



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2025

inovex GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

inovex GmbH

Nachhaltigkeitsbeauftragter
Volker Liebert

Ludwig-Erhard-Allee 6
76131 Karlsruhe
Deutschland

nachhaltigkeit@inovex.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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: 2025, 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

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

inovex ist ein innovations- und qualitätsgetriebenes IT-Projekthaus, das seit über 25 Jahren maßgeschneiderte Lösungen auf Basis modernster Technologien im Bereich der Digitalen Transformation anbietet. Das Leistungsspektrum gliedert sich in die Bereiche Software, Data + AI (einschließlich KI-Coding / Smart Coding) und Infrastructure (Cloud, DevOps, Security) sowie Wissensvermittlung (Training & Coaching). Im klassischen Sinne entwickelt und vertreibt inovex keine eigenen Produkte, sondern entwickelt Software im Auftrag von Kunden. Ausnahmen sind Applikationen, die inovex für interne Zwecke entwickelt und teilweise als Open Source Software veröffentlicht werden.

inovex legt großen Wert auf hohe Qualitätsstandards und setzt auf agile Methoden sowie modernste Technologien, um effiziente und skalierbare Lösungen zu liefern. Wir bieten maßgeschneiderte Lösungen mit dem Mehrwert hoher IT-Sicherheit durch langjährige Expertise in Compliance und Cybersecurity (zertifiziert) sowie Kostenreduktion durch den Einsatz erprobter Technologien und Plattformen. Das Unternehmen betreut Kunden aus verschiedenen Branchen, darunter Telekommunikation, Handel, Finanzen, Gesundheitswesen und Industrie.

Mit acht Standorten, darunter Karlsruhe, Köln, München, Erlangen, Stuttgart, Hamburg, Pforzheim und Berlin ist die inovex GmbH gut positioniert, um Kunden bei ihrer digitalen Transformation erfolgreich zu unterstützen.

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.

Da inovex aufgrund der Unternehmensgröße nicht mehr unter die verpflichtende CSRD-Berichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive) fällt, richten wir unsere künftigen Prozesse auf den neuen VS-Standard (Voluntary Sustainability Reporting Standard) aus. Bezüglich der konkreten Ausgestaltung der VS-Berichterstattung warten wir aktuell noch den finalen delegierten Rechtsakt der EU ab.

Der kontinuierliche Entwicklungsprozess wird dabei maßgeblich durch unsere internen Strukturen geformt: Getragen durch die Gründung der internen Teams „Nachhaltigkeit“ sowie „Diversität“ und den Aufbau unseres inoCircle „Sustainable Computing“ sowie der Teams „Mentale Gesundheit“ und „Accessibility“. Diese fünf Teams bringen verschiedene interne Interessengruppen zusammen und dienen als zentrale Plattform für den fachlichen Austausch sowie für die strategische Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen.

Im Rahmen der Erstellung unseres ersten DNK-Berichts (2022) wurde ein strukturierter Prozess zur nachhaltigen Entwicklung in allen drei Dimensionen – ökologische, ökonomische und sozialbetriebliche Nachhaltigkeit sowie politisches und gesellschaftliches Engagement – initiiert. Dabei wurden bestehende Nachhaltigkeitsmaßnahmen identifiziert und mögliche Zielzustände definiert. Dies wurde seitdem weiter ausgebaut. Auf Grundlage dieser Schritte ergeben sich die folgenden zentralen Handlungsfelder für die strategische Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

Ökologische Dimension

- Schutz des Ökosystems im Kundenkontext: Wir unterstützen unsere Kunden dabei, die 1,5-Grad-Zielsetzung zu erreichen. Durch die Entwicklung ressourceneffizienter digitaler Lösungen und die Verankerung

nachhaltiger Praktiken in unseren Projekten helfen wir unseren Kunden, ihren eigenen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Ökonomische Dimension

- Fokus auf IT-Sicherheit und technische Expertise: Wir streben danach, unsere Kunden durch maßgeschneiderte Lösungen und den aktuellen Stand der IT-Sicherheit nachhaltig zu unterstützen und zu schützen.

Soziale Dimension

- Engagement für soziale Verantwortung: Wir legen großen Wert auf die Aufrechterhaltung unseres sozialen Engagements und die Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Die operative Umsetzung dieser Strategie geht mit dem Start unserer Berichterstattung nach dem neuen VS-Standard im ersten Quartal 2027 einher. Aufgrund unserer agilen Organisationsstruktur schließen wir ein starres Strategiepapier als Format bewusst aus. Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie dynamisch und anpassungsfähig zu gestalten, um den künftigen Anforderungen des VS-Standards optimal gerecht zu werden und gleichzeitig unsere internen Werte zu wahren.

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.

Hinsichtlich der im Kriterium 1 genannten Nachhaltigkeitsthemen haben wir geringe regulatorische Vorgaben. Nachhaltigkeitsthemen unserer Branche, wie Green Coding, stellen bisher eher Nischenthemen und Selbstverpflichtung dar. Unser Kundenumfeld stellt jedoch immer mehr Nachhaltigkeitsanforderungen an uns. Nachhaltigkeits- und Lieferantenfragebögen sind zum Standard geworden. Einige Kunden lehnen mittlerweile auch Projekte ab, wenn ein gewisser Nachhaltigkeit-Score nicht erreicht wird.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen unseres Umfeldes (Outside-In)

Im Rahmen der Erstellung des DNK-Berichtes konnten folgende wesentliche Outside-In-Themen identifiziert werden. Die Themen wurden in drei Kategorien geclustert: ökologisches, soziales und ökonomisches Umfeld (ökoU, sozU, ökonU). Informationen zum Umgang mit den Themen finden sich insbesondere in den Kriterien 10, 11 und 20.

- **ökoU:** Die Überschreitung der planetaren Grenzen unserer Ökosysteme

(Klimawandel, Biodiversitätsverlust, etc.) kann unsere Mitarbeitenden, wie viele andere Menschen, mental beeinflussen und demotivieren. Direkte Auswirkungen auf unser Geschäftsmodell entstehen durch die Überbeanspruchung der planetaren Grenzen jedoch nicht. Es besteht jedoch das wirtschaftliche Risiko, dass unsere Kunden langfristig von den Auswirkungen betroffen sind.

- **sozU:** Die großen sozialgesellschaftlichen Transformationsthemen bergen Chancen und Risiken für unser Unternehmen. Die wachsende Digitalisierung stellt eine Chance für unsere Geschäftstätigkeit dar. Wohingegen die demografische Entwicklung und der sich verstärkende Fachkräftemangel zum langfristigen Risiko für unsere personellen Ressourcen werden können. Da wir mit einem Durchschnittsalter von 36,06 Jahren eine sehr junge Belegschaft haben, betrachten wir diese Themen mit begrenztem Risikopotenzial.
- **ökonU:** Nachhaltigkeits- und Lieferantenfragebögen mit umfassenden Anforderungen werden zunehmend zum Standard. Auch die Anforderungen an die IT-Sicherheit steigen kontinuierlich, wobei Zertifizierungen wie die ISO 27001 mittlerweile als Mindeststandard gefordert werden. In diesem Kontext sind wir mittlerweile in einem stärker regulierten Umfeld tätig.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen aufgrund unserer Geschäftstätigkeit (Inside-Out)

Im Rahmen der Erstellung des DNK-Berichtes konnten folgende, wesentliche Inside-Out-Themen identifiziert werden. Die Themen wurden in drei Kategorien geclustert: ökologisches, soziales und ökonomisches Umfeld (ökoU, sozU, ökonU). Informationen zum Umgang mit den Themen finden sich insbesondere in den Kriterien 10, 11, 12, 13 und 18.

- **ökoU:** Die wesentlichen Umweltauswirkungen in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit gehen zurück auf unseren eigenen Ressourcenverbrauch und die damit verbundenen CO₂e-Emissionen sowie die durch unserer IT-Dienstleistungen bei Kunden entstehenden Ressourcenverbräuche und den damit verbundenen CO₂e-Emissionen. Auch wenn unsere CO₂e-Emissionen im Vergleich zu produzierenden Unternehmen deutlich geringer sind, ist unsere Geschäftstätigkeit noch nicht mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens vereinbar. Wir sehen darin aus diesem Grund eine relevante Auswirkung auf unser Umfeld.
- **sozU:** Als mittelständisches Unternehmen hat unsere Geschäftstätigkeit keine wesentlichen Auswirkungen auf die Gesellschaft und die sozialgesellschaftlichen Trendthemen. Wir betrachten es jedoch als wesentlich, unsere Möglichkeiten zu nutzen, um mit gesellschaftlichem Engagement für mehr Diversität in den MINT-Branchen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) einzutreten.
- **ökonU:** Als IT-Unternehmen sehen wir die ökonomischen Auswirkungen hauptsächlich bei der Verbesserung der IT-Sicherheit und den Leistungen bei unserer Kunden.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen mit Wirkung innerhalb unserer Organisation (Inside-In)

Neben der klassischen Betrachtung nach Inside-Out- und Outside-In-Themen haben wir auch Nachhaltigkeitsthemen der Inside-In-Perspektive betrachtet. Hierunter fassen wir alle Nachhaltigkeitsthemen, die wie Inside-Out-Themen ihren Ursprung in unserem Unternehmen / unserer Geschäftstätigkeit haben, aber deren Auswirkungen sich primär nach innen richten. Als wesentlich konnten wir dabei insbesondere Themen der sozialen Nachhaltigkeit identifizieren. Hier zählen insbesondere die Themen: Diversität in Managementpositionen, mobiles Arbeiten (unter dem Stichwort einer standortaffinen Hybrid-Company), Inklusion und die Nutzung von Weiterbildungsbudgets. Nähere Informationen zu allen drei Themen finden sich in den Kriterien 14, 15 und 16.

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.

Um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen kontinuierlich weiterzuentwickeln, setzt sich inovex sowohl qualitative als auch quantitative Ziele. Aufgrund unserer agilen Organisationsstruktur verzichten wir bewusst auf starre, mehrjährige Strategiepapiere und setzen stattdessen auf dynamische, anpassungsfähige Roadmaps. Für die kommenden Perioden wurden gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und den Verantwortlichen aus der PO-Runde die nachfolgenden Kernziele und Vorhaben festgelegt. Unsere strategischen Ansätze lehnen sich dabei an die SDGs an (z. B. SDG 4, 9 und 12), sind jedoch individuell auf unser Unternehmen zugeschnitten und richten sich nicht starr nach diesen.

1. Strategische Meilensteine & Berichterstattung

- **Einführung des VS-Standards (Q1/2027):** Da inovex nicht mehr unter die CSRD-Pflicht fällt, bereiten wir den vollständigen Wechsel auf den neuen VS-Standard (Voluntary SME) für das erste Quartal 2027 vor, sobald der finale delegierte Rechtsakt der EU vorliegt.
- **Automatisierung des Reportings (bis Q3/2027):** Die Prozesse zur Erfassung und Auswertung von Nachhaltigkeitsdaten – insbesondere der CO₂-Emissionen – werden systematisch automatisiert, um das künftige Reporting effizienter zu gestalten.

2. Ökologische Nachhaltigkeit & Green IT

- **Ausbau von Green Coding (2026):** Unser technologisches Wissen im Bereich Green Coding und Carbon Aware Computing wird vertieft und in Absprache mit Kunden ab 2026 aktiv in passenden Projekten eingesetzt.
- **Angebotserweiterung (2026):** Bis Ende 2026 entwickeln wir ein konkretes Dienstleistungsangebot, das Kunden bei der Erfassung und Reduzierung ökologischer Kosten in ihren IT-Infrastrukturen unterstützt.
- **Energieaudit:** Wir planen, die Beauftragung für unser nächstes Energieaudit im Jahr 2027 Ende 2026 abzuschließen.
- **Ressourcen- und Flottenmanagement:** Die Bündelung aller Stromverträge bei einem zentralen Anbieter wird in 2026 abgeschlossen sein, um die Verbrauchsdatenerfassung zu vereinfachen.
 - Die Elektromobilität wird durch die Prüfung eines möglichen Ausbaus der eigenen Ladeinfrastruktur und die Evaluierung einer zentralen Ladekarte konsequent gefördert.
 - Die nicht mehr benötigten Büro-Räumlichkeiten in Pforzheim werden im Jahr 2026 aufgelöst.

3. Soziale Verantwortung & Mitarbeiterförderung

- **Arbeitsplatzzufriedenheit & Gesundheit:** Wir streben kontinuierlich einen Zufriedenheitswert von über 4,0 (von 5) in unserer quartalsweisen Mitarbeiterbefragung an und fördern aktiv die mentale sowie körperliche Gesundheit unseres Teams.
- **Personalentwicklung & Kultur:** Das bestehende Karrieremodell wird weiterentwickelt und erweitert.
- **Diversität & Barrierefreiheit:**
 - Wir setzen uns durch gesellschaftliches Engagement aktiv für mehr Diversität in den MINT-Branchen ein.
 - Die Barrierefreiheit wird intern durch eine gezielte „Brownbag-Woche“ und externe Accessibility-Schulungen vorangetrieben, um das Bewusstsein im Alltag zu schärfen und betroffene Mitarbeitende sichtbarer zu machen.
- **Gemeinwesen:** Bei unserer Spendeninitiative „Herzensprojekte“ wird ein Rotationsprinzip mit einjähriger Sperrfrist für Vorjahressieger eingeführt, um eine kontinuierliche Vielfalt bei den geförderten Projekten zu sichern.

4. Governance, Compliance & Menschenrechte

- **KI-Kompetenz und Sicherheit:** Angesichts der gesetzlichen Anforderungen des EU AI Acts implementieren wir gezielte Schulungsmaßnahmen zur Stärkung der KI-Kompetenz. Zudem schützen wir unsere Kunden nachhaltig durch maßgeschneiderte Lösungen auf dem neuesten Stand der IT-Sicherheit.
- **Compliance-Weiterentwicklung:** Die allgemeinen Compliance-Ziele werden fortlaufend verfeinert; zudem werden in den kommenden Jahren spezifische Prüfprozesse für Korruptionsrisiken evaluiert.

Kontrolle und Operationalisierung

Die Überwachung und Steuerung dieser Ziele erfolgt agil über unsere fünf internen Fach- und Organisationsteams (Team Nachhaltigkeit, Team Diversität, inoCircle Sustainable Computing, Team Mentale Gesundheit und Team Accessibility). Diese Teams überprüfen regelmäßig den Erreichungsgrad in ihren jeweiligen Clustern. Unterstützt werden sie dabei durch das technologisch aktualisierte Power BI-Nachhaltigkeits-Dashboard, welches der Führungsebene und den Teams als verlässliche, datenbasierte Kontrollinstanz dient.

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.

Klassische Wertschöpfungsstufen

Die Dienstleistungen des Unternehmens basieren auf Projektarbeit und umfassen die Durchführung von IT-Projekten in Zusammenarbeit mit Kunden. Die wesentlichen Ressourcen, die für die Erbringung der Dienstleistungen benötigt werden, sind IT-Hardware, Software, Strom sowie Wärme und Kälte. Die verwendete Hardware ist in den meisten Fällen nicht projektspezifisch und kann über verschiedene Projekte hinweg weiterverwendet werden. Defekte Geräte werden recycelt oder intern weiterverwendet, während ältere Geräte Mitarbeitenden angeboten oder gespendet werden. Für große Elektrogeräte existiert seit 2023 eine Richtlinie, die bei der Beschaffung Anwendung findet. Zusätzlich gibt es seit 2025 eine Unternehmensweite Umweltrichtlinie, die sich unter anderem mit den Themen Ressourcen, Energie oder Abfallvermeidung und -Entsorgung beschäftigt.

Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfung

Die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Wertschöpfung liegen im Wohl der Mitarbeitenden, im Ressourcenverbrauch durch IT-Hard- und Software, im Energieverbrauch der Büros sowie in der Mobilität. Bei der Beschaffung berücksichtigen wir zunehmend Nachhaltigkeitskriterien: Neben nachhaltig produzierten Laptoptaschen und Rucksäcken bieten wir unseren Mitarbeitenden mittlerweile das Fairphone als Smartphone-Alternative an und evaluieren aktuell die reparaturfreundlichen Geräte von Framework als neuen Laptop-Standard. In der Softwareentwicklung bieten wir im Sinne des Green Software Engineerings Erkenntnisse über effizienten, ressourcenschonenden Code, um die Energieeffizienz insbesondere bei Cloud-Anwendungen zu verbessern. Obwohl technologische Entscheidungen weiterhin meist kundenseitig getroffen werden, versuchen wir den Aspekt der Nachhaltigkeit aktiv in unserer IT-Beratung einzubringen. Zudem achten wir bei internen und

externen Events konsequent darauf, Lebensmittelverschwendung zu vermeiden; übrig gebliebenes Catering kann von den Mitarbeitenden mitgenommen werden oder wird direkt im Büro verteilt.

Bewusstsein für Nachhaltigkeit

Die Mitarbeitenden sollen sich der sozialen und ökologischen Aspekte sowie der Auswirkungen von nachhaltigem oder nicht nachhaltigem Handeln bewusst sein. Es werden regelmäßig Möglichkeiten gesucht, wie nachhaltiger agiert werden kann. Der Fokus liegt hier sowohl auf dem eigenen Ressourcenverbrauch als auf dem Projektgeschäft. Wir haben zudem einen Code of Conduct (CoC) im Jahr 2024 eingeführt, der die Mitarbeitenden verpflichtet, nachhaltig zu handeln. Austauschformate wie Green Coffee und der inzwischen etablierte Innovation Circle (Sustainable Computing) fördern den Dialog und die Ideenfindung zur Verbesserung der Nachhaltigkeit. Bei der Beschaffung von Notebooks und Handys sind wir eingeschränkt, bieten jedoch auch das Fairphone an und ermutigen die Mitarbeitenden über einen Nachhaltigkeitsbonus, die Geräte länger zu nutzen. Fortbildung unserer Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit (z.B. durch den Besuch von Konferenzen oder Meetups), Blogposts und interne Tipps für eine nachhaltige Arbeitsweise werden in Anspruch genommen. **Kommunikation mit**

Zulieferern

Seit 2024 verpflichten wir unsere Zulieferer standardmäßig auf unseren Supplier Code of Conduct (SCoC) und fordern sie zu nachhaltigem Handeln auf. Durch diese Maßnahmen streben wir an, die Nachhaltigkeit in allen Bereichen unserer Wertschöpfungskette zu verbessern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Keine Top-Down-Mentalität bei strategischen Verantwortlichkeiten

inovex ist in einem agilen Umfeld tätig. So ergibt sich auch, dass die interne Organisation bis zur Führungsebene agil und partizipativ organisiert ist. Jede:r Mitarbeiter:in kann Veränderungsideen, auch strategische, einbringen. Diese Ideen werden zusammen mit einem strategischen Team vertiefend ausgearbeitet. Aktuell gibt es 8 strategische Teams für verschiedene Themen, die jeweils aus Vertreter:innen von Führungskräften und Fachexpert:innen bestehen. Das strategische Team trifft anschließend die finale Entscheidung, wann und an welchen Ideen gearbeitet wird und stellt ggf. benötigte Ressourcen bereit. Die Bearbeitung der Idee erfolgt durch jeweils ein kleines Team aus Interessierten. Dieses Team erarbeitet eine Entscheidung, ob und wie die Idee in die Realität umgesetzt werden soll. Das Ergebnis der Bearbeitung wird durch das Strategie-Team geprüft. Bei unsicheren Entscheidungen kann die inovex PO-Runde (Product-Owner-Runde – im weitesten Sinne eine Art Managementrunde, aktuell sieben Personen) involviert werden. Die einzelnen Mitglieder der PO-Runde arbeiten entsprechend ihres Verantwortungsbereichs in den strategischen Teams mit.

Diverse Beteiligte in der operativen Umsetzung Die Verantwortlichkeit für die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen ist nicht an einer zentralen Stelle verankert. Dies würde nicht dem Organisationsverständnis von inovex entsprechen. Stattdessen verteilt sich die Verantwortung auf verschiedene Teams, wie z. B. Team Nachhaltigkeit, inoCircle Sustainable Computing, Team Diversity, Team Backoffice oder der internen IT. Den Änderungen im operativen Betrieb gehen meist strategische Entscheidungen voraus. Im Zuge der strategischen Entscheidungsfindung werden alle betroffenen Teams mit einbezogen. Dies sichert im Voraus Machbarkeit und Sinnhaftigkeit der Änderungen ab. Zugleich bestärkt es die Zusage, strategische Entscheidungen später auch operativ mitzutragen. Um die Entwicklung der Nachhaltigkeitsthemen weiter voranzutreiben, wurde im Jahr 2023 die permanente Rolle des Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. In dieser Funktion unterstützt der Nachhaltigkeitsbeauftragte die Teams in Fragen der Nachhaltigkeit und fungiert als feste Ansprechperson für interne sowie externe Stakeholder. Zur Verbesserung und Festigung der Kommunikation mit der PO-Runde wurde ein wöchentlicher Termin zwischen dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und einem PO-Vertreter eingerichtet.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit als Teil unserer Vision Der Kern der inovex Vision sind Innovation und Exzellenz. Mit innovativen Technologien und Methoden wollen wir exzellente Lösungen schaffen. So gestalten wir den digitalen Wandel und helfen unseren Kunden, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Unser Werte-Dreieck aus Kundenzufriedenheit, Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit ist zusätzlich ein grundlegendes Entscheidungsmittel im Geschäftsalltag. Es bietet ein Spannungsfeld, auf dem alle Entscheidungen abgewogen werden, sodass die drei Werte stets in Balance bleiben. Nachhaltigkeit ist in der inovex Vision verankert und stellt ein weiteres wichtiges Kriterium bei Entscheidungen dar. inovex ist sich als Unternehmen seines Einflusses in den unterschiedlichen Facetten der Nachhaltigkeit bewusst und nutzt seine Möglichkeiten einen Beitrag dazu zu leisten. Nachhaltigkeit zahlt dabei je nach Situation unterschiedlich auf die drei Werte ein. So wird beispielsweise die Mitarbeiter:innenzufriedenheit erhöht, wenn bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte im Geschäftsalltag berücksichtigt werden. Ebenso werden Kundenzufriedenheit bzw. Wirtschaftlichkeit positiv durch gewisse Aspekte der Nachhaltigkeit beeinflusst.

Offener, diskursiver Prozess als Alternative zu starren Regeln

Bei inovex gibt es wenig starre Regeln und Prozesse. Entscheidungen, auch die Nachhaltigkeit betreffend, werden immer wieder mit Hilfe des Werte-Dreiecks diskutiert. Verschiedene Teams, z. B. Team Nachhaltigkeit und Team Diversity, sammeln und bereiten Informationen auf. Die Ergebnisse kommunizieren und diskutieren sie unternehmensintern über verschiedene Kanäle, wie z. B. Brownbags (Vortragsformat zur Mittagszeit). So wird einerseits Wissen über Nachhaltigkeit ausgetauscht sowie Bewusstsein geschaffen und andererseits werden so bei Entscheidungen die Aspekte der Nachhaltigkeit mitbedacht und abgewägt. Da die gelebten Prozesse regelmäßig hinterfragt und geprüft werden, können aktuelle Entwicklungen (auch im Bereich der Nachhaltigkeit) zeitnah Anwendung finden. Zudem hat jede:r Mitarbeitende die Option, die Arbeit in einem bestimmten Projekt bzw. für einen bestimmten Kunden abzulehnen. Die Gründe dafür können vielfältig und sehr individuell sein. Durch diesen Rahmen wird Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, Nachhaltigkeits-Aspekte bei der Auswahl eines geeigneten Projekts mit einfließen zu lassen.

Weiterführende Informationen zur Verankerung auf der strategischen Prozessebene finden sich in Kriterium 5.

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.

Weiterentwicklung der Datengrundlage Die kontinuierliche Verbesserung unserer Datenerhebung stand auch im vergangenen Berichtszeitraum im Fokus. Unser zentrales Nachhaltigkeits-Dashboard wurde auf ein neues Power BI-Modell aktualisiert, wodurch alle relevanten Verbrauchswerte effizienter und detaillierter abgebildet werden können. Inhaltliche Anpassungen des Dashboards haben wir jedoch bewusst zurückgestellt, um künftige regulatorische Vorgaben abzuwarten. Sämtliche etablierten Kontrollfunktionen – wie das Erfassen von Wärme-, Strom- und Wasserverbrauch sowie Mobilitätsdaten (siehe Kriterium 11–13) – werden unverändert fortgeführt. Dies ermöglicht es uns, Trends frühzeitig zu erkennen, Gegenmaßnahmen einzuleiten und unsere CO₂e-Emissionen über hinterlegte Emissionsschlüssel zuverlässig zu bilanzieren. Die Datenpflege ist dabei fest in die Abläufe der jeweiligen Fachabteilungen integriert.

Strategische Neuausrichtung: Vom CSRD-Umfeld zum VS-Standard Die regulatorische Entwicklung der letzten Jahre, insbesondere auf europäischer Ebene, war für inovex von großer Unsicherheit geprägt. Da die inovex GmbH aufgrund ihrer Unternehmensgröße nicht mehr unter die verpflichtenden Kriterien der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fällt, wurde die ursprünglich geplante Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS-Standards nicht durchgeführt. Stattdessen warten wir den delegierten Rechtsakt zur freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung (VS) ab.

Um in dieser Übergangsphase weiterhin maximale Transparenz zu gewährleisten, berichten wir in diesem Jahr noch einmal nach dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Für den nächsten Berichtszyklus bereiten wir aktuell den vollständigen Wechsel auf den neuen VS-Standard vor.

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.

Der Kern der inovex Vision sind Innovation und Exzellenz. Mit innovativen Technologien – insbesondere im Bereich Künstliche Intelligenz (KI) und modernen Daten-Lösungen – sowie agilen Methoden wollen wir exzellente Lösungen schaffen. So gestalten wir den digitalen Wandel aktiv mit und helfen unseren Kunden, die wachsenden Herausforderungen der Digitalisierung zukunftsicher zu meistern.

Unser Werte-Dreieck aus Kundenzufriedenheit, Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit ist zusätzlich ein grundlegendes Entscheidungsmittel im Geschäftsalltag. Es bietet ein Spannungsfeld, auf dem alle Entscheidungen abgewogen werden. Ziel ist es, die drei Werte stets möglichst in Balance zu halten. Nachhaltigkeit ist fest in der inovex Vision verankert und ein weiteres wichtiges Kriterium bei Entscheidungen. inovex ist sich als Unternehmen seines Einflusses in den unterschiedlichen Facetten der Nachhaltigkeit bewusst und nutzt seine Möglichkeiten, einen positiven Beitrag zu leisten. Nachhaltigkeit zahlt dabei je nach Situation unterschiedlich stark auf das Werte-Dreieck ein. So wird beispielsweise die Mitarbeiter:innenzufriedenheit erhöht, wenn konkrete Nachhaltigkeitsaspekte im Geschäftsalltag berücksichtigt werden. Ebenso werden Kundenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit dadurch positiv beeinflusst. Weiterführende Informationen zu unserer Vision (<https://www.inovex.de/de/ueber-uns/inovex-vision/>) und Kultur (<https://www.inovex.de/de/ueber-uns/inovex-culture/>), nach denen sich unsere Organisation richtet, finden sich detailliert auf unserer Website.

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.

Wir bei inovex sind der festen Überzeugung, dass die Motivation der Mitarbeitenden intrinsisch erfolgen sollte. Aus diesem Grund gibt es bei uns weder monetäre noch nicht-monetäre variable Gehaltsbestandteile. Dies gilt für alle Angestellten. Um die Nachhaltigkeitsziele effektiv voranzutreiben und zu überwachen, wurde im Jahr 2023 die Position des Nachhaltigkeitsbeauftragten eingeführt. Dieser tritt wöchentlich in den Austausch mit einem designierten PO-Vertreter (Product-Owner-Runde – eine Art Managementrunde) und gewährleistet dadurch eine kontinuierliche Kommunikation mit der Führungsebene. So können Entscheidungen zügig getroffen werden. Zusätzlich kontrollieren die internen Teams – Team Mentale Gesundheit, inoCircle Sustainable Computing, Team Accessibility, Team Diversity und Team Nachhaltigkeit – regelmäßig ihre Ziele und berichten über den Stand dieser. Zu den konkreten Maßnahmen gehört neben dem bewährten „Nachhaltigkeitsbonus“ – einer Prämie von 100 € pro Jahr für die längere Nutzung des Firmensmartphones – auch unser erweitertes Engagement bei Plant-My-Tree. Hierbei pflanzen wir für jede:n neue:n Mitarbeiter:in direkt zum Start einen Baum. Dies fördert von Beginn an das Verständnis für unsere Unternehmenswerte und schafft eine direkte Verbindung zum Team Nachhaltigkeit. Um dieses Bewusstsein weiter zu stärken, wurde das Thema Nachhaltigkeit zudem fest in den Onboarding-Prozess integriert. Hierfür gibt es nun einen Slot, in dem die wichtigsten Aspekte angesprochen werden. Ergänzend dazu findet einmal im Quartal eine Brownbag-Session speziell für Neustarter:innen statt, um alle wichtigen Informationen zu teilen, offene Fragen zu klären und den Austausch zu fördern.

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.

Keine variablen Gehaltsbestandteile.

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.

Ein Wert für das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung wird nicht erhoben. Das strategische Team Mitarbeitenden-Gewinnung beschäftigt sich mit dem Thema faire Gehälter bei inovex und unterstützt durch die Beobachtung diverser Kanäle (Recruiting, Partnerfirmen, Studien, Kunden, ehemalige Kolleg:innen) die PO-Runde. In diesem Kontext wird auch an der nötigen Datengrundlage gearbeitet, um für zukünftige Anforderungen (bspw. aus der Entgelttransparenzrichtlinie oder der VS-Berichterstattung) alle notwendigen Kennzahlen berechnen zu können. Vor diesem sich regulatorisch veränderndem Umfeld wurde von einer separaten Ermittlung der Kennzahl nach GRI 102-38 abgesehen. Bis die Datengrundlage für die neuen regulatorischen

Anforderungen geschaffen ist, kümmert sich das strategische Team um Vergleichbarkeit und Transparenz in Bezug auf das Gehalt. Zudem werden dabei Veränderungen und Arbeitsmarktsignale frühzeitig erkannt.

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.

Unsere relevanten Stakeholder-Gruppen wurden mittels eines standardisierten Mappings in Anlehnung an die ESRS ermittelt. Deren Zusammensetzung hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nicht verändert:

Interne Stakeholder. :

- Mitarbeitende aller Bereiche

Externe Stakeholder:

- Lieferanten von Betriebsmitteln/-gegenständen und deren Vorketten (IT-Hard- und Software, Energie, Büromaterial, etc.)
- Kunden (potenzielle, aktuelle und ehemalige)
- Behörden und andere regulatorische Instanzen
- Branchenverbände, in denen wir Mitglied sind

Das Organisationsverständnis von inovex fördert die aktive Mitgestaltung durch alle Mitarbeitenden. Wir haben mehrere Teams gebildet, die sich mit verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen befassen:

- Team Mentale Gesundheit
- inoCircle Sustainable Computing
- Team Accessibility
- Team Diversity
- Team Nachhaltigkeit

Ein Beispiel für die Offenheit dieser Beteiligungsmöglichkeiten ist der inoCircle Sustainable Computing, der aus dem Bedarf entstanden ist, mehr Nachhaltigkeit auf technischer Ebene zu integrieren. Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, in diesen Teams mitzuwirken und die nachhaltige Entwicklung von inovex aktiv zu gestalten.

Im Jahr 2024 haben wir begonnen, gezielte Dialoge zu Nachhaltigkeitsthemen mit unseren wichtigsten Lieferanten zu führen. Diese Stakeholder wurden auch auf unseren Supplier Code of Conduct (SCoC) verpflichtet, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitskriterien in der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Dieses Vorgehen haben wir in 2025 auf alle unsere Lieferanten ausgeweitet.

Der Austausch mit unseren Kunden bezüglich der Anforderungen im Kontext „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ hat sich weiter intensiviert. Um hier unseren Kunden einen schnellen Überblick über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen zu geben, haben wir uns im Jahr 2025 einer Ecovadis Prüfung unterzogen und werden diese auch in den kommenden Jahren wiederholen.

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.

Zusammenfassend zu GRI 102-44 a.i. und a.ii.: Unsere externen Stakeholder: Im vergangenen Geschäftsjahr 2025 sowie im aktuell laufenden Jahr 2026 haben wir von unseren Kunden Anfragen zum Thema Nachhaltigkeit erhalten. Diese Befragungen umfassten mehrere zentrale Punkte u. a.:

- Haben Sie einen ESG-/Nachhaltigkeitsbeauftragten?
- Erstellen Sie einen Nachhaltigkeitsbericht?
- Wie integrieren Sie umweltfreundliche Praktiken in Ihre Geschäftsprozesse?
- soziale Verantwortung & Nachhaltigkeit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Menschenrechte & Arbeitsbedingungen
- Beschwerdemechanismus
- Umweltschutz (Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen und zum Schutz der Umwelt)
- Anti-Korruption & Anti-Bestechung, Vermeidung von kartellrechtlichen Verstößen (Whistleblower-System oder -Prozess)
- Verantwortung in der Lieferkette (Verfügt Ihr Unternehmen über eine Richtlinie, die Ihre Lieferanten verpflichtet, soziale, ethische und

ökologische Standards in ihrer Lieferkette sicherzustellen? Verfügt Ihr Unternehmen über einen Lieferantenrisikomanagementprozess zur Bewertung von Risiken in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umwelt und Korruption?)

- Carbon Management Verbesserungen möglich durch Belege für öffentlich geteilte/wissenschaftlich fundierte Reduktionsziele für THG-Emissionen (Ecovadis)

Um auf diese Fragen und Anliegen angemessen zu reagieren, haben wir folgende Maßnahmen ergriffen:

Getroffene/implementierte Maßnahmen im Unternehmen:

- GF 2025 Ausbau der Lieferantenbewertungen
- GF 2025 wurde eine Umweltrichtlinie ausgearbeitet und etabliert
- GF 2025 wurden im inoCircle Sustainable Computing regelmäßige Austauschtermine veranstaltet
- GF 2025 wurde erstmalig ein Training zur nachhaltigen Softwareentwicklung angeboten
- GF 2025 wurde ein Vortrag zum Thema Digitalisierung und Nachhaltigkeit bei einer Konferenz gehalten
- GF 2025 wurde ein CO₂ Rechner für digitale Dienste und ein Rechner für LLM Kosten auf der Website platziert

Zukünftige/begonnene Maßnahmen:

- Aktualisierung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).
 - Auch in diesem Jahr 2026 werden wir erneut einen Bericht nach diesem Standard veröffentlichen
- Anpassung unseres gesamten Reportings auf den neuen VS-Standard, sobald es den delegierten Rechtsakt der EU gibt
- Rezertifizierung bei Ecovadis

Wir sind bestrebt, unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern und transparent zu kommunizieren sowie den Anforderungen unserer Stakeholder entsprechend weiterzuentwickeln.

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 Kundenprojekten entwickeln wir innovative Produkte im Rahmen der Digitalisierung und treiben die nachhaltige Entwicklung unserer Kunden voran. Die soziale und/oder ökologische Wirkung unserer Produkte ist primär vom individuellen Softwareprodukt abhängig. Bisher haben wir kein passendes Verfahren, um eine allgemeine Wirkungsanalyse durchzuführen. Perspektivisch können die Entwicklungen in den Bereichen Green IT und Green Coding neue Analysewege aufzeigen. **Fortschritt durch den inoCircle Sustainable Computing** Der im Vorjahr gegründete inoCircle Sustainable Computing hat sich im Jahr 2025 umfangreich mit den Themen auseinandergesetzt. Es sind bereits einige Erkenntnisse entstanden, die sich u.a. in einer internen Vortragsreihe zum Thema Tooling für nachhaltige Softwareentwicklung, mehreren Abschlussarbeiten, Blogbeiträgen, Vorträgen in Konferenzen und der Entwicklung eines Trainings gezeigt haben. Durch einen Vortrag auf der MOVE (Konferenz für Nachhaltigkeitskommunikation) konnte das Thema auch nach außen hin sichtbar gemacht werden. Ein Training für interne Mitarbeitende wie Externe wird angeboten. Für 2026 setzen wir uns als Ziel ein Angebot für die Erfassung und Reduzierung von ökologischen Kosten auszuarbeiten und anzubieten. **Nutzer:innenzentrierte Entwicklung mit den Kunden** Für unsere Kunden entwickeln wir in Digitalisierungsprojekten individuelle Lösungen. Bei der Entwicklung achten wir konsequent darauf, das Produkt zielgenau auf die Nutzer:innenbedürfnisse auszurichten. Dadurch werden Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit, wie das Alter der Zielgruppe oder physische Einschränkungen, bereits im Standardprozess direkt berücksichtigt. Einer gesonderten Richtlinie für Nachhaltigkeit in Projekten bedarf es daher nicht. Damit das Thema Barrierefreiheit strategisch weiterentwickelt wird, wurde der inoCircle A11y gegründet. Wie wichtig dieser Ansatz auch extern wird, zeigte sich im vergangenen Berichtszeitraum an der erfolgreichen Umsetzung unseres ersten reinen Beratungsprojekts zum Thema digitale Barrierefreiheit. Zudem engagieren wir uns aktiv für den Wissensaustausch in der Tech-Community, beispielsweise durch das Sponsoring eines Speakers sowie der Räumlichkeiten für ein gemeinsames Meetup mit der Accessibility Meetup Gruppe München. **Ressourcenschonung als Nebeneffekt der Kostenoptimierung** In der Digitalisierung sind Kosten ein wichtiger Faktor. Zu einem erfolgreichen Projekt gehört auch die Kostenoptimierung von Entwicklung und Betrieb des Produkts. Der Nebeneffekt von reduzierten Kosten ist ein geringerer Ressourcenverbrauch in Form von Hardware und Betriebsressourcen wie z. B. Strom. Themen wie Carbon Aware Computing, Green Coding oder Transparenz von (ökologischen) Kosten von KI werden aktuell in Aufträgen weder angeboten noch nachgefragt. Intern wurden solche Themen jedoch schon in Form von studentischen Abschlussarbeiten oder Fokusgruppen bearbeitet. Im inoCircle Sustainable Computing wurden 2025 Erkenntnisse gesammelt und diese werden den Mitarbeitenden sowohl durch Brownbags als auch durch eine Übersicht im Confluence (Intranet) sichtbar gemacht. 2026 nehmen wir uns vor dieses Wissen weiter auszubauen und in unseren Projekten aktiv einzusetzen. **Selbstbestimmtheit der Mitarbeitenden statt Ausschlusslisten für Kunden** inovex schließt kein

Projekt oder Kunden von vornherein auf Basis bestimmter Kriterien wie Geschäftsmodell oder Branche aus. Jeder einzelne Mitarbeitende kann bei der Projektfindung für sich entscheiden, für ein Projekt bzw. einen Kunden arbeiten zu wollen. Findet sich auf diese Weise kein passendes Projektteam, kann das Projekt von inovex nicht umgesetzt werden und der Auftrag wird abgelehnt. Auf diese Weise kann sich ein wachsendes Nachhaltigkeitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden basisdemokratisch auf unsere Kund:innenauswahl auswirken.

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)**

Finanzanlagen: 0,00 € - Die inovex GmbH hält 2025 keine Finanzanlagen.

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.

Als Unternehmen im IT-Dienstleistungssektor werden natürliche Ressourcen überwiegend für den Bürobetrieb und Mobilität genutzt. Verglichen mit industriellen und gewerblichen Betrieben handelt es sich um geringe Verbrauchsmengen. Für die Tätigkeit von inovex sind insbesondere die nachfolgend benannten Ressourcen relevant. Als geeignete Maßeinheit verwenden wir im Schwerpunkt die mit den einzelnen Ressourcen verbundenen CO₂e-Emissionen, Flächen- und Wasserverbräuche. Eine Angabe der konkreten Primärrohstoffmengen (Kupfer, etc.), bspw. für die beschafften Laptops, ist für uns aktuell nicht möglich. Im Rahmen der Büroausstattung (elektronische Geräte, Möbel, Materialien) legen wir Wert auf hochwertige, langlebige, modulare und recycelbare Produkte. Aufgrund von Schwierigkeiten, alle aktuellen Daten von Dienstleistern und Hausverwaltungen zu erhalten, haben wir uns entschieden, die Daten aus 2024 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2025 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden. Nichts desto trotz müssen wir aufgrund fehlender Daten die Verbrauchswerte für unseren Kölner Standort auch für das Jahr 2024 schätzen.

Ressourcen	Verbrauch in kg CO ₂ e	Anteil an gesamten Emissionen
Strom Standorte (152.623 kWh)	0	0,0 %
Wärme Standorte (277.000 kWh)	67.503	28,2 %
Strom Homeoffice (26.097 kWh)	9.917	4,1 %
Wärme Homeoffice (105.397 kWh)	33.399	14,0 %
Treibstoffe	11.636	4,9 %
Treibstoffe + Strom (Plug-In Hybrid Fahrzeuge)	19.122	8,0 %
Geschäftsreisen (Bahn, Bus, Flugzeug)	36.853	15,4 %
Gekaufte Waren (insbes. Monitore, Laptops, Smartphones)	60.732	25,4 %

Ressourcen betrachtete Standorte	Fläche in m ²
Fläche Hamburg, Köln, Karlsruhe, München, Pforzheim, Erlangen, Stuttgart, Berlin	7.534

Ressourcen betrachtete Standorte	Verbrauch in m ³ Wasser
Hamburg, Karlsruhe, Köln, München, Pforzheim und Erlangen	941,330*

Stand 2024

*Die Verbrauchswerte für Köln sind geschätzt. Die Anteile sind wie folgt - Strom: 34.995 kWh, Wärme: 66.308 kWh, Wasser: 221 m³. Unser Standort in Pforzheim (534 m²) werden wir im Jahr 2026 zurückbauen und abgeben. Bei unseren CO₂e Werten für Strom beziehen wir uns auf die von unseren Energieanbietern angegebenen Emissionswerte je kWh (marktbasierte Bilanzansatz des Scope 2). Hier beziehen wir 100 % Ökostrom an allen Standorten. Der Standort Erlangen wird ab diesem Jahr aufgrund seiner wachsenden Bedeutung und Emissionsrelevanz in einzelne Berichtspunkten berücksichtigt. Von einer Erhebung der Abfallmengen sehen wir auf Grund der geringfügigen Mengen auch zukünftig ab. Die klassischen Büroabfälle werden unter Beachtung von Mülltrennung entsorgt.

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.

Erreichte Ziele

In unserem letzten Bericht haben wir mehrere Ziele im Bereich des Ressourcenmanagements definiert, die wir erfolgreich umgesetzt haben. Hier sind die wichtigsten Errungenschaften:

- **Ausarbeitung einer Umweltrichtlinie:** Wir haben eine allgemeine Umweltrichtlinie ausgearbeitet und ins Unternehmen integriert.
- **Ausweitung des Wasserverbrauchs Report:** Die Erfassung unsere Wasserverbräuche wurde um die Standorte Erlangen und Pforzheim erweitert.
- **Umstellung auf 100 % Ökostrom:** Die vollständige Umstellung auf Ökostrom an allen Standorten wurde im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen. Darüber hinaus haben wir 2026 damit begonnen, alle Stromverträge bei einem Energieanbieter zu bündeln, um die Datenanalyse und Übersichtlichkeit nachhaltig zu verbessern.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, unsere Ressourcen effizienter zu nutzen und unsere Nachhaltigkeitsziele weiter voranzutreiben.

Ziele für Ressourceneffizienz

Basierend auf den im Kriterium 11 identifizierten Ressourcenverbräuchen haben wir für die kommenden Jahre die folgenden Ziele zur Steigerung der Ressourceneffizienz formuliert:

- **Vereinfachung der Datenerhebung:** Um die Datenerhebung zu vereinfachen und schneller auf Änderungen reagieren zu können, werden wir unsere Stromverträge bei einem Anbieter bündeln. Die Umstellung hat 2025 begonnen und soll 2026 abgeschlossen sein.
- **Weiterer Ausbau unserer Elektromobilität:** Um den Verbrauch konventioneller Treibstoffe noch weiter zu reduzieren, möchten wir unsere Elektromobilität konsequent ausbauen – weiterhin auf freiwilliger Basis, jedoch unterstützt durch die Prüfung eines möglichen Ausbaus der eigenen Ladeinfrastruktur und die Evaluierung einer zentralen Ladekarte um unkompliziert an mehr öffentlichen Stationen zu laden.
- **Umbau des Nachhaltigkeitsberichtes:** Wir werden in Q1 2027

unseren Nachhaltigkeitsbericht vom aktuellen DNK-Standard auf den VS-Standard umstellen und soweit es geht zu automatisieren.

- **Wiederholung des Energieaudit:** Wir werden ebenfalls in Q1 2027 unser Energieaudit wiederholen, um die Effizienz unserer Standorte zu prüfen und weiter zu verbessern.

Potentiell wesentliche Risiken für Umwelt und Ressourcen durch unsere Geschäftstätigkeit

Generell ergeben sich aus der Tätigkeit als IT-Dienstleister verhältnismäßig wenig Risiken hinsichtlich der Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf Ressourcen und Ökosysteme. Unsere bisherige Risikobetrachtung bleibt unverändert und zeigt folgende mögliche Risiken für Umwelt und Ressourcen. Als potentiell wesentlich wurden hierbei Themen eingestuft, die sich direkt oder indirekt auf die Verminderung von Biodiversität, die Verstärkung des Klimawandels, die Umweltverschmutzung, den Verbrauch nicht-regenerativer Rohstoffe und/oder die Nutzung nicht-kreislauffähiger Produkte beziehen (in Anlehnung an die sechs Umweltziele der EU-Taxonomie).

- Risiken für den Klimawandel aufgrund des Treibhausgasausstoßes aus Energie für Strom, Wärme, Mobilität und Beschaffung (siehe hierzu Kriterium 13).
- Umweltrisiken, die mit Energieträgern wie Erdgas für Wärme und Erdöl als Basis für Benzin und Diesel verbunden sind, bspw. mögliche Biodiversitätsschäden und Umweltverschmutzungen im Rahmen der Rohstoffgewinnung.
- Risiken, die mit dem Ressourcenverbrauch für die IT-Infrastruktur verbunden sind, bspw. durch die Verarbeitung von Ressourcen in nicht-kreislauffähiger IT-Hardware oder dem Ressourceneinsatz für immer leistungstärkere KI-Modelle.
- Umweltrisiken, insbesondere für die Biodiversität aus der Flächenversiegelung für unsere Bürostandorte.

Eine Quantifizierung der Risiken ist bisher nur für die Treibhausgas-Emissionen erfolgt und wird in Kriterium 13 näher erläutert.

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 von Geringfügigkeit der Materialmengen erfolgt keine Erhebung von Volumen und Masse. Eine Erfassung ist auch zukünftig nicht geplant.

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.

a. Brennstoffe aus nicht erneuerbaren Quellen

- i. Diesel in km: 2418 * in Megajoule: 6.442 MJ **
- ii. Benzin in km: 47.738 * in Megajoule: 113.043 MJ **

* Zusätzlich zu den angegebenen Kraftstoffverbräuchen ergeben sich Kraftstoff- und Stromverbräuche aus der Nutzung von Plug-In Hybrid Fahrzeugen. Insgesamt 99.236 km wurden mit solchen Fahrzeugen im Berichtsjahr zurückgelegt; eine genaue Aufteilung des Verbrauchs in Strom und Brennstoffe ist für uns aktuell jedoch nicht möglich.

** Bei einem angenommenen Verbrauch von 7,4l/100km und Heizwerten von 36MJ/l Diesel und 32MJ/l Benzin

b. Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen: keine. Strom, Wärme,

Kühlenergie und Dampf:

- i. Stromverbrauch in kWh: 152.623 in Megajoule: 549.442,8
- ii. Wärmeverbrauch in kWh: 277.000 in Megajoule: 997.200
- iii. Kühlenergie: kein Verbrauch
- iv. Dampfverbrauch: kein Verbrauch

d. keine Verkäufe von Strom, Wärmeenergie, Kühlenergie und Dampf

e. Energieverbrauch aus Strom und Wärme sowie Homeoffice insgesamt in kWh: 561.117 (Megajoul: 2.020.021)

f. Ausgangsbasis für die Berechnungen sind die Nebenkostenabrechnungen der Büros sowie die geschäftlichen Leasingkilometer unserer Fahrzeuge

g. Quelle für die Umrechnung von kWh zu Joule ist ein frei zugänglicher Onlinekonverter.

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.

Aufgrund von Schwierigkeiten, alle aktuellen Daten von Dienstleistern und Hausverwaltungen zu erhalten, haben wir uns entschieden, die Daten aus 2024 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2025 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden. Nichts desto trotz müssen wir aufgrund fehlender Daten die Verbrauchswerte für unseren Kölner Standort auch für das Jahr 2024 schätzen.

Jahr	Stromverbrauch	Wärmeverbrauch	Benzin	Diesel
2020	123.093 kWh	337.944 kWh	9.407 Liter	809 Liter
2023	141.962 kWh	283.000 kWh	5.494 Liter	3.289 Liter
2024	152.623 kWh	277.058 kWh	3.533 Liter	179 Liter

Im vergangenen Jahr konnten wir den Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen in unserer Firmenflotte noch einmal deutlich erhöhen. Dadurch konnten wir den direkten Verbrauch von konventionellen Kraftstoffen wie Benzin und Diesel spürbar reduzieren. Jedoch ergibt sich die Ungenauigkeit, dass wir bei den Hybrid-Fahrzeugen den getrennten Verbrauch von fossilen Treibstoff und Strom als Antriebsenergie nicht unterscheiden können, sondern nur die Kilometer zur Verfügung haben (2024: 99.236 km). Die fossilen Treibstoffe für diese Fahrzeuge sind deshalb in der Tabelle nicht enthalten.

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 Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

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 (≤ 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.

Die Wasserentnahme beschränkt sich auf die Frischwassernutzung in den Kaffeeküchen und Sanitärbereichen der Büros. Im Jahr 2025 haben wir an unseren Standorten Karlsruhe, Köln, Hamburg, Pforzheim, Erlangen und München) insgesamt 941,330* m³ Wasser verbraucht.

*Die Verbrauchswerte für Köln sind geschätzt. Die Anteile beträgt 221 m³

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.

Die Abfallentsorgung in den Büros erfolgt gemäß den an den Standorten durch die jeweilige Kommune vorgegebenen Vorschriften für Mülltrennung. Genaue Daten zur Menge des Abfalls, der verbrannt oder recycelt wird, wurden bisher nicht erfasst. Eine Erfassung ist auf Grund der geringfügigen Mengen auch zukünftig nicht geplant.

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.

CO₂ -Bilanz nach GHG -Standard erhoben 2025 wurden die CO₂e - Emissionen der inovex GmbH wieder auf Grundlage des international anerkannten Standards Greenhouse Gas Protocol (GHG) berechnet. Zur Berechnung wurden Emissionsfaktoren aus den Datenbanken von ecoinvent, mobitool, GEMIS und des Umweltbundesamtes verwendet. Die Berechnung des CO₂ Fußabdrucks bezieht sich auf das Jahr 2024 und unterliegt folgenden Grenzen:

- Organisatorisch: Im Vergleich zu unserem letzten Bericht, wurde aufgrund wachsender Größe dieses Jahr neben unseren bisherigen Hauptstandorten (Karlsruhe PP, Köln, München, Hamburg, Pforzheim) auch Erlangen mitbetrachtet. Diese sechs Standorte machen zusammen den überwiegenden Teil der Gesamtemissionen aus. Zwei Standorte (Berlin und Stuttgart), deren Nutzung im Jahr 2024 zu vernachlässigen war (Mitarbeitendenzahl unter 5, sowie reine shared Office Flächen), wurden ausgenommen.

- Operationell:
 - Scope 1.2 Fuhrpark
 - Scope 2.1 Emissionen aus gekauftem Strom
 - Scope 2.2 Emissionen aus Fernwärme/ kälte
 - Scope 3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen, hierbei Laptops, Handys, Monitore
 - Scope 3.6 Geschäftsreisen
 - Scope 3.7 Berufsverkehr der Mitarbeitenden
 - Scope 3.7 Homeoffice

239 Tonnen CO₂ Fußabdruck in 2024, primär durch Wärmeverbrauch

und unsere Mobilität Die gesamten berechneten Emissionen der inovex GmbH im Jahr 2024 belaufen sich auf ca. 239,16 t CO₂ Äquivalente. Relativ zur Firmengröße 452 Mitarbeitende (Stand Dezember 2024) entspricht das einem Ausstoß von etwa 529 kg pro Mitarbeiter:in. Als die vier größten Emissionsquellen gingen 2024 Wärme (28,2 %*), gekaufte Waren und Dienstleistungen (25,4 %*), Homeoffice (18,1 %*), Geschäftsreisen (15,4 %*) sowie unser Fuhrpark (12,9 %*) in die Bilanz ein. * der erfassten CO₂ - Äquivalente Aufgrund von Schwierigkeiten, alle aktuellen Daten von Dienstleistern und Hausverwaltungen zu erhalten, haben wir uns entschieden, die Daten aus 2024 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2025 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden.

Ziele bis 2027 Um die CO₂-Bilanz kontinuierlich zu verbessern und spezifische Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln, verfolgt inovex die folgenden Ziele:

1. Umstellung auf einen zentralen Energielieferanten zur Vereinheitlichung und Erleichterung der Verbrauchsdatenerfassung
2. Weiterer Fokus auf umweltfreundliche Reisemittel:
 - a. Priorisierung der Bahn als Hauptreisemittel für Geschäftsreisen.
4. Wiederholung des Energieaudits zur Identifizierung weiterer Energiesparmaßnahmen.
5. Automatisierung von Prozessen zur effizienten Erfassung und Auswertung der CO₂e Emissionen, um schneller auf Veränderungen reagieren zu können.
6. Fokussierung auf die neue VS-Berichterstattung zur Verbesserung der Messgrundlage und Transparenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Aufgrund von Schwierigkeiten, alle aktuellen Daten von Dienstleistern und Hausverwaltungen zu erhalten, haben wir uns entschieden, die Daten aus 2024 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2025 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden.

Scope	Emissionsquelle	2023 (Basis)	2024	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 1	Fuhrpark	67,777 t CO ₂ e	30,758 t CO ₂ e	12,9 %

- a. Scope 1 berechnet sich bisher allein aus den Emissionen des Fuhrparks, dieser ist verantwortlich für 30,758 t CO₂e direkter THG-Emissionen.
- b. Zu den in die Berechnung einbezogenen Gasen ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. vom Umweltbundesamt) bereits alle relevanten Treibhausgase zusammenfassen.
- c. Keine biogenen CO₂e Emissionen gehen in die Bilanz ein.
- d. Das Basisjahr für den Vergleich unserer Treibhausgasemissionen (THG) wurde von 2021 auf 2023 angepasst. Im Jahr 2021 fand zwar die erstmalige systematische Erfassung unserer THG-Daten statt, allerdings war dieses Jahr aufgrund der COVID-19-Pandemie (z. B. durch stark reduzierte Mobilität und veränderte Büronutzung) nicht repräsentativ für den regulären Geschäftsbetrieb. Das Jahr 2023 bietet somit eine deutlich solidere und validere Vergleichsgrundlage für unsere zukünftige Klimabilanzierung.
- e. Quellen für die Emissionsfaktoren sind: GEMIS 5.0, Veröffentlichungen des Umweltbundesamts sowie Angaben der Energieversorger.
- f. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt.
- g. Als Berechnungsstandard diente das Greenhouse Gas Protocol.

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 CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Scope	Emissionsquelle	2023 (Basis)	2024	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 2.1	Strom	15,946 t CO ₂ e	0 t CO ₂ e	0,0 %
Scope 2.2	Fernwärme/ kälte	68,452 t CO ₂ e	67,503 t CO ₂ e	28,2 %

- Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen gehen mit insgesamt 67.503 kg CO₂ Äquivalenten (zusammengesetzt aus Strom und Fernwärme /kälte) in die Bilanz ein.
- Marktbasierter indirekte energiebedingte THG- Emissionen sind im Berechnungskontext nicht relevant (siehe a.).

- c. Zu den in die Berechnung einbezogenen Gasen ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. vom Umweltbundesamt) bereits alle relevanten Treibhausgase zusammenfassen.
- d. Das Basisjahr für den Vergleich unserer Treibhausgasemissionen (THG) wurde von 2021 auf 2023 angepasst. Im Jahr 2021 fand zwar die erstmalige systematische Erfassung unserer THG-Daten statt, allerdings war dieses Jahr aufgrund der COVID-19-Pandemie (z. B. durch stark reduzierte Mobilität und veränderte Büronutzung) nicht repräsentativ für den regulären Geschäftsbetrieb. Das Jahr 2023 bietet somit eine deutlich solidere und validere Vergleichsgrundlage für unsere zukünftige Klimabilanzierung.
- e. Quellen für die Emissionsfaktoren sind: GEMIS 5.0, Veröffentlichungen des Umweltbundesamts sowie Angaben der Energieversorger.
- f. Als Konsolidierungsansatz wurde die operative Kontrolle gewählt.
- g. Als Berechnungsstandard diente das Greenhouse Gas Protocol.

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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Scope	Emissionsquelle	2023 (Basis)	2024	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 3.1	Gekaufte Waren & Dienstleistungen	42,630 t CO ₂ e	60,732 t CO ₂ e	25,4 %
Scope 3.6	Geschäftsreisen	48,196 t CO ₂ e	36,853 t CO ₂ e	15,4 %
Scope 3.7	Homeoffice	41,732 t CO ₂ e	43,316 t CO ₂ e	18,1 %

a. Als sonstige indirekte THG Emissionen wurden gekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen sowie Homeoffice betrachtet.

b. Zu den in die Berechnung einbezogenen Gasen ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. vom Umweltbundesamt) bereits alle relevanten Treibhausgase

- zusammenfassen.
- c. Keine biogenen CO₂ Emissionen gehen in die Bilanz ein.
 - d. Einbezogen wurden die Aktivitäten: Geschäftsreisen, Energieverbrauch im Homeoffice und Einkauf von Waren und Dienstleistungen
 - e. Das Basisjahr für den Vergleich unserer Treibhausgasemissionen (THG) wurde von 2021 auf 2023 angepasst. Im Jahr 2021 fand zwar die erstmalige systematische Erfassung unserer THG-Daten statt, allerdings war dieses Jahr aufgrund der COVID-19-Pandemie (z. B. durch stark reduzierte Mobilität und veränderte Büronutzung) nicht repräsentativ für den regulären Geschäftsbetrieb. Das Jahr 2023 bietet somit eine deutlich solidere und validere Vergleichsgrundlage für unsere zukünftige Klimabilanzierung.
 - f. Quellen für die Emissionsfaktoren sind: GEMIS 5.0, Veröffentlichungen des Umweltbundesamts sowie Angaben der Energieversorger.
 - g. Als Berechnungsstandard diente das Greenhouse Gas Protocol.

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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Im Vergleich zu unserem neuen Referenzjahr 2023 sind unsere Emissionen 2024 um 45,045 t CO₂e gesunken. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf drei wesentliche Punkte zurückzuführen.

- 1. Umstellung auf 100 % Ökostrom
- 2. Mehr Hybrid- und E-Autos in unserer Firmenwagen Flotte
- 3. Weniger/kürzere Geschäftsreisen



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.

Für die Themenbereiche des Kriteriums 14 Arbeitnehmer:innenrechte haben wir uns, wie auch in den letzten Jahren das übergeordnete Ziel gesetzt, unseren hohen Status Quo in Fragen der Mitarbeiter:innenbeteiligung, -gesundheit und -rechte auch bei wachsenden Mitarbeitendenzahlen zu halten und nicht einzuschränken. Unser aktueller Status Quo stellt nach unserer Einschätzung hierbei bereits einen hohen Beitrag zur innerbetrieblichen, sozialen Nachhaltigkeit dar. Um dies zu überprüfen, führen wir quartalsweise Mitarbeiter:innenbefragungen durch. Hierbei streben wir weiterhin einen quantitativen Zufriedenheitswert von über 4,0 von 5 an. Die Ergebnisse für 2025 waren: Q1: 4,16; Q2: 4,20; Q3: 4,25; Q4: 4,26. Zudem führen wir eine umfangreiche Jahresumfrage durch, aus deren Feedback wir jedes Jahr verschiedene Maßnahmen ableiten und umsetzen. Zwei Beispiele für in 2025 umgesetzte Maßnahmen sind: (1) Die Sensibilisierung der relevanten Teams (PuK, CTO, Sales) für das Bedürfnis der Mitarbeiter:innen nach sinnhaften Projekten, gemeinsam mit konkreten Beispielen und Handlungsempfehlungen; sowie (2) die Erhöhung des Budgets für strategischen Invest im Vergleich zu 2024, der für Innovation sowie Beteiligungsformate genutzt werden kann. Weitere quantitative Ziele neben der Auswertung unserer ausgiebigen Mitarbeiter:innenbefragungen sind nicht geplant.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement hat seinen Ursprung in der Mitarbeiter:innenbeteiligung Durch unsere Unternehmenskultur wird die Beteiligung an unterschiedlichen Themen gefördert. Diese können auch initial durch das private Interesse eine:r Mitarbeiter:in entstehen. Ist das Thema für inovex als Unternehmen relevant, kann sich ein virtuelles Team bilden. Jede Person, die etwas dazu beitragen möchte, kann sich an virtuellen Teams beteiligen. Das Nachhaltigkeitsmanagement bei inovex setzt sich aus mehreren solchen Teams zusammen, wie beispielsweise dem Team Nachhaltigkeit und dem Team Diversity oder dem inoCircle Sustainable Computing. Zur optimalen Koordination von teamübergreifenden und komplexeren Themen wurde auch

die Rolle des Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen.

Basisdemokratie als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenskultur bietet jedem/jeder die Möglichkeit, sich in allen Bereichen einzubringen. inovex hat sich der agilen Arbeitsweise verschrieben und ist daher nicht mit klassischen Hierarchien aufgestellt. Wir organisieren strategische Themen in unterschiedlichen, strategischen Teams mit starkem Fokus, Purpose und eigenen Backlogs. Dies ermöglicht uns, Änderungen effizient und zeitnah zu etablieren. Für alle Mitarbeitende gibt es die Möglichkeit inovex mitzugestalten, indem Ideen zur Verbesserung von allen eingebracht werden können (inoStrat-Prozess). Gemeinsam mit den strategischen Teams wird die Idee in einer Story formuliert und eine Entscheidung über die Bearbeitung getroffen. Eine Bearbeitung erfolgt in einem Story-Team, das aus den notwendigen, relevanten Personengruppen und Mitarbeiter:innen besteht, solange es mit der Projektarbeit vereinbar ist. Neben dem inoStrat-Prozess können sich alle Mitarbeiter:innen im Rahmen unserer Innovation Circle (kurz inoCircle) fachlich weiterentwickeln. Daraus können sich vereinzelt auch neue Geschäftsbereiche ergeben. Grundsätzlich ist die Beteiligung freiwillig und flexibel, je nach den Interessensgebieten der Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung informiert regelmäßig alle Mitarbeitenden über die aktuelle Geschäftslage und stellt die Ergebnisse der Quartals-Reviews im Rahmen von Town Hall Sessions vor. Außerdem hat jede:r im Rahmen einer „Ask me Anything“-Session die Möglichkeit, Fragen an die Product-Owner-Runde (Management-Team) zu stellen. Auch außerhalb dieser Sessions lebt inovex die Kultur der „offenen Tür“ und die Product-Owner-Runde ist jederzeit über sämtliche Kanäle erreichbar und offen für Fragen und Feedback.

Keine internationalen Standorte und ausschließlich Festangestellte, auf die deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist

Die inovex GmbH ist national tätig und hat aktuell ausschließlich Standorte in Deutschland. Außerdem arbeiten wir nur mit festangestellten Mitarbeiter:innen. Wir halten uns an die deutschen Gesetze und Normen zu Arbeitnehmer:innenrechten und gehen an einigen Stellen sogar darüber hinaus. Beispielsweise gewähren wir zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch zehn weitere Urlaubstage. Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, gewähren wir unseren Mitarbeiter:innen zwei zusätzliche Kind-Krank-Tage pro Kind/pro Jahr. Außerdem sind für uns flexible Arbeitszeiten und verschiedene Teilzeitmodelle in allen Bereichen selbstverständlich. Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen ist uns besonders wichtig, und daher hat sich ein eigenes Arbeitsschutz-Team gebildet. Einmal im Quartal trifft sich das Team mit einer externen Fachkraft für Arbeitsschutz und dem Betriebsarzt, davon einmal jährlich auch vor Ort an unseren Standorten. Im Bereich Gesundheitsschutz unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen beispielsweise durch regelmäßig angebotene Vorsorgeuntersuchungen, den Zuschuss zu einer Bildschirmarbeitsplatzbrille, Angebot von verschiedenen Impfungen und ergonomische Büroausstattung an den Standorten. Hinzu kommt ein Angebot, um die mentale Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu unterstützen, z. B.

durch regelmäßige Informationen und in MHFA (Mental Health First Aid) ausgebildete Kolleg:innen. Das Thema Sport hat bei inovex einen hohen Stellenwert: Es gibt gezielte sportliche Interessengruppen z. B. für Badminton, Bouldern/Klettern, Schwimmen, Firmenläufe wie B2Run oder Tough Mudder, Wakeboarden und Yoga. Einige davon werden teilweise oder vollständig finanziell von inovex unterstützt. Zudem bezuschusst inovex ein Firmen-Abo für ein Sport- und Wellness-Netzwerk.

Herausforderungen aus dem Wandel hin zu mehr mobilem Arbeiten

inovex bezeichnet sich als „standortaffine Hybrid Company“ und hat zusammen mit einer Hochschule Leitplanken für das Unternehmen erarbeitet.

Grundsätzlich sehen wir aktuell keine größeren Risiken in Hinblick auf die Arbeitnehmer:innenrechte. Grundsätzlich stellen wir ein ortsunabhängiges Arbeiten durch die konsequente Nutzung von Cloud Services sicher, die nicht an eine spezifische Hardware-Konfiguration gebunden sind. Es gibt ein dediziertes Team Mobile Work, das insbesondere die Bedarfe von mobil Arbeitenden prüft und im Kontext der relevanten Fragen mit dem strategischen Team Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit zusammenarbeitet. Zur Sicherstellung der Arbeitsplatz-Ergonomie bietet inovex regelmäßig Bildschirm-Untersuchungen an, bei denen einerseits die Sehkraft geprüft wird, andererseits aber auch Tipps und Hinweise für gutes ergonomisches Arbeiten (bspw. Kopfhaltung, Abstand zum Bildschirm, ...) gegeben werden.

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.

Ein junges Team mit vielen Angeboten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bei inovex arbeiten Menschen mit vielfältigen Hintergründen – verschiedene Geschlechtsidentitäten, Herkunft, Altersstufen, Qualifikationen etc. Wir möchten, dass alle gleichermaßen glücklich sein können. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden liegt bei 36,06 Jahren, ca. 9 % der Beschäftigten befinden sich noch im Studium. Aufgrund von Unternehmensschwerpunkten wie Informatik, Data Science, Data Engineering oder Artificial Intelligence können viele der Mitarbeitenden ein abgeschlossenes Studium aus diesen Bereichen vorweisen, verpflichtend ist dies jedoch nicht. Der Frauenanteil bei inovex liegt 2025 bei 24,63 % (Durchschnitt in der MINT-Branche 2025: 16,4 % laut Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)). Im Jahr 2021 hat sich bei inovex ein Frauennetzwerk gebildet, das sich mittlerweile auch außerhalb von inovex für Gleichberechtigung engagiert.

Außerdem unterstützen wir finanziell und personell unterschiedliche Vereine, die sich für Frauen und Mädchen in MINT-Berufen engagieren, und versuchen so dem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken. Ein fester Bestandteil dieses Engagements ist u.a. der Girls' Day, bei dem wir an mehreren Standorten und mit vielfältigen Themen Mädchen für die Informatik begeistern. Nach großem Erfolg in diesem Jahr planen wir für das kommende Jahr selbstverständlich, diese Serie fortzuführen. Dann wird ein Jubiläum gefeiert: der zehnte Girls' Day bei inovex. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, bietet inovex individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle an. Kernarbeitszeiten werden nicht vorgegeben, ebenso wenig wie die Anwesenheit vor Ort in den jeweiligen Büros. inovex zahlt zusätzlich einen Kita-Zuschuss sowie individuelle Kindkrank-Kontingente und gewährt Sonderurlaub bei Hochzeit, Geburt oder Sterbefällen sowie Umzug und Abschlussprüfungen der Auszubildenden.

Fortlaufende Entwicklung und Diskussion durch unser Teams

Diversity und Accessibility Das oben erwähnte Frauennetzwerk ist nur eine der Leistungen unseres Teams Diversity (mehr zu unserer Unternehmenskultur und den virtuellen Teams findet sich in Kriterium 14). Ausgehend vom Thema geschlechtliche Vielfalt hat sich das Team in den vergangenen Jahren mit weiteren Vielfaltsdimensionen auseinandergesetzt und durch Vorträge und Diskussionsrunden das Bewusstsein dafür gestärkt, dass Diskriminierung in der Regel intersektional ist. Ein Fokus lag dabei auch darauf, Wege aufzuzeigen, was jede:r einzelne inovexler:in als Ally dazu beitragen kann, ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen, etwa für von Rassismus betroffene oder neurodiverse Kolleg:innen oder auch für Personen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität mit Vorurteilen konfrontiert sind. Wie angekündigt lag einer der Arbeitsschwerpunkte im vergangenen Jahr auf der Inklusion von Menschen mit körperlichen Einschränkungen, was durch die Einstellung einer blinden Person konkret untermauert wurde. Dieser Zuwachs hat uns wertvolle Impulse geliefert und viele wichtige Themen rund um die Barrierefreiheit unserer internen Produkte sowie unserer Standorte aufgeworfen. Zudem wurde das Thema auch akademisch vertieft, unter anderem durch Abschlussarbeiten im Bereich Barrierefreiheit mit Fokus auf Smart Home sowie Design und Suchmaschinenoptimierung (SEO). Im Rahmen unserer Softwareentwicklung sehen wir es als unsere Verantwortung, sowohl in Kundenprojekten als auch intern die Vorgaben des European Accessibility Acts (EAA) umzusetzen. Die geplante Schulung für neue Projekte wurde unter dem Namen „Primer“ erfolgreich fertiggestellt und bereits in ersten Kundenprojekten sowie in Form von Accessibility-Schulungen umgesetzt. Darüber hinaus konnten wir durch eine Vielzahl an Meetups – vor allem zum Thema EAA – die Awareness für Diversität und Inklusion weiter stärken. Ein interaktives Meetup-Format half dabei, das Thema nahbar und greifbar zu machen. Für das kommende Jahr planen wir, unsere externen Accessibility-Schulungen konsequent weiterzuführen. Intern wird eine „Brownbag-Woche“ verschiedene Facetten von Barrierefreiheit beleuchten, um zu verdeutlichen, dass „A11Y“ weit mehr als nur Screenreader umfasst. Zudem möchten wir das Bewusstsein im Alltag schärfen und Betroffene unter uns sichtbarer machen.

Beispielsweise kann auch eine geringere Körpergröße zu Barrieren im Alltag führen. So erweitern wir die allgemeine Awareness für die Wichtigkeit dieses Themas und stärken unsere offene Unternehmenskultur. **Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit an allen Standorten** In unserem letzten Bericht haben wir eine Reihe von möglichen Maßnahmen zur Barrierefreiheit abgeleitet. Ein praktisches Beispiel, für die Umsetzung, dass durch unseren blinden Kollegen aufkam, war die Optimierung unserer Touchpads an den Eingangstüren: Da die Code-Eingabe für blinde Menschen eine Hürde darstellen, haben wir eine spezielle Schablone entwickelt, um diese zugänglich zu machen. Nach erfolgreicher Erprobung mit unserem blinden Mitarbeiter wurde die finale Version auch an andere Standorte ausgeweitet. Auch in den kommenden Jahren werden wir gezielt an inklusiven Arbeitsplätzen mit unseren vielfältigen Mitarbeitenden arbeiten. **Entgelttransparenz und faire Vergütung**

Eine faire und diskriminierungsfreie Vergütung ist für uns ein wesentlicher Bestandteil unserer sozialen Verantwortung. Wir setzen die Vorgaben des deutschen Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) konsequent um. Darüber hinaus verfolgen wir aufmerksam die regulatorischen Entwicklungen auf europäischer Ebene und bereiten uns auf die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sowie deren Umsetzung in nationales Recht vor.

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.

Individuelle Qualifizierung Bei inovex ist die kontinuierliche Weiterentwicklung fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Wir setzen konsequent auf Eigenverantwortung: Unsere Mitarbeitenden entscheiden selbst über ihre fachliche und persönliche Entwicklung, ohne durch starre Kataloge oder vorgegebene Programme eingeschränkt zu werden. Zur Unterstützung stehen jeder Vollzeitkraft ein jährliches Weiterbildungsbudget von 4.000 € (Teilzeit anteilig) sowie die beratende Begleitung durch die Teamleads in regelmäßigen Formaten (z. B. zweiwöchige Tweeklys oder Jahresgespräche) zur Verfügung.

Investition in Innovation und Nachwuchs Forschung und Entwicklung (F&E) bilden das Rückgrat unserer Expertise. Wir investieren rund 8 % unseres Umsatzes in diesen Bereich. Ein wesentlicher Teil fließt in die Anstellung und Förderung von Studierenden, die in Forschungs- und internen Tool-Projekten, aber nach Möglichkeit auch direkt in unseren Kundenprojekten frühzeitig

Verantwortung übernehmen.

Gezielte Kompetenzförderung und Wissensaustausch Ergänzend zur individuellen Freiheit bietet unser People & Culture-Team gezielte Inhouse-Trainings zu übergreifenden Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation, Resilienz oder dem Erlernen einer Coachingkompetenz an. Um die Entstehung von Wissenssilos zu verhindern, setzen wir zudem auf etablierte Austauschformate, die den Wissenstransfer über Projektgrenzen hinweg sicherstellen.

Karrieremodell Neben dem Ermöglichen von Weiterbildung hat inovex ein großes Interesse daran, Weiterentwicklung innerhalb der vorhandenen Tätigkeit zu ermöglichen. Auf Basis unseres Prinzips, Mitarbeiter:innen neben der eigentlichen Tätigkeit weitere Rollen und damit zusätzliche Themen- und Ergebnisverantwortung zu übergeben, ist die Vision eines einheitlichen, zu inovex passenden Karrieremodells entstanden.

Dieses wurde Anfang 2025 eingeführt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Es basiert auf einem Kompetenzmodell mit sechs Dimensionen (z.B. Kommunikation, Arbeitsweise und -organisation, Arbeit beim Kunden) und bietet Orientierung für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Das Modell unterscheidet zwischen Basisrollen (der überwiegend ausgeführten Tätigkeit) im operativen und internen Geschäft und additiven Rollen. Letztere ermöglichen es den Mitarbeitenden, über ihre Kernaufgabe hinaus Verantwortung zu übernehmen - etwa in den Bereichen Strategy & Delivery (z.B. Tech Lead und Solution Engineer), Knowledge & Excellence (z.B. Trainer:in und Speaker:in) oder People (z.B. Student Lead und Vertrauensperson).

Durch strukturierte Besetzungsprozesse und einheitliche Qualifizierungsstandards stellen wir die Qualität und Durchlässigkeit dieses Modells sicher. Um den Ausbau des Karrieremodells kontinuierlich zu evaluieren, sind zudem eine ausführliche unternehmensweite Befragung sowie eine Integration von Fragen zum Karrieremodell in die jährliche Jahresumfrage in Planung.

Weitreichendes internes Angebot für Gesundheit und fachliche Weiterbildung

Wissensaufbau erfolgt bei inovex nicht nur durch explizite Weiterbildungen, sondern auch durch weitere Formate, in denen sich unsere Mitarbeiter:innen kontinuierlich weiterentwickeln können. Grundsätzlich sollen diese auch auf unsere Projektschwerpunkte einzahlen und den Mitarbeiter:innen helfen, erlernte Technologien, Tools und Methoden in der Praxis einzusetzen. Nachfolgend erläutern wir einige unserer Formate näher:

- inoCircles: Communities zum Evaluieren, Verproben und Austauschen von innovativen Technologiethematen.
- Brownbags: Vorträge von Mitarbeiter:innen für Mitarbeiter:innen, die

meistens in der Mittagspause stattfinden. Brownbags dienen zum Austausch und eignen sich für die Vorstellung von Abschlussarbeiten, für Themen aus den inoCircles oder für Diskussionsrunden. Insbesondere in Ausnahmesituationen wie der Corona-Pandemie wurde das Format auch für den Austausch zu Themen rund um die mentale Gesundheit genutzt. Darüber hinaus nutzen unsere Fachabteilungen Brownbags auch für regelmäßige Updates, die in der Regel auch fachliche Impulse für den spezifischen Bereich beinhalten und konkrete Projekte von einzelnen Mitarbeiter:innen vorstellen.

- (Kern-)Trainings: Schulungen und Trainings, die unsere inovex Academy für uns und unsere Kunden entwickelt hat.
- Hackathon: Um den Entwicklungen im Bereich KI-gestützte Softwareentwicklung Rechnung zu tragen, haben wir im März 2026 einen unternehmensweiten Hackathon ins Leben gerufen. Das Format ermöglicht den Mitarbeitenden, an allen Standorten sowie remote mit neuesten Tools zu experimentieren und Best Practices zu entwickeln. Durch die Begleitung interner Mentor:innen fördern wir den gezielten Wissenstransfer. Aufgrund des Erfolgs der Veranstaltung befindet sich eine Fortsetzung des Formats bereits in Planung.

Plenen: Ganztägige Veranstaltungen, die mindestens einmal im Jahr stattfinden. Während dieser Veranstaltungen werden in mehreren Zeitfenstern parallel verschiedene Vorträge angeboten. Die Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, welche Vorträge sie besuchen möchten. Neben den Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung achtet inovex auch auf die mentale Gesundheit der Mitarbeiter:innen. Seit 2023 führen wir jährlich eine ausführliche Umfrage durch, über die wir ermitteln, wie es den Mitarbeiter:innen mental geht, vor welchen Herausforderungen sie stehen und welche Angebote gut oder weniger gut funktionieren. Tipps (u. a. Buchtipps, Verweise auf interne Sportangebote, Coachings oder Trainings) sind in unserem Intranet für alle zugänglich und werden kontinuierlich aktualisiert. Zu unserem Angebot zählt ein Resilienztraining, das regelmäßig angeboten wird. 2024 und 2025 fanden jeweils zwei Trainings mit diesem Fokus statt. Zusätzlich gab es zahlreiche Impulsvorträge zum Thema mentale Gesundheit im Rahmen unseres Brownbag-Formates, u. a. über Schlafhygiene oder Psychologische Sicherheit. Unsere geschulten Vertrauenspersonen stehen unseren Kolleg:innen jederzeit zur Verfügung und werden in unserem Intranet für alle sichtbar kommuniziert. Außerdem haben 17 Mitarbeiter:innen eine „Mental Health First Aid“-Ausbildung absolviert und sind somit Ersthelfer:innen für mentale Gesundheit.

Herausforderungen und Risikomanagement in der Weiterbildung

Unsere bewusst offen gestaltete Weiterbildungskultur bietet hohe Freiheit, bringt jedoch auch spezifische Herausforderungen mit sich. Im dynamischen Projektgeschäft besteht das Risiko, dass die individuelle Qualifizierung hinter die operativen Anforderungen zurücktritt oder das zur Verfügung stehende Weiterbildungsbudget nicht voll ausgeschöpft wird. Zudem führen wir kein

zentrales Monitoring über die strategische Passgenauigkeit jeder einzelnen Maßnahme durch. Dies birgt das Risiko einer Diskrepanz zwischen individuellen Interessen und langfristigen Unternehmenszielen sowie potenzieller Qualitätsunterschiede bei frei gewählten externen Anbietern. **Gezielte Impulse für Qualität und Strategie** Um diesen Risiken entgegenzuwirken, setzen wir verstärkt auf die beratende Rolle unserer Teamleads. Im Bereich Führungskräfteentwicklung haben wir zudem bereits eine Sammlung von Weiterbildungsempfehlungen etabliert, die nach dem Prinzip "von Führungskräften für Führungskräfte" wertvolle Orientierung bietet. Um die für inovex zentrale Rolle der Teamleads zu stärken, planen wir aktuell zudem die Einführung einer systematischen Aus- und Weiterbildung für diese Zielgruppe. Damit stellen wir sicher, dass unsere Führungskräfte sowohl fachlich als auch methodisch bestmöglich vorbereitet sind, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen und unsere Kunden erfolgreich zu begleiten.

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.

Es findet eine Erhebung der Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen statt. Diese werden generell erfasst und nicht nach Schwere oder Ausgang gegliedert. Da auf Grund der Art der Tätigkeit (Büroarbeit) kaum typische, eindeutig arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen zu erwarten sind, werden aktuell keine Kennzahlen dazu erfasst. Eine Erfassung solcher Kennzahlen würde erst eingeführt, wenn vom unternehmensinternen Arbeitsschutzausschuss eine auffällige, länger anhaltende Häufung von Arbeitsunfällen festgestellt würde oder sich das Arbeitsumfeld in besonderem Maße ändert. Im Jahr 2024 und 2025 wurden jeweils acht arbeitsbedingte Verletzungen an das Arbeitsschutzteam gemeldet. Keine Verletzung hatte eine meldepflichtige Schwere.

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.

a) Es gibt ein Arbeitsschutzteam mit Beteiligung von Mitarbeitenden aus jedem Standort sowie quartalsweise Abstimmungen mit einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und unserem Betriebsarzt. Alle Informationen und Ansprechpartner:innen sind im internen Wiki transparent sichtbar. Das Arbeitsschutzteam ist über unterschiedliche Kanäle jederzeit erreichbar (Slack, Mail) sowie die einzelnen Personen zusätzlich per Mobiltelefon.

b) Einen klassischen, formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter:innen-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es nicht. Wie unter a) beschrieben, gibt es ein Arbeitsschutzteam mit Vertreter:innen jedes Standorts. So werden Besonderheiten der Standorte, aber auch Bundesland-spezifische Regelungen erfasst, beachtet und umgesetzt. Die Handlungsempfehlungen des Teams werden direkt an die PO-Runde (eine Art Managementkreis) kommuniziert oder an die Mitarbeitenden herausgegeben. Alleinstehende Entscheidungsbefugnisse hat das Arbeitsschutzteam nicht.

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.

Hinweis zu Studierenden: Studierende haben kein dediziertes Weiterbildungsbudget. Sie dürfen aber kostenlos an allen internen Weiterbildungen teilnehmen, werden dafür jedoch nicht vergütet und buchen diese Zeiten dementsprechend nicht im Zeiterfassungssystem. Zudem haben wir seit Januar 2024 ein dediziertes Ausbildungsprogramm für Studierende, welches 12 halbtägige Trainings pro Jahr umfasst. Hier können wir bisher nur erheben, wie viel Budget insgesamt genutzt wurde. Eine Angabe von Weiterbildungsstunden ist für uns nicht möglich und eine Schätzung auf Basis eines fiktiven Verhältnis von Stunden zu €-Betrag aufgrund der Unterschiedlichkeit der Weiterbildungen nicht aussagekräftig.

Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operative Projektmitarbeiter:innen – ohne Aufteilung nach Geschlecht 2025

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	828 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.272 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	2.101 €

Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operativer Projektmitarbeiter:innen – Frauen

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	905 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.465 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	2.371 €

Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operativer Projektmitarbeiter:innen – Männer

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	902 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.556 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	2.457 €

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget interne
Mitarbeiter:innen (inklusive aller TLs)**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	612 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	919 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.531 €

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget interne
Mitarbeiter:innen (inklusive aller TLs) – Frauen**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	629 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	565 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.194 €

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget interne
Mitarbeiter:innen (inklusive aller TLs) – Männer**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	595 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.273 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.868 €

Die Zahlen zeigen den Stand bis zum 01.06.2026.

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).

Bisher können wir mit unserem Diversity Report nur auswerten, wie viele Frauen und Männer in den jeweiligen Bereichen bei inovex arbeiten. Insgesamt arbeiten bei inovex 123 Frauen und 365 Männer (Stand 5/2026). Der Anteil in Vollzeitäquivalenten kann bisher mit dem Report nicht ermittelt werden. Im Rahmen der Umstellung auf den VS-Bericht werden wir unseren Bericht auf die dort geforderten Werte anpassen.

- a. Angaben für Kontrollorgane: Aufgrund der Struktur mit nur einem Gesellschafter gibt es keine Kontrollorgane in Form von Aufsichtsräten, etc.
- b. Angaben für Angestellte:
 - i. 24,63 % Frauen und 75,37 % Männer (die Bewertung erfolgt vorerst nach absoluten Mitarbeiter:innenzahlen und nicht nach Vollzeitäquivalenten – dies ist erst mit Erweiterung des Diversity-Reports möglich)
 - ii. Männer unter 35: 34,2 %, 35 bis 55: 28,8 %, über 55: 15 %; Frauen unter 35: 15,0 %, 25 bis 55: 7,4 %, über 55: 3 %
 - iii. Die Auswertung wäre erst nach Anpassung des Diversity-Reports möglich.

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.

Seit dem 27.11.2023 gibt es eine interne Meldestelle. Es gab bislang keine bekannten oder gemeldeten Diskriminierungsvorfälle 2025 und 2026 (Stand Mai 2026).

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.

Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf das eigene

Unternehmen Unsere operative Tätigkeit beschränkt sich auf Deutschland und unsere Kunden kommen vorwiegend aus dem DACH-Raum. Für unsere Dienstleistungen werden keine direkten Zulieferer beauftragt. Bisher gab es bei keinem Auftrag Auffälligkeiten bezüglich der Missachtung von Menschenrechten. Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit sind klassische Menschenrechtsverletzungen, wie bspw. bei produzierenden Unternehmen, nicht wahrscheinlich. Konkrete Zielsetzungen gibt es daher aktuell keine. Wir beobachten jedoch die regulatorischen Entwicklungen im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten – insbesondere das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) – aufmerksam: inovex selbst fällt aufgrund der Mitarbeitendenzahl nicht in den unmittelbaren Anwendungsbereich; mittelbar werden entsprechende Anforderungen jedoch über vertragliche Verpflichtungen unserer Kunden an uns weitergegeben.

Unsere Möglichkeiten, die Wahrung der Menschenrechte zu unterstützen Aufgrund des als gering eingeschätzten Risikos der Menschenrechtsverletzungen ist keine separate Stelle mit Entscheidungs- und Kontrollbefugnissen geplant. Die Entscheidungskompetenz über die Notwendigkeit von Maßnahmen kann den einzelnen Teams zugeschrieben werden. Unabhängig vom Risiko der Menschenrechtsverletzungen sehen wir Potentiale im Rahmen unserer Projekte, die Menschenrechte und menschenrechtsnahe Themen zu unterstützen. Um den Blick unserer Mitarbeitenden hierfür zu schärfen, halten wir es für sinnvoll und geboten, teaminterne und teamübergreifende Austauschformate einzurichten, in denen Erfahrungen (auch mit bestimmten B2B-Kontakten) und Empfehlungen kommuniziert werden, z. B. zu Sozialsiegeln oder zu Hintergründen abgelehnter Geschäftspartner. Wichtiger noch ist die Sensibilisierung für das Thema und das gegenseitige Bestärken, in diesem Sinne umsichtig zu sein und sorgfältig zu handeln. Wir werden dazu keine neuen Formate etablieren, sondern Menschenrechte und menschenrechtsnahe Themen zu einem Bestandteil unserer bestehenden Diskussionsforen machen. Zur Berücksichtigung von Menschenrechtsthemen im Rahmen von Beauftragungen/Beschaffungen zusammen mit anderen Aspekten der Nachhaltigkeit haben wir im Jahr 2024 einen Supplier Code of Conduct erstellt. Der im Jahr 2024 begonnene zweistufige Lieferanten-Prüfprozess wurde

inzwischen vollständig eingeführt und läuft produktiv:

- Stufe 1 ist die Prüfung der Lieferanten anhand eines standardisierten Kriterienkatalogs (bspw. „Ist die Zeichnung unseres SCoC erfolgt?“).
- Für Lieferanten, die in Stufe 1 als potentielle Risiko-Lieferanten im Sinne der sozialen und ökologischen Kriterien eingeordnet wurden, wird in Stufe 2 eine Detailprüfung durch unseren Nachhaltigkeitsbeauftragten durchgeführt. Endet diese Prüfung weiterhin mit dem Prädikat „Risikobehaftet“, prüfen wir Schritte, um im Zusammenwirken mit dem Lieferanten die negativen Aspekte zu beseitigen und in letzter Instanz die Vertragsbeziehung zu beenden.

Damit wir über unsere Arbeit hinaus keine Menschenrechtsverletzungen fördern, wird bei der Auswahl von Kundenprojekten zusätzlich auf Verletzungen der Menschenrechte in den Lieferketten oder generell im Umfeld des Kunden geachtet. Das Commitment hierzu kann in unserem Code of Conduct nachgelesen werden und wird über den Supplier Code of Conduct an die Lieferanten weitergegeben. Die Überprüfungsergebnisse fließen in die interne Bewertung von Projekten ein und werden den Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Unsere Unternehmenskultur stellt es jedem Mitarbeitenden frei, unabhängig von Entscheidungen des Unternehmens die Arbeit an einem Projekt abzulehnen.

Risiken im Rahmen unserer operativen Geschäftstätigkeit Bei der Untersuchung möglicher Auswirkungen auf die Verletzung oder Einschränkung von Menschenrechten durch unsere operative Tätigkeit erkannten wir einige Risiken, die durch die von uns entwickelte oder angepasste Software entstehen können. Es handelt sich dabei nicht um Risiken für die Rechte aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, sondern um Risiken für aus unserer Sicht menschenrechtsnahe Themen. Dies sind bspw. Diskriminierung durch Software oder Datenschutzverletzungen. Mit der seit dem 1. August 2024 in Kraft befindlichen KI-Verordnung der EU besteht für KI-basierte Lösungen ein zunehmend konkreter regulatorischer Rahmen, der entsprechende Risiken – etwa im Hinblick auf Hochrisiko-KI-Systeme nach Anhang III (z. B. in den Bereichen Personalwesen oder Bonitätsbewertung) – adressiert. Wie im vorherigen Abschnitt erläutert, begegnen wir diesen Risiken insbesondere mit der Sensibilisierung unserer an Kundenprojekten beteiligten Mitarbeitenden.

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“.

Für inovex nicht relevant, da Investitionsvereinbarungen und -verträge wie bei produzierenden Unternehmen, in unserem Geschäftsmodell nicht erforderlich sind.

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.

Menschenrechtsprüfungen wurden bisher für keinen Geschäftsstandort durchgeführt. Alle Standorte befinden sich in Deutschland und halten alle gültigen Gesetze/Vorschriften ein. Da Deutschland alle zentralen Übereinkommen der Europäischen Union, des Europarats und der Vereinten Nationen zum Schutz der Menschenrechte unterzeichnet hat, gehen wir davon aus, dass Menschenrechtsprüfungen unserer deutschen Standorte auch zukünftig nicht notwendig sind.

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.

Der im Jahr 2024 begonnene zweistufige Lieferanten-Prüfprozess wurde inzwischen vollständig eingeführt und läuft produktiv. Stufe 1 ist die Prüfung der Lieferanten anhand eines standardisierten Kriterienkatalogs (bspw. „Ist die Zeichnung unseres SCoC erfolgt?“). Für Lieferanten, die in Stufe 1 als potentielle Risiko-Lieferanten im Sinne der sozialen und ökologischen Kriterien eingeordnet wurden, wird in Stufe 2 eine Detailprüfung durch unseren Nachhaltigkeitsbeauftragten durchgeführt. Endet diese Prüfung weiterhin mit dem Prädikat „Risikobehaftet“, prüfen wir Schritte, um im Zusammenwirken mit dem Lieferanten die negativen Aspekte zu beseitigen und in letzter Instanz die Vertragsbeziehung zu beenden. 100% der neuen Lieferanten wurden diesem Prozess unterzogen.

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.

a. 51 b. 0 c. 0 d. 0 % e. 0 %

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

18. Gemeinwesen

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

Vielseitiges Engagement: Bildung, Gesellschaft und Forschung Unser freiwilliges Engagement im Gemeinwesen konzentriert sich stark auf die Förderung von Wissenschaft, digitaler Bildung und MINT-Nachwuchs in unseren Fokusregionen. inovex unterstützt den akademischen Nachwuchs durch fachliche Expertise, Vorlesungen und Kooperationen mit universitären Labs – unter anderem an den Hochschulen und Universitäten in Karlsruhe, Hamburg, München und Offenburg. Im Schulbereich fördern wir gezielt digitale Kompetenzen durch regelmäßige Formate wie den standortübergreifenden Girls'Day, Devovx4Kids-Workshops, das Programm mint:pink der Initiative NAT sowie durch Kooperationen mit KI macht Schule und dem Karlsruher Schul-Robotik-Cup.

Darüber hinaus stärken wir den offenen Wissensaustausch in der Tech-Community durch Beiträge zu Open-Source-Projekten, das Hosten von Fach-Meetups und die aktive Teilnahme an regionalen Events wie der Karlsruher „Bunten Nacht der Digitalisierung“. Unser gesellschaftliches Engagement wird durch Sachspenden – wie die Abgabe von Hardware an Geflüchtete – sowie durch langfristige Partnerschaften mit sozialen Organisationen abgerundet. Hierzu zählen unter anderem die Lebenshilfe Pforzheim Enzkreis e. V., Flying Hope e. V., die DKMS und die LOAN-Stiftung. Eine vollständige Übersicht unseres Engagements ist auf unserer Website im Bereich „Soziales Engagement“ veröffentlicht.

Über die reine Nachwuchs- und Sozialförderung hinaus leistet inovex einen nachhaltigen Beitrag zur Innovationskraft der Wirtschaft. Durch die Mitwirkung an öffentlich geförderten, länderübergreifenden Forschungsprojekten im Konsortialverbund – wie COSMIC-X und DeKIOps – sichern wir den direkten Transfer zwischen Spitzenforschung und Praxis. Weiterführende Details und Ansprechpartner:innen zu unseren aktuellen Projekten finden sich auf unserer Website unter „Forschung & Entwicklung“.

Wir ermöglichen allen Mitarbeitenden, das gesellschaftliche Engagement von inovex aktiv mitzugestalten Einzelprojekte und gemeinnützige Initiativen entstehen direkt aus den Interessen und dem persönlichen Einsatz der Belegschaft. Diese Aktivitäten werden von inovex ausdrücklich gefördert und im Einzelfall individuell abgestimmt. Ein langjähriges Beispiel hierfür ist die aus ehrenamtlichem Engagement entstandene Software Mission Control Paramedic (MCP), die Sanitätskräfte bei Großveranstaltungen mit bis zu 250.000 Besucher:innen koordiniert und unterstützt.

Strategische Weiterentwicklung 2025: Die „Herzensprojekte“ Um unsere finanziellen Mittel gezielter, transparenter und sinnstiftender einzusetzen, haben wir 2025 die Initiative „Herzensprojekte“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, gezielt kleinere Organisationen, Vereine oder Initiativen zu fördern, zu denen unsere Mitarbeitenden einen persönlichen oder räumlichen Bezug haben. Große, überregional etablierte NGOs sind zugunsten kleinerer lokaler Projekte von diesem Format ausgenommen.

Unser Engagement ist partizipativ und strukturiert aufgebaut:

- **Mitarbeiterbeteiligung:** Die Belegschaft schlägt förderfähige Projekte vor und wählt anschließend in einer demokratischen Abstimmung die zu unterstützenden Organisationen aus. Ein Rotationsprinzip mit einjähriger Sperrfrist für Gewinner stellt sicher, dass kontinuierlich wechselnde Projekte gefördert werden.
- **Direktspenden:** Die drei Projekte mit den meisten Stimmen erhalten eine sofortige Spende von inovex in Höhe von jeweils 1.000 Euro.
- **Integration in HR-Aktionen:** Die fünf meistgewählten Projekte werden für ein Jahr als Spendenziele für unsere Weihnachtsspenden sowie das Empfehlungsprogramm „Members get Members“ (300 Euro Spende durch inovex bei erfolgreicher Einstellung) festgelegt.

Unabhängig von der jährlichen Abstimmung bleibt die LOAN Stiftung aufgrund langjähriger Beziehungen dauerhaft als fester Empfänger in den Kreis unserer Spendenaktionen integriert.

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.

Auszug aus unserem Geschäftsbericht welcher im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde:

Gewinn- und Verlustrechnung der inovex GmbH

Position	01.01.2024 – 31.12.2024 (EUR)	01.01.2023 – 31.12.2023 (EUR)
1. Rohergebnis	48.240.997,42	47.272.396,72
2. Personalaufwand	36.596.432,90	35.227.016,53
a) Löhne und Gehälter	31.141.126,17	29.788.982,13
b) soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	5.455.306,73	5.438.034,40
davon für Altersversorgung	11.482,68	297.206,45
3. Abschreibungen	551.740,29	564.278,68
a) auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	551.740,29	564.278,68
4. sonstige betriebliche Aufwendungen	6.269.452,74	6.639.792,28
davon Aufwendungen aus der Währungsumrechnung	1.808,06	-
5. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	12,60	-
6. sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	40.232,07	1.526,56
7. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	58.437,64	54.714,32
davon sonstige Zinsen und ähnliche Aufwendungen aus Abzinsung	57.700,00	54.061,00
8. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	1.542.851,74	1.424.612,37
9. Ergebnis nach Steuern	3.262.326,78	3.363.509,10
10. sonstige Steuern	3.082,00	2.672,00
11. Jahresüberschuss	3.259.244,78	3.360.837,10

Der Geschäftsbericht für das Jahr 2025 ist zum Zeitpunkt dieses Berichts noch nicht erstellt.

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.

Unsere Geschäftstätigkeit ist nur begrenzt von direkter oder branchenspezifischer Regulierung betroffen Durch die Entwicklungen der

Europäischen Union im Bereich IT-Sicherheit und künstlicher Intelligenz (KI) kann es dazu kommen, dass wir zukünftig stärker unter Regulierungen in diesen Bereichen fallen. Die KI-Verordnung (KI-VO) ist seit dem 1. August 2024 in Kraft; erste Pflichten – etwa das Verbot bestimmter KI-Praktiken sowie die Anforderungen an KI-Kompetenz nach Art. 4 – gelten seit Februar 2025, die allgemeine Anwendbarkeit folgt ab dem 2. August 2026. Auch der Cyber Resilience Act (CRA) ist seit Dezember 2024 in Kraft; die Hauptpflichten greifen ab Dezember 2027. Mit der EU-weiten Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) war inovex ursprünglich voraussichtlich ab dem Jahr 2026 berichtspflichtig. Durch das im Jahr 2025 verabschiedete „Stop-the-Clock“-Verfahren sowie die im Februar 2026 im EU-Amtsblatt veröffentlichten Änderungen des Omnibus-Pakets wurden die Schwellenwerte für die Berichtspflicht deutlich angehoben (nun erst ab >1.000 Mitarbeitenden und >450 Mio. € Umsatz). Nach derzeitigem Stand fällt inovex damit nicht mehr in den unmittelbaren Anwendungsbereich der CSRD. Die Erstellung und Aktualisierung dieses Nachhaltigkeitsberichts sehen wir gleichwohl als wichtigen Bestandteil unseres freiwilligen Nachhaltigkeitsengagements sowie als Vorbereitung auf eine möglicherweise erneut veränderte Rechtslage und einen Bericht nach den Vorgaben der ESRS.

Innovation und Forschung stehen für uns im Vordergrund, nicht politische Einflussnahme. Als Unternehmen hat inovex weder Absicht noch Ziel, direkten Einfluss auf Parteien, staatliche Institutionen oder Gesetzgebungsverfahren zu nehmen. Es werden keine Spenden an Parteien oder politische Organisationen getätigt. Eine aktuelle Liste von Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden findet sich auf [Communities](#). Hervorzuheben sind dabei:

- Verband der Internetwirtschaft eco eV. (Fokusthemen EuroCloud-Native-Initiative (ECN) und Cloud-Plattformen.).
- KI Bundesverband. (Fokus auf Entwicklung und Anwendung von Technologien auf Basis von Künstlicher Intelligenz).

Diese Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitglieder auch politisch. Die Hauptmotivation der Mitgliedschaften und Mitarbeit in Verbänden sind die Förderung von Innovationen, Mitarbeit in Forschungsprojekten und Netzwerkarbeit.

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.

In 2025: 0,00 €

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.

Die Kernwerte von inovex sind Kundenzufriedenheit, Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit. Die wirtschaftliche Tätigkeit wird so ausgerichtet, dass die drei Werte stets in Balance sind. Somit stellen wir sicher, dass inovex auch nachhaltig innovative und exzellente Lösungen für unsere Kunden erarbeiten kann. Vor diesem Hintergrund wird offensichtlich, dass gesetzeswidriges Verhalten, Korruption und Bestechung in keiner Weise toleriert werden. Es gab in der Vergangenheit auch keine solcher Vorfälle. **Strukturen für Datenschutz, Informationssicherheit und Compliance** In unserem Unternehmen wurden ein Datenschutzbeauftragter (DSB) und ein Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) benannt. Diese arbeiten unabhängig, jedoch in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung, da diese Themen einen wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur darstellen und für uns von zentraler Bedeutung sind.

Die Leitlinien zum Datenschutz und zur Informationssicherheit sowie alle relevanten Richtlinien werden im Rahmen des Onboardings neuen

Mitarbeiter:innen vermittelt und sind im Intranet jederzeit zugänglich. Wichtige Informationen oder gesetzliche Neuerungen werden bei Bedarf in unserem wöchentlich erscheinenden internen Newsletter an alle Beschäftigten kommuniziert. Kunden- und projektspezifische Regelungen werden bereits im Vorfeld der Vertragsunterzeichnung im Rahmen der Vertragsprüfung überprüft. Bei Bedarf werden Mitarbeiter:innen vor Projektstart über diese Regelungen informiert. inovex verfügt über ein risikobasiertes, nach ISO/IEC 27001 zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Darüber hinaus hat sich inovex einem TISAX Level 3 Assessment unterzogen. Neben dem ISB und dem DSB wurde ein interdisziplinäres Team für Datenschutz und Informationssicherheit (DAISI) etabliert, das auch Experten aus den Bereichen HR und Recht umfasst. Dieses Team befasst sich mit sämtlichen Compliance-Themen, weshalb wir derzeit keinen dedizierten Compliance Officer benötigen.

Hinweisgeberschutz Zur Umsetzung der Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) hat inovex einen Meldekanal eingerichtet, über den Mitarbeiter:innen sowie externe Personen Hinweise auf mögliche Rechts- oder Richtlinienverstöße – auch anonym – melden können. Eingehende Meldungen werden vertraulich bearbeitet; der Schutz der hinweisgebenden Personen vor Repressalien ist gewährleistet. Das Verfahren ist im Intranet beschrieben und wird im Onboarding adressiert.

Compliance-Ziele Im Bereich Compliance verfolgt inovex konkrete Ziele, die eng mit den Unternehmenswerten verknüpft sind. Unser im Jahr 2024 veröffentlichter Code of Conduct bildet hierfür eine zentrale Grundlage. Er bietet klare Handlungsanweisungen für den Umgang mit Einladungen und Geschenken, um potenziellen Risiken vorzubeugen und Transparenz zu fördern. Unsere Ziele umfassen:

- Bewusstseinsbildung und Schulung: Mitarbeiter:innen sollen umfassend über ethisches Verhalten, geltende Vorschriften und Unternehmensrichtlinien informiert sein. Im Hinblick auf die seit Februar 2025 geltenden Anforderungen an KI-Kompetenz gemäß Art. 4 KI-Verordnung sind entsprechende Schulungsmaßnahmen geplant, die der besonderen Bedeutung dieses Themas für unsere Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.
- Prävention von Verstößen: Durch entsprechende Prozesse und regelmäßige Überprüfungen stellen wir sicher, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt werden.
- Kontinuierliche Verbesserung: Wir prüfen regelmäßig, ob bestehende Maßnahmen den aktuellen Herausforderungen entsprechen, und passen bei Bedarf unsere Ziele an.

Die Zielerreichung wird regelmäßig evaluiert, beispielsweise durch Sensibilisierungsmaßnahmen und den Austausch im DAISI-Team. In den kommenden Jahren ist geplant, unsere Ziele im Bereich Compliance weiterzuentwickeln, insbesondere im Hinblick auf neue gesetzliche Anforderungen oder branchenspezifische Entwicklungen.

Risiken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung

Die Geschäftstätigkeit von inovex ist so ausgerichtet, dass wesentliche Risiken im Bereich Korruption und Bestechung minimiert werden. Im Code of Conduct sind klare Grundsätze festgelegt:

- Unsere Mitarbeiter:innen bieten weder aktiv noch passiv Vorteile an, um geschäftliche Vorteile zu erlangen.
- Geschenke oder Einladungen werden ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und ohne Absicht der Einflussnahme genutzt.
- Es gelten strenge Regeln zur Vermeidung von Interessenskonflikten, die maximale Transparenz gewährleisten.

Darüber hinaus fördern wir das Verständnis für die Bedeutung von Compliance und ethischem Verhalten unserer Mitarbeiter:innen durch regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen. Unsere Unternehmensstruktur, die stark auf Transparenz und interdisziplinäre Zusammenarbeit ausgelegt ist, stellt sicher, dass Risiken frühzeitig erkannt und präventiv adressiert werden können.

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.

In 2025 gab es keine erkennbaren Risiken/Vorfälle, die eine Durchführung von Prüfungen aus unserer Sicht notwendig gemacht hätten. Für die kommenden Jahre werden Prüfungen im Rahmen der Unternehmenszielsetzung evaluiert.

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 gab im Jahr 2025 keine Vorfälle und Maßnahmen.

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 gab im Jahr 2025 keine Fälle.

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.