



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

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: 2024, 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-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

inovex ist ein IT-Projekthaus, das ein breites Leistungsspektrum im Bereich IT und digitale Transformation anbietet. Der Fokus liegt hierbei auf Application Development, Data Management & Analytics, IT Infrastructure und 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. inovex betreut Kunden aus verschiedenen Branchen, darunter Telekommunikation, Handel, Finanzen, Gesundheitswesen und Industrie.

Mit Standorten in mehreren deutschen Städten, darunter Karlsruhe, Köln, München, Erlangen, Stuttgart und Hamburg, ist inovex gut positioniert, um Kunden bundesweit zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, ihre digitale Transformation erfolgreich zu gestalten.

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.

Unser Unternehmen hat mit der Aktualisierung dieses Nachhaltigkeitsberichts den nächsten Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie gemacht, die in den Jahren 2025 und 2026 im Einklang mit den Vorgaben der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entwickelt wird. Der Beginn dieses Entwicklungsprozesses ist durch die Gründung der internen Teams „Nachhaltigkeit“ sowie „Diversität“ markiert und wird mit dem Aufbau unseres inoCircle „Sustainable Computing“, „Mentale Gesundheit“ und „Accessibility“ weitergeführt. Diese fünf Teams bringen verschiedene interne Interessengruppen zusammen und dienen als Plattform für Diskussionen sowie für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen.

Im Rahmen der Erstellung des letzten 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 unseres Ökosystems: Wir setzen uns dafür ein, die 1,5-Grad-Zielsetzung des Pariser Abkommens zu erreichen und unsere Aktivitäten entsprechend anzupassen. Dies beinhaltet die Implementierung von Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks und die

Förderung nachhaltiger Praktiken.

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 Umsetzung dieser Strategie wird im Q2 2025 angegangen. Aufgrund unserer agilen Organisationsstruktur schließen wir ein starres Strategiepapier als Format bereits heute aus. Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie dynamisch und anpassungsfähig zu gestalten, um den Anforderungen der CSRD 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 bereits genannten Nachhaltigkeitsthemen haben wir geringe regulatorische Vorgaben. Nachhaltigkeitsthemen unserer Branche, wie Green Coding, stellen bisher eher Nischenthemen 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 34,6 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 deutlich stärker von einem regulatorischen Umfeld geprägt und getrieben als noch vor einigen Jahren.

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:** Wir sehen keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit für unser ökonomisches Umfeld. Wir können jedoch Chancen für die nachhaltige Entwicklung unseres ökonomischen Umfeldes generieren. Insbesondere durch die Optimierung von Ressourcenverbräuchen, die bei der Verwendung von durch uns erstellten IT-Lösungen entstehen.

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.

Wie bereits im ersten Kriterium erläutert, verfolgen wir das Ziel, eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, die den Anforderungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entspricht. Diese Strategie wird in den Jahren 2025 und 2026 implementiert. **Nachfolgend werden die diversen Ziele für 2025 und 2026 kurz erläutert:**

- Ziele im Kontext der ökologischen Nachhaltigkeit (Kriterien 11, 12 und 13): Die Ziele fokussieren sich auf
 - Umstellung auf 100 % Ökostrom im Jahr 2025
 - Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi): Wir streben an, bis 2026 der SBTi beizutreten und die Konformität mit dem 1,5-Grad-Ziel zu gewährleisten.
 - Wiederholung des Energieaudits: Identifizierung weiterer Energiesparmaßnahmen.
 - Thermografiemessungen: Durchführung zur Ermittlung von Einsparpotenzialen.
 - Weiterer Ausbau der Bahn als Hauptreisemittel

- Ziele im Kontext der sozialen Nachhaltigkeit (Kriterien 14, 15, 16, 17 und 18):
 - Überarbeitung des Karrieremodells im Jahr 2025
 - Status Quo in Fragen der Mitarbeiter:innenbeteiligung, -gesundheit und -rechte auch bei wachsenden Mitarbeitendenzahlen halten und nicht einschränken.
- Ziele im Kontext der ökonomischen Nachhaltigkeit (Kriterium 20): Die ökonomischen Ziele konzentrieren sich auf den Bereich Compliance:
 - Wesentlichkeitsanalyse und ESRS: Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse und Ausarbeitung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als zentrale Ziele bis Ende 2026, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, unsere Ziele zu erreichen und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

Unsere Ziele beziehen sich auf die Sustainable Development Goals der UN, insbesondere orientieren wir uns an den SDGs 4, 8, 11 und 12. Um die Priorisierung, Einplanung und Kontrolle der Ziele kümmert sich unser Nachhaltigkeitsbeauftragter zusammen mit dem Team Nachhaltigkeit und dem zugehörigen PO-Vertreter (weitere Informationen dazu in Kapitel 5).

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.

Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte

Die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfung liegen im Wohl unserer Mitarbeitenden sowie im Ressourcenverbrauch durch IT-Hard- und Software und dem Energieverbrauch in unseren Büros und der Mobilität. Bei

der Hardwareauswahl für Mitarbeitende werden mittlerweile auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Für Laptoptaschen und Rucksäcke haben wir einen Standardlieferanten, der nachweislich nachhaltige Produkte vertreibt. Bei der Softwareentwicklung wird darauf geachtet, dass der Code effizient und ressourcenschonend ist, um die Energieeffizienz zu verbessern – insbesondere bei Cloud-Computing-Anwendungen. Die Entscheidungen über zu verwendende Technologien werden weiterhin von unseren Kunden getroffen und beruhen hauptsächlich auf technologischen Anforderungen. Bei internen und externen Events wird darauf geachtet, dass keine Lebensmittel verschwendet werden, und übrig gebliebenes Essen kann von den Mitarbeitenden mitgenommen werden.

Bewusstsein für Nachhaltigkeit

Die Mitarbeitenden sind sich der sozialen und ökologischen Aspekte sowie der Auswirkungen von nachhaltigem oder nicht nachhaltigem Handeln bewusst. Es werden regelmäßig Möglichkeiten gesucht, wie nachhaltiger agiert werden kann. Der Fokus liegt hier stärker auf dem eigenen Ressourcenverbrauch als auf dem Projektgeschäft, da es mehr Einflussmöglichkeiten beim eigenen Verbrauch gibt. Wir haben zudem einen Code of Conduct (CoC) im Jahr 2024 eingeführt, der die Mitarbeitenden verpflichtet, nachhaltig zu handeln. Austauschformate wie Green Coffee und ein 2023 neu gegründeter 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.

Kommunikation mit Zulieferern

2024 haben wir angefangen, Nachhaltigkeitsthemen mit unseren wichtigen Zulieferern zu besprechen und diese mit unserem Supplier Code of Conduct (SCoC) zu nachhaltigem Handeln aufgefordert und verpflichtet. 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 hauptsächlich 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, nicht wider ihr eigenes Nachhaltigkeitsverständnis eingesetzt zu werden.

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.

Verbesserte Datengrundlage

In unserem letzten Bericht haben wir mehrere Ziele zur Verbesserung der Datenerhebung festgelegt und erfolgreich umgesetzt. Unser Nachhaltigkeits-Dashboard wurde nicht nur um den Wasserverbrauch erweitert, sondern auch grundlegend überarbeitet. Technisch basiert der Bericht nun auf einem aktuellen Modell, wodurch alle Verbrauchswerte einfacher detailliert aufgeschlüsselt dargestellt werden können. Diese Verbesserungen ermöglichen es uns auf der einen Seite, Trends schneller und früher zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten, auf der anderen Seite proaktiv zu handeln, um Verbrauchswerte zu senken oder niedrig zu halten. Zudem erleichtert die übersichtliche Darstellung die Bilanzierung unserer CO₂-Emissionen, da unser Bericht die Verbrauchswerte mithilfe eines hinterlegten Emissionsschlüssels direkt in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umrechnet. Alle bereits etablierten Kontrollfunktionen, wie das Erfassen des Wärme- und Stromverbrauchs, der gereisten Kilometer, des verbrauchten Treibstoffs oder der verbrauchten Fläche, werden weiterhin erfasst. Weitere Informationen dazu in Kapitel 11-13.

Des Weiteren wurde die Erhebung und Pflege der Daten fest in die Arbeitsabläufe der jeweiligen Abteilungen integriert. Auch in anderen Bereichen, wie beispielsweise im Arbeitsschutz, wurden die Key Performance Indicators (KPIs) um zusätzliche Werte erweitert.

Die ESRS als neuer Standard

Ab dem zweiten Quartal 2025 wird inovex mit der Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beginnen. Diese Analyse ist ein entscheidender Schritt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie an die neuen europäischen Standards anzupassen und sicherzustellen, dass wir den aktuellen Anforderungen gerecht werden.

Im Zuge dieser Umstellung werden wir auch unsere KPIs vollständig auf die neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ausrichten. Diese Anpassung ist notwendig, um eine konsistente und transparente Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsleistungen zu gewährleisten. Wir sind überzeugt, dass die ESRS einen klaren Rahmen bieten, der es uns ermöglicht, unsere Fortschritte effektiver zu messen und zu kommunizieren.

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 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. Ziel ist es, die drei Werte möglichst in Balance zu halten. Nachhaltigkeit ist in der inovex Vision verankert und ist 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 Beitrag zu leisten. Nachhaltigkeit zählt dabei je nach Situation unterschiedlich stark auf das Wertedreieck 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. 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.

Eine konkrete Maßnahme, die dadurch entstanden ist, ist der sog. „Nachhaltigkeitsbonus“. Mitarbeitende erhalten einen Bonus von 100 € pro Jahr, wenn sie ihr Firmensmartphone über einen längeren Zeitraum hinweg nutzen. Dieser Bonus kann als Zuzahlung bei der Anschaffung eines zukünftigen Geräts verwendet werden.

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 dem CSRD-Reporting) alle nötigen Kennzahlen und Verhältnisse berechnen zu können. Bis zur Erreichung dieses Ziels 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.

Wir haben keine spezielle Methode zur Identifikation von relevanten Stakeholdern implementiert. Wir sind jedoch voraussichtlich ab 2026 verpflichtet, die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) einzuhalten. Daher planen wir, im Q2 2025 mit unserer Wesentlichkeitsanalyse zu starten. In diesem Rahmen werden wir auch unsere Methoden zur Stakeholder-Identifikation überarbeiten und ausarbeiten.

Die identifizierten Stakeholder-Gruppen haben 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 dedizierten und wichtigen 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.

Der Austausch mit unseren Kunden bezüglich der Anforderungen im Kontext „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ hat sich ebenfalls intensiviert.

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 2023 sowie im aktuell laufenden Jahr 2024 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

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

Getroffene/implementierte Maßnahmen im Unternehmen:

- GF 2023, Etablierung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten in unserem Unternehmen. E-Mail-Adresse: nachhaltigkeit@inovex.de.
- GF 2024 Erstellung und Veröffentlichung unseres Code of Conduct (CoC)
- GF 2024 Erstellung und Veröffentlichung unseres (ScOc).
- GF 2024 ein Beschwerdeprozess wurde etabliert

Zukünftige/begonnene Maßnahmen:

- Aktualisierung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).
Auch in diesem Jahr 2024 werden wir erneut einen Bericht nach diesem Standard veröffentlichen.
- Für die Zukunft planen wir, auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) umzustellen und dabei die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Leistungsindikatoren zu verwenden.

Wir sind bestrebt, unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern und transparent zu kommunizieren.

Unsere internen Stakeholder können jederzeit Themen für alle Mitarbeitenden transparent sichtbar einbringen. Nachfolgend ein paar Beispiele zu eingebrachten Themen:

- Deutschlandticket mit Beteiligung von inovex
- Balkonkraftwerke an den Standorten
- Nachhaltigkeitsschulungen für Mitarbeitende
- Use Cases aus Climate Change AI Paper evaluieren

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. Um dies zu ermöglichen, hat sich eine neue Innovationsgruppe, der inoCircle Sustainable Computing, gegründet. Diese Innovationsgruppe soll die Kosten der genutzten Informationstechnologien sichtbar machen und an der Reduzierung dieser arbeiten. Wir werden die Erkenntnisse aus diesen Bereichen kontinuierlich betrachten und, wenn möglich, eine Methode zur Wirkungsanalyse für unsere individualisierten Softwareprodukte ableiten.

Nutzer:innenzentrierte Entwicklung mit den Kunden

Für unsere Kunden entwickeln wir in Digitalisierungsprojekten individuelle Lösungen. Im Zuge der Entwicklung wird darauf geachtet, das Produkt zielgenau auf die Nutzer:innenbedürfnisse auszurichten. Dadurch werden bereits Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit wie Alter oder Einschränkungen berücksichtigt. Einer gesonderten Richtlinie für Nachhaltigkeit in Projekten bedarf es aus diesem Grund nicht. Damit das Thema immer wieder neu betrachtet und weiterentwickelt wird, wurde der inoCircle A11y gegründet.

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 Green Coding werden aktuell in Aufträgen weder angeboten noch nachgefragt. Intern wurden solche Themen jedoch schon in Form von studentischen Abschlussarbeiten bearbeitet. Der inoCircle (interne Forschungsgruppe) Sustainable Computing arbeitet den Wissensstand und Entwicklungen in den Bereichen Green Coding und Green IT auf und verbreitet das Wissen bei inovex mittels Brown Bags oder Fortbildungen. 2025 möchten wir dieses Wissen und das Thema Green Coding stärker nach außen tragen und



z. B. Trainings dazu anbieten.

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 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. 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 2023 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2024 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden.

Ressourcen	Verbrauch in kg CO ₂ e	Anteil an gesamten Emissionen
Strom (141.962 kWh)	15.946	10,2 %
Wärme (283.000 kWh)	68.452	44,0 %
Treibstoffe	21.340	13,7 %
Treibstoffe + Strom (Plug-In Hybrid Fahrzeuge)	7.210	4,6 %
Gekaufte Waren (insbes. Monitore, Laptops, Smartphones)	42.630	27,4 %

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	923

Stand 2023

Im Vergleich zu unserem letzten Bericht haben wir uns an unserem Standort in Köln verkleinert und eine Fläche (480 m²) untervermietet. In Karlsruhe haben wir unseren gesamten Standort im Technologiepark zurückgebaut (1.201m²). Im Gegenzug haben wir in Erlangen, Stuttgart und Berlin neue Standorte aufgebaut.

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:

- Entwicklung von Leitlinien: Wir haben eine allgemeine Einkaufsrichtlinie sowie eine spezifische Richtlinie für den Einkauf großer Elektrogeräte erstellt.
- Erfassung des Wasserverbrauchs: Unser Wasserverbrauch wurde rückblickend bis zum Jahr 2021 erfasst und in unseren Nachhaltigkeitsbericht integriert.
- Förderung der Mobilität: Um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu steigern, unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen nun mit einem Zuschuss zum Jobticket, um mehr Fahrten mit der Bahn zu fördern.

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:

- Erweiterung des Nachhaltigkeitsberichtes: Ziel ist es, präzisere und umfassendere Informationen zur Ressourcennutzung bereitzustellen.
- Umsetzung der letzten Maßnahmen aus dem Energieaudit:
 - Durchführung von Thermografiemessungen in Köln.
 - Austausch der Beleuchtung in Köln.
 - Verbesserung der Dichtigkeit der Fenster in Köln.
- Evaluation Beitritt zur SBTi: Wir streben an, 2025 der Science Based Targets Initiative (SBTi) beizutreten und die 1,5-Grad-Konformität zu gewährleisten.
- CSRD: Die Wesentlichkeitsanalyse und Ausarbeitung der ESRS werden als zentrale Ziele betrachtet, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, unsere Ziele zu erreichen und die Compliance einzuhalten.
- Stromverbrauch auf 100% Ökostrom: An allen Standorten soll der Stromverbrauch vollständig auf Ökostrom umgestellt werden. Hierzu läuft derzeit eine Ausschreibung, und wir erwarten, dass die Umstellung Anfang 2025 abgeschlossen ist.

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 erste 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.
- 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. Mit der Erweiterung unseres Nachhaltigkeitsberichts hin zu einem Bericht nach den Vorgaben der CSRD, werden wir eine detailliertere Betrachtung von Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit den bereits genannten Umweltthemen vornehmen.

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: 44.452 *
in Megajoule: 175.815 MJ **
- ii.** Benzin in km: 74.246 *
in Megajoule: 118.420 MJ **

* Zusätzlich zu den angegebenen Kraftstoffverbräuchen ergeben sich Kraftstoff- und Stromverbräuche aus der Nutzung von Plug-In Hybrid Fahrzeugen. Insgesamt 136.562 km wurden mit solchen Fahrzeugen im Berichtsjahr zurückgelegt; eine genaue Aufteilung des Verbrauchs in Strom und Brennstoffe ist uns zurzeit 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
- c. Strom, Wärme, Kühlenergie und Dampf:
 - i. Stromverbrauch in kWh: 141.962
in Megajoule: 511.063,2
 - ii. Wärmeverbrauch in kWh: 283.000
in Megajoule: 1018800
 - 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: 126.686 (Megajoul: 456.069)
- 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 2023 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2024 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden.

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

Seit dem letzten Bericht wurden mehrere Maßnahmen zur Reduktion des

Energieverbrauchs durchgeführt. Darunter zählen z. B. ein Energieaudit nach DIN 16247-1, Austausch der Beleuchtungsanlage in Karlsruhe und regelmäßige Hinweise auf Energieeffizienzmaßnahmen in der firmeninternen Zeitung (Newsflash). Dank dieser Maßnahmen ist es uns gelungen, den Energieverbrauch auf einem konstanten Niveau zu halten, obwohl wir nach der COVID-19-Pandemie wieder in den Normalbetrieb zurückgekehrt sind (2021: 537 kg; 2023: 609 kg pro Mitarbeiter:in).

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 2023 haben wir an unseren größten Standorten (Karlsruhe, Köln, Hamburg und München) insgesamt 921,29 m³ Wasser verbraucht.

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

2023 wurden die CO₂-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 2023 und unterliegt folgenden Grenzen:

- Organisatorisch: Es wurden Daten der fünf wichtigsten inovex-Standorte erhoben (Karlsruhe PP, Köln, München, Hamburg, Pforzheim). Sie machen zusammen den überwiegenden Teil der Gesamtemissionen aus. Drei Standorte, deren Nutzung im Jahr 2023 zu vernachlässigen war (Mitarbeitendenzahl unter 5, sowie teilweise noch kein fester Bürostandort), 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

284 Tonnen CO₂-Fußabdruck in 2023, primär durch Wärmeverbrauch und unsere Mobilität

Die gesamten berechneten Emissionen der inovex GmbH im Jahr 2023 belaufen sich auf ca. 284,04 t CO₂-Äquivalente. Relativ zur Firmengröße (Stand Dezember 2023) entspricht das einem Ausstoß von etwa 609 kg pro Mitarbeiter:in. Als die vier größten Emissionsquellen gingen 2023 Wärme (24,1 %*), Fuhrpark (23,8 %*), Geschäftsreisen (17,0 %*), gekaufte Waren und Dienstleistungen (14,8 %*) sowie Homeoffice (14,7 %*) 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 2023 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2024 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 100 % Ökostrom.
 - a. Für das Jahr 2024 haben wir eine Ausschreibung initiiert, um einen einheitlichen Stromanbieter für alle Standorte auszuwählen, der 100 % Ökostrom liefert. Die Umstellung soll bis spätestens Ende Q1 2025 abgeschlossen sein, um unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren.
3. Fokus auf umweltfreundliche Reisemittel:
 - a. Priorisierung der Bahn als Hauptreisemittel für Geschäftsreisen.
5. Wiederholung des Energieaudits zur Identifizierung weiterer Energiesparmaßnahmen.
 - a. Durchführung der Thermografiemessungen am Standort Köln zur Identifikation von Einsparpotenzialen.
7. Automatisierung von Prozessen zur effizienten Erfassung und Auswertung der CO₂-Emissionen, um schneller auf Veränderungen reagieren zu können.
8. Fokussierung auf die CSRD 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 2023 für eine bessere Vergleichbarkeit zu verwenden. Eine Schätzung für 2024 wäre mit vielen Ungenauigkeiten und schwierigen Annahmen verbunden.

Scope	Emissionsquelle	2021	2023	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 1	Fuhrpark	33,682 t CO ₂ e	67,777 t CO ₂ e	23,8 %

- a. Scope 1 berechnet sich bisher allein aus den Emissionen des Fuhrparks, dieser ist verantwortlich für 67.777 kg CO₂-Äquivalente 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 CO₂-Emissionen gehen in die Bilanz ein.
- d. Das gewählte Basisjahr ist 2021, da für dieses Jahr zum ersten Mal THG-Emissionen systematisch erfasst wurden.
- 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	2021	2023	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 2.1	Strom	11,975 t CO ₂ e	15,946 t CO ₂ e	5,6 %
Scope 2.2	Fernwärme/-kälte	83,322 t CO ₂ e	68.452 t CO ₂ e	24,1 %

- a. Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen gehen mit insgesamt 84.398 kg CO₂-Äquivalenten (zusammengesetzt aus Strom und Fernwärme/-kälte) in die Bilanz ein.

- b. Marktbasierte 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 gewählte Basisjahr ist 2021, da für dieses Jahr zum ersten Mal THG-Emissionen systematisch erfasst wurden.
- 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	2021	2023	Anteil an gesamten Emissionen
Scope 3.1	Gekaufte Waren & Dienstleistungen	59,005 t CO ₂ e	42,630 t CO ₂ e	14,8 %
Scope 3.6	Geschäftsreisen	3,024 t CO ₂ e	48,196 t CO ₂ e	17,0 %
Scope 3.7	Homeoffice	43,846 t CO ₂ e	41,732 t CO ₂ e	14,7 %

- a. Als sonstige indirekte THG-Emissionen wurden gekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen sowie Homeoffice betrachtet. Zu beachten ist hierbei, dass aufgrund der COVID-Pandemie im Jahr 2021 verhältnismäßig wenige Geschäftsreisen durchgeführt und überdurchschnittlich viel im Homeoffice gearbeitet wurde.
- 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 gewählte Basisjahr ist 2021, da für dieses Jahr zum ersten Mal THG-Emissionen systematisch erfasst wurden.
- 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 ersten Referenzjahr 2021 sind unsere Emissionen 2023 um 49,353 t CO₂e angestiegen. Diese Entwicklung ist vor allem durch das Ende der COVID-19 Pandemie und die damit wieder stattfindenden Geschäftsreisen (2021: 3,024 t CO₂e; 2023: 48,196 t CO₂e), sowie die höhere Nutzung unseres Fuhrparks (2021: 33,682 t CO₂e; 2023: 67,777 t CO₂e) zu erklären.

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 das übergeordnete Ziel gesetzt, unseren 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. Hier wollen wir den Wert, was die Zufriedenheit angeht, über 4,0 von 5 halten. Im Jahr 2024 lagen uns folgende Ergebnisse vor: Q1: 4,22; Q2: 4,15; Q3: 4,13; Q4: 4,13. Zudem führen wir eine umfangreiche Jahresumfrage durch, aus deren Feedback wir jedes Jahr verschiedene Maßnahmen ableiten und umsetzen.

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. Für strategische Themen gibt es ein unternehmensweites Backlog, in dem Themen von jedem/jeder aufgenommen werden können. Durch bestehende strategische Teams aus Führungskräften und Mitarbeitenden werden die Vorschläge detailliert und ein Story-Team initiiert. Ein Story-Team besteht in der Regel aus allen relevanten Personengruppen und Mitarbeiter:innen, die sich für das Thema interessieren und unterstützen möchten, solange es mit der Projektarbeit vereinbar ist. Neben den strategischen Themen 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 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

inovex 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 vor Ort an unseren Standorten. Im Bereich Gesundheitsschutz unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen beispielsweise durch eine regelmäßige Augenuntersuchung G37, 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.

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.

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. Ein Punkt, der aber in Zukunft relevant sein könnte, ist die Sicherstellung der Hardware-/Arbeitsplatz-Ergonomie durch zunehmendes mobiles Arbeiten. Bei inovex hat jede:r die Möglichkeit frei zu entscheiden, von wo aus er/sie arbeiten möchte, soweit es das Projektgeschäft zulässt. Das strategische Team für Mitarbeiter:innenzufriedenheit fördert aktiv das Thema Mobile Work. Erste Maßnahmen zur Verbesserung der Hardware-Ergonomie während des mobilen Arbeitens umfassen:

- Peripherie: Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seine Peripheriegeräte aus dem Büro mit ins Homeoffice zu nehmen.
- Hardware-Leasing: Zudem können Mitarbeiter über unseren Dienstleister dedicom Hardware kostengünstig leasen.

Ob inovex weitere Ausstattung zur Verfügung stellt oder bezuschusst, wird im Team weiterhin diskutiert.

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 Migrant:innen 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, Herkünfte, Altersstufen, Qualifikationen etc. Wir möchten, dass alle gleichermaßen glücklich sein können.

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden liegt bei 34,6 Jahren, ca. 13 % 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 2024 bei 23,8 % (Branchendurchschnitt 2021: 19 %). 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.

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 Krank-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. Für die kommenden Jahre wird einer der Arbeitsschwerpunkte des Teams auf der Inklusion von Menschen mit körperlichen Einschränkungen liegen. Daneben bleiben der Erhalt einer offenen und toleranten Unternehmenskultur sowie die generelle Verbesserung der Awareness für Diversität und Inklusion weiterhin eine zentrale Rolle. Im Rahmen unserer Softwareentwicklung sehen wir es als unsere Verantwortung, sowohl in Kundenprojekten als auch intern die Vorgaben des European Accessibility Acts umzusetzen. Dazu entwickeln wir 2025 eine Schulung, durch die zu Beginn neuer Projekte unseren Mitarbeitenden die wesentlichen Prinzipien und Techniken barrierefreier Softwareentwicklung vermittelt werden.

Analysen sollen Aufschluss über notwendige Maßnahmen für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit geben

In unserem letzten Bericht haben wir Handlungsbedarf im Themenbereich Inklusion von Menschen mit körperlichen Einschränkungen identifiziert. Um uns einen Überblick über den aktuellen Zustand zu verschaffen, haben wir die Barrierefreiheit unserer Standorte näher untersucht und den Ist-Zustand festgehalten. Daraus werden aktuell eine Reihe von möglichen Maßnahmen abgeleitet, die dann im nächsten Schritt auf ihre Umsetzbarkeit überprüft werden können.

Was die Besetzung von Managementpositionen angeht, haben wir nach einem positiven Trend eine Stagnation beobachtet und daraufhin eine nähere Untersuchung eingeleitet. Ergebnis war zweierlei: Da das Innehaben einer Managementposition sowohl mit höherem Lebensalter als auch längerer

Betriebszugehörigkeit korreliert, fast 70 % der weiblichen Beschäftigten aber weniger als 34 Jahre alt sind, ist ein stärkerer Anstieg möglicherweise erst in den nächsten Jahren zu erwarten. Gleichzeitig kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass auch die aktuelle Ausgestaltung des Auswahlprozesses eine Rolle spielt. In einem ersten Schritt wurde daher den aktuellen Führungskräften der Hinweis gegeben, Frauen im eigenen Team zu ermutigen, eine Teamlead-Rolle anzustreben. Außerdem überarbeiten wir aktuell unser Karrieremodell und die zugehörigen Rollen. Dabei streben wir mehr Transparenz in der Beschreibung der Rollen sowie ihrer Voraussetzungen an. Ebenso soll ein Prozess erarbeitet werden, der vorgibt, wie eine Rolle eingenommen und wie eine Rolle wieder abgegeben werden kann (Teamlead-Rolle inbegriffen).

In unserem letzten Bericht haben wir uns vorgenommen, den Wechsel der Unternehmenssprache auf Englisch erneut zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Prüfung zeigen, dass wir derzeit keine signifikanten Beeinträchtigungen der Vielfalt und Chancengerechtigkeit sowie der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit durch die Verwendung von Deutsch als alleiniger Unternehmenssprache feststellen können. Daher wird vorerst von weiteren Maßnahmen abgesehen.

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.

Ermöglichen von selbstbestimmten Weiterbildungen ohne vordefinierte Pflichten

Das Thema Forschung und Entwicklung hat bei inovex einen hohen Stellenwert und wir investieren insgesamt rund 8 % unseres Umsatzes in diesen Bereich. Hierzu zählt auch die Betreuung unserer Studierenden. Sie arbeiten in Forschungsprojekten oder in internen Studierendenprojekten in denen sie u. a. interne Tools entwickeln.

Grundsätzlich ist jede:r für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung selbst verantwortlich und hat hier die volle Gestaltungsfreiheit. Die Teamleads können hier unterstützen und ihren Mitarbeiter:innen im Rahmen von Tweeklys (zweiwöchigen Gesprächen) oder Jahresgesprächen beratend zur Seite stehen. Wie das Weiterbildungsbudget letztendlich eingesetzt wird, kann eigenverantwortlich entschieden werden. Hier hat ein:e Mitarbeiter:in in Vollzeit 4.000 €/Jahr zur Verfügung. inovex gibt bewusst keine starren Entwicklungsprogramme oder Weiterbildungskataloge vor. Jedoch werden einige Trainings zu übergeordneten Themen wie Kommunikation oder das

Erlernen einer Coachingkompetenz vom Team People & Culture organisiert und als Inhouse-Trainings angeboten. Wir sind der Meinung, dass durch die eigenverantwortliche Entwicklung jede:r seine/ihre Stärken herausarbeiten kann und individuelle Talente gefördert werden. Um die Bildung von Wissens-Silos zu vermeiden, werden zusätzlich zu den selbstbestimmten Weiterbildungen regelmäßig Austauschformate angeboten. Mehr zu diesen Formaten erklären wir im nächsten Kapitel.

Karrieremodell

Neben dem Ermöglichen von Weiterbildung hat inovex ein großes Interesse daran, Weiterentwicklung innerhalb der vorhandenen Tätigkeit zu ermöglichen. Hierzu wurde in der Vergangenheit das sogenannte Topfmodell entwickelt, das es den Mitarbeiter:innen ermöglicht, neben der eigentlichen Tätigkeit weitere Rollen i. S. v. Verantwortung zu übernehmen. So ist es beispielsweise möglich, sich als Mentor:in um neue inovex Kolleg:innen zu kümmern, als Trainer:in tätig zu sein oder eine Abschlussarbeit von Studierenden zu betreuen. Ein:e Mitarbeiter:in kann also verschiedene Optionen aus dem Topf für sich auswählen. Sie sind primär als inhaltliche Verantwortlichkeiten zu verstehen, die man z. B. projektbezogen oder inovex-intern für einen gewissen Zeitraum annimmt.

Neben dem Topfmodell wurde im Rahmen einer strategischen Initiative ein Kompetenzmodell erarbeitet, das aus sechs Kompetenzdimensionen (z. B. Arbeitsweise und -organisation, Kommunikation und Teamarbeit, Arbeit beim Kunden) mit jeweils vier Entwicklungsstufen besteht. Das Kompetenzmodell ermöglicht die strukturierte Weiterentwicklung innerhalb der uns wichtigen Dimensionen und bietet somit Orientierung und Transparenz über mögliche Entwicklungsschritte. Ergänzend zu dem Kompetenzmodell gibt es Rollenprofile, die Rollen beschreiben, die eingenommen werden können. Grundlage der Rollenprofile ist das Kompetenzmodell, sodass ersichtlich ist, welche Rollen mit welcher Ausprägung im Kompetenzmodell gelebt werden können. Die Kombination aus Kompetenzmodell und Rollenprofilen ist das Karrieremodell, welches Anfang 2025 eingeführt werden soll. Ergänzend dazu soll das Modell in 2025 stetig weiterentwickelt werden.

Weitreichendes internes Angebot für Gesundheit und fachliche Weiterbildung

Wissensaufbau erfolgt bei inovex nicht nur durch explizite Weiterbildungen, z. B. durch das Weiterbildungsbudget, sondern umfasst 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 Technologiethemen.

- 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.
- (Kern-)Trainings: Schulungen und Trainings, die unsere inovex Academy für uns und unsere Kunden entwickelt hat.
- TechDays/AD-Austausch: Unsere drei großen Fachbereiche Application Development, Data Management & Analytics und IT Engineering & Operations organisieren entweder ein Tagesevent im Jahr oder einen regelmäßigen, kürzeren Austausch alle zwei Monate. Inhalte können Hacking Sessions, Impulsvorträge und Socialising sein.
- 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 fand ein Resilienztraining mit zwölf Teilnehmer:innen statt. Darüber hinaus haben wir ein externes Training der GoodWorks Academy zum Thema „Mental Strength Journey“ in unseren Trainingskatalog aufgenommen. 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 14 Mitarbeiter:innen eine „Mental Health First Aid“-Ausbildung absolviert und sind somit Ersthelfer:innen für mentale Gesundheit.

Schwächen einer sehr offenen Weiterbildungskultur

Wir setzen bei inovex auf Eigenverantwortung. Das gilt auch für den Bereich fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Dies kann aber auch einige Risiken mit sich bringen. Durch unser Projektgeschäft hat eventuell nicht jede:r zeitlich die Möglichkeit das Weiterbildungsbudget in Anspruch zu nehmen oder sich bei den inoCircles zu beteiligen. Auch wenn die Teamleads diesbezüglich

regelmäßig mit ihren Mitarbeiter:innen im Austausch sind, wird bisher nicht kontrolliert, ob und wie viel vom Budget genutzt wird. Ebenso kann es dazu führen, dass das Budget für Zwecke genutzt wird, die zwar den persönlichen Interessen des/der einzelnen Person entgegenkommen, nicht aber zwingend auf die strategischen Ziele des Unternehmens abgestimmt sind. Im Optimalfall sind die beiden Bereiche aber im Einklang, was u. a. die Aufgabe der Teamleads ist. Da es bewusst keinen festen Weiterbildungskatalog mit geprüften Trainings/ Weiterbildungen gibt, kann die freie Wahl als Risiko festgehalten werden, indem Budget auch für Weiterbildungen ausgegeben wird, welche nicht unserem Qualitätsanspruch entsprechen. Um zukünftig möglichst attraktive und relevante Angebote zu fördern, wollen wir diese detailliert untersuchen und dokumentieren, um auf die Bedürfnisse (in Bezug auf Weiterbildung) unserer Mitarbeitenden eingehen zu können.

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 2023 wurden 4 arbeitsbedingte Verletzungen gemeldet.

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. Mit unserem aktuellen Reporting lässt sich noch nicht genau erheben, wie viel Zeit und Geld in die Weiterbildung unserer Studierenden fließen.

Hier können wir bisher nur erheben, wie viel Budget insgesamt genutzt wurde. Eine Angabe von Weiterbildungsstunden ist für uns nicht möglich.

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operative
Projektmitarbeiter:innen -
ohne Aufteilung nach Geschlecht**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	716 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1300 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	2016 €

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operativer
Projektmitarbeiter:innen -
Frauen**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	1006 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.532 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	2538 €

**Durchschnittliche Ausgaben Weiterbildungsbudget operativer
Projektmitarbeiter:innen -
Männer**

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	666 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	1.265 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1931 €

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

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	703 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	708 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.411 €

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

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	645 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	515 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.160 €

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

Durchschnittliche Kosten ausgegeben pro MA	735 €
Durchschnittliche Kosten für Fehlzeiten durch Weiterbildung pro MA	837 €
Durchschnittliche Gesamtausgaben pro MA	1.572 €

Die Zahlen zeigen den Stand bis zum 27.11.2024.

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 108 Frauen und 345 Männer (Stand 11/2024). Der Anteil in Vollzeitäquivalenten kann bisher mit dem Report nicht ermittelt werden. Im Rahmen der Umstellung auf die CSRD werden wir unsere Reports diesbezüglich erweitern und auch dafür sorgen, dass eine Auswertung in Bezug auf die ESRS Leistungsindikatoren möglich ist.

a. Aufgrund der Struktur mit nur einem Gesellschafter gibt es keine Kontrollorgane in Form von Aufsichtsräten, etc.

b.

- i. 23,8 % Frauen und 76,2 % Männer (die Bewertung erfolgt vorerst nach absoluten Mitarbeiter:innenzahlen und nicht nach Vollzeitäquivalenten – dies ist erst mit Erweiterung des Diversity-Reports möglich)
- ii. Die Auswertung ist erst mit Erweiterung des Diversity-Reports möglich.
- iii. Die Auswertung ist erst mit Erweiterung 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 2024 (Stand November 2024).

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.

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. Ab dem Jahr 2024 haben wir mit der Einführung eines zweistufigen Lieferanten-Prüfprozesses begonnen. Die Einführung soll im Jahr 2025 abgeschlossen werden.

- 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 werden. Die Überprüfungsergebnisse werden nicht als hartes Ablehnungskriterium gehandhabt, sondern allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. 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 menschenrechtsnaher Themen. Dies sind bspw. Diskriminierung durch Software oder Datenschutzverletzungen. Wie im vorigen 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.

Ab dem Jahr 2024 haben wir mit der Einführung eines zweistufigen Lieferanten-Prüfprozesses begonnen. Die Einführung soll im Jahr 2025 abgeschlossen werden.

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.

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. 22
- b. 0
- c. 0
- d. 0 %
- e. 0 %

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Vielseitiges Engagement von finanzieller Unterstützung bis hin zu Bildungsangeboten

Unser freiwilliges Engagement für gemeinnützige Zwecke folgt keinen bestimmten formulierten Vorgaben. Aktivitäten waren bzw. sind Unterstützung von Hochschulen und Universitäten (z. B. KI Lab Hochschule Karlsruhe, DDLitLab Uni Hamburg, TUM Data Innovation Lab, StartING Hochschule Offenburg) und Schulen (z. B. bei Schüler:innen-Praktika landesweit, MINT-Feriencamp Karlsruhe, Initiative NAT Hamburg) durch fachliche Expertise, Vorlesungen, regelmäßigen Abschlussarbeiten, Beiträge in der Open Source Community, fachlichen Austausch, finanziell und personell geförderte Sammelaktionen (z. B. für Opfer des Kriegs in der Ukraine 2022), Abgabe von Hardware an Bedürftige (z. B. Laptops für Geflüchtete) unregelmäßige Zuwendungen an und Sammlungen für wohltätige Organisationen, u. a. der LOAN-Stiftung.

Im Bereich der Erwachsenenbildung veranstalten und hosten wir offene Meetups, öffnen unsere Türen zur „bunten Nacht der Digitalisierung“ in Karlsruhe zu verschiedensten Themengebieten der IT.

Daneben unterstützt inovex im Nachwuchsbereich mit seiner Fachkompetenz z. B. beim Girls'Day, devoxx4kids, Hacker-School Ukraine, Hacker-Camp der FernUni Hagen, Karlsruher Schul-Robotik-Cup, Teens-In-AI, CodeWeek in Bayern und uvw. Viele dieser Projekte fokussieren sich auf die Regionen unserer Unternehmensstandorte oder die Veranstalter, wodurch einzelne Regionen unterstützt werden.

Eine Übersicht über unser soziales Engagement inklusive der Ansprechpartner:innen für neue Projekte ist auf unserer Website veröffentlicht

(<https://www.inovex.de/de/ueber-uns/soziales-engagement/>).

Wir engagieren uns auch in bundes- und länderübergreifenden Forschungsprojekten wie COSMIC-X und DeKIOps, fördern damit den Austausch zwischen Hochschulen, Forschungsinstituten und der Wirtschaft und stärken zugleich die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit in verschiedenen Regionen und ganz Deutschland. Eine Übersicht über unsere Forschungsprojekte inklusive der Ansprechpartner:innen für neue Projekte ist auf unserer Website veröffentlicht (<https://www.inovex.de/de/ueber-uns/forschung-entwicklung/>).

Wir ermöglichen allen Mitarbeitenden, das gesellschaftliche Engagement von inovex zu prägen

Einzelprojekte entstehen aus den Interessen der Mitarbeiter:innen. Organisator:innen und Verantwortliche ergeben sich darum nicht strukturell, sondern individuell anlassbezogen. Die so aufgenommenen gemeinnützigen Aktivitäten folgen keiner Vorgabe oder Ausrichtung und werden ausdrücklich gefördert. Über den Umfang wird im Einzelfall mit den Teamleads befunden.

So entstand beispielsweise aus dem Engagement eines Mitarbeiters beim Deutschen Roten Kreuz die seit mehreren Jahren von uns vorangetriebene Entwicklung von [Mission Control Paramedic](#) (MCP). Mithilfe von MCP können Sanitätskräfte bei Großveranstaltungen koordiniert und unterstützt werden. Inzwischen wurde die Software mehrfach bei Festivals mit rund 250.000 Besucher:innen eingesetzt.

Die weitgehende Unabhängigkeit beim Aufgreifen und der Wahl eines gemeinnützigen Engagements ist sicher ein großer Motivator und sollte möglichst beibehalten werden. Im Jahr 2024 haben wir dazu beispielsweise konkret untersucht, ob wir unsere Mehrwerte steigern können, indem wir unser gesellschaftliches Engagement intensiver auf die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) ausrichten. Für das Jahr 2023 hatten wir geplant, eine eigene Plattform für unsere regionalen Projekte zu entwickeln. Aufgrund der bereits bestehenden und erweiterten Austauschformate wurde dieses Vorhaben jedoch nicht umgesetzt.

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

	1.1.2023 - 31.12.2023	1.1.2022 - 31.12.2022
	EUR	EUR
1. Rohergebnis	47.272.396,72	45.855.814,08
2. Personalaufwand	35.227.016,53	32.549.937,13
a) Löhne und Gehälter	29.788.982,13	27.640.534,84
b) soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	5.438.034,40	4.909.402,29
davon für Altersversorgung	294.728,25	320.169,45
3. Abschreibungen	564.278,68	572.145,09
a) auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	564.278,68	572.145,09
4. sonstige betriebliche Aufwendungen	6.639.792,28	5.916.101,53
5. sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	1.526,56	121,43
6. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	54.714,32	53.486,78
davon sonstige Zinsen und ähnliche Aufwendungen aus Abzinsung	54.061,00	53.227,00
7. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	1.424.612,37	2.132.144,26
8. Ergebnis nach Steuern	3.363.509,10	4.632.120,72
9. sonstige Steuern	2.672,00	5.249,00
10. Jahresüberschuss	3.360.837,10	4.626.871,72
11. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr	4.780.947,29	3.004.075,57
12. Bilanzgewinn	8.141.784,39	7.630.947,29

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 verstärkten Bemühungen und Entwicklungen der Europäischen Union im Bereich IT-Sicherheit und künstlicher Intelligenz (KI) kann es dazu kommen, dass wir zukünftig unter Regulierungen in diesen Bereichen fallen (z. B. die KI-Verordnung (KI-VO) oder den Cyber Resilience Act).

Mit der EU-weiten Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird inovex voraussichtlich ab dem Jahr 2026 berichtspflichtig. Die Erstellung und Aktualisierung dieses Nachhaltigkeitsberichts sehen wir unter anderem auch als Vorbereitung auf 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 <https://www.inovex.de/de/ueber-uns/communities>. Hervorzuheben sind dabei:

- Verband der Internetwirtschaft eco eV. (Fokusthemen sind alles rund um das Thema Internet und digitale Transformation).
- 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. Die Branchennähe ist dabei das wichtigste Kriterium bei einer Mitgliedschaft in einem Verband. Zum Teil entstehen Mitgliedschaften auch aus Interesse und Motivation von Mitarbeitenden heraus, soweit dies auch sonst zu den Unternehmenswerten passt.

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 2023: 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.

Neue 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.

Compliance-Ziele

Im Bereich Compliance verfolgt inovex bereits konkrete Ziele, die eng mit den Unternehmenswerten verknüpft sind. Mit der Veröffentlichung unseres Code of Conduct im Jahr 2024 wurde ein wichtiger Meilenstein erreicht. Der Code 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.

- **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 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 2023 und 2024 gab es keine erkennbaren Risiken, 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 2024 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 2024 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.