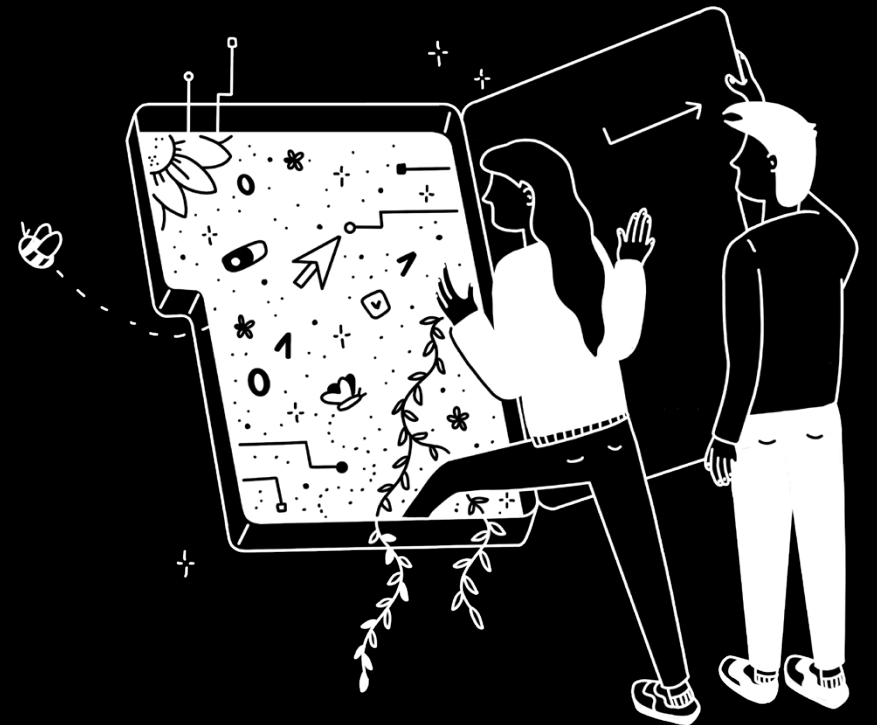


exeta

# IMPACT 2022 REPORT

Unser Aufbruch in eine  
nachhaltige Zukunft





**Vorwort vom Vorstand**

Seite 3



**Nachhaltigkeit bei Exxeta**

Seite 5

1.1 **Pioniere der digitalen Nachhaltigkeit**

Seite 6

1.2 **Über den Bericht**

Seite 12

1.3 **Über Exxeta**

Seite 13

1.4 **Nachhaltigkeitsmanagement bei Exxeta**

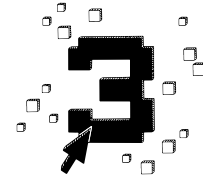
Seite 18

1.5 **Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen im Überblick**

Seite 26

1.6 **Governance**

Seite 40



**Soziale Nachhaltigkeit**

Seite 72

3.1 **Unsere Angestellten – das Herzstück von Exxeta**

Seite 74

3.2 **Sicherheit am Arbeitsplatz**

Seite 91

3.3 **Gesundheit hat oberste Priorität**

Seite 97

3.4 **Weiterbildung: Investition in Kompetenz**

Seite 101



**Ökonomische Nachhaltigkeit**

Seite 105

4.1 **Wirtschaftswert im Überblick**

Seite 107

4.2 **Steuermanagement & Spenden**

Seite 111

4.3 **Transparenz schaffen: Reporting zu steuerlichen Aktivitäten in verschiedenen Ländern**

Seite 114

4.4 **Compliance**

Seite 118



**Anhang**

Seite 123

5.1 **Mitarbeitendenkennzahlen**

Seite 124

5.2 **GRI-Index**

Seite 132

**Impressum**

Seite 149

**Case Studies**

**Impact Camp**

Seite 25

**Pari App**

Seite 37

**Bienfait**

Seite 55

**Womentoring**

Seite 69

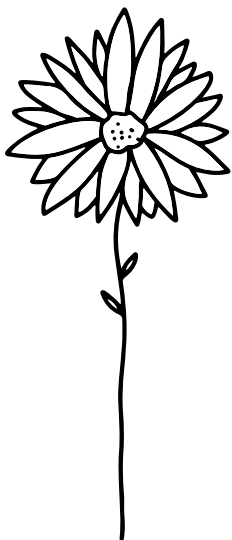
**Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit**

Seite 96

**Forschungsprojekt Wasserstoff**

Seite 122

# LIEBE LESEF:INNEN,



wie schön, dass Sie sich – genauso wie wir – für das Thema Nachhaltigkeit interessieren und auf unseren Nachhaltigkeitsbericht gestoßen sind. Den ersten in unserer Unternehmensgeschichte.

Nachhaltigkeit beschäftigt uns bei Exxeta schon lange. Seit zwei Jahren ist das Thema auch fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Unser Ziel: Die Welt nicht nur digitaler machen, sondern auch nachhaltiger. Mit unserem Handeln wollen wir als Vorbild im Markt vorangehen und damit – gemäß unserer Mission – Mindsets positiv verändern.

Diesen Bericht nutzen wir als Auftakt, um aktiver darüber zu sprechen und diesem Ziel näher zu kommen.

Zusammen mit meinem Vorstandskollegen Achim Kirchgässner habe ich Exxeta 2005 gegründet. Seitdem haben wir uns vom kleinen IT-Dienstleister zu einem großen Technologie- und Beratungsunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden entwickelt.

Unternehmen tragen eine große Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt – dieser sind wir uns bewusst und wir nehmen sie ernst. Für uns

ist es deshalb nur logisch, die Gesellschaft an unserem Erfolg teilhaben zu lassen und ihr etwas zurückzugeben. Deswegen engagieren wir uns für mehr Nachhaltigkeit – im ökologischen, sozialen und ökonomischen Sinne.

Diese drei Dimensionen sind für uns eng miteinander verbunden. Die Zukunft unseres Planeten und der Gesellschaft haben für uns hohe Priorität. Durch interne Maßnahmen mit konkretem Nachhaltigkeitsfokus, Pro-Bono-Projekten oder Spendenaktionen leisten wir den für uns wichtigen Beitrag. Auch unsere digitalen Lösungen in den für Nachhaltigkeit wesentlichen Branchen Energy, Mobility und Financial Services tragen zu unserem positiven Footprint bei. Eine zentrale Voraussetzung dafür: ökonomische Stabilität. Diese gibt uns die Möglichkeit, uns wirkungsvoll zu engagieren.

In diesem Bericht lesen Sie, wie wir unserer unternehmerischen Verantwortung 2022 gerecht geworden sind und wie wir uns konkret für mehr Nachhaltigkeit einsetzen.

Ich freue mich auf die weitere Reise und darauf, weiteren Impact zu generieren.

**Andreas Ritter, CEO und Gründer, Exxeta AG**

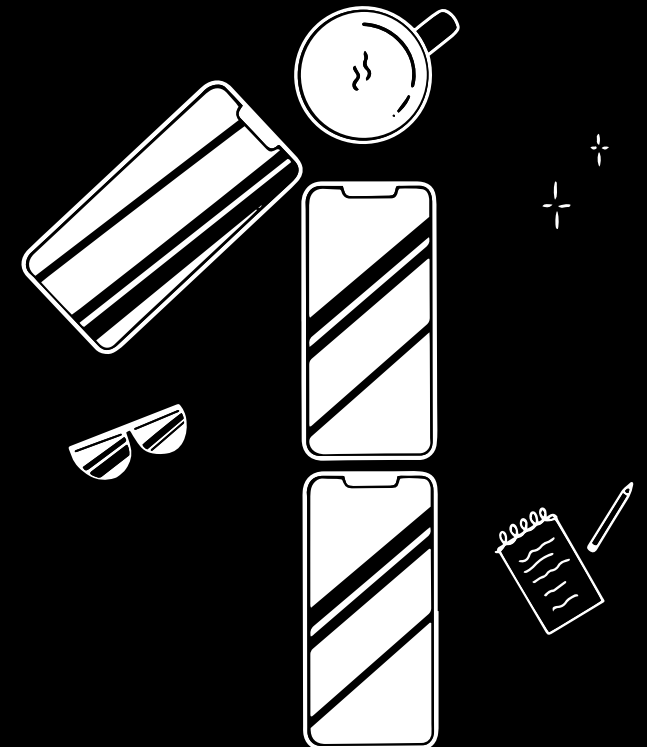
**„Ich freue mich sehr darüber, wie wir unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit dank des großen Engagements unserer Mitarbeitenden 2022 ausgebaut haben. 2023 werden wir die Möglichkeit haben, noch mehr Impact zu kreieren und die Welt ein Stück nachhaltiger zu machen.“**

Andreas Ritter, CEO und Gründer, Exxeta AG



# NACH- HALTIGKEIT BEI EXXETA

Unser Engagement im Überblick



# 1.1 PIONI ERE DER DIGITALEN NACH- HALTIGKEIT



Bei Exxeta wollen wir die digitale Welt nicht nur vorantreiben, sondern auch nachhaltiger gestalten. Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht beleuchten wir unsere Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen Ökonomie, Umwelt, Soziales und Governance. Dabei gehen wir nicht nur auf Meilensteine und Erfolge, sondern auch auf bestehende Herausforderungen ein. Unser Ziel ist es, nachhaltiges Wirtschaften in all unseren Geschäftsbereichen zu verankern und damit langfristig einen positiven Beitrag zu leisten.

Wir möchten als Vorbild im Markt agieren. Deshalb setzen wir uns mit internen Maßnahmen und Initiativen sowie Pro-Bono-Projekten und Spendenaktionen für eine nachhaltige Zukunft ein. Wir haben erkannt, dass wir Nachhaltigkeit nur gemeinsam als Team erreichen können. Um nachhaltiges Handeln im Unternehmen zu verankern, ist es unerlässlich, unsere Mitarbeitenden einzubeziehen.

### Unsere Initiativen im Überblick (2019-2022)

Der folgende Abschnitt gibt Einblicke in unser Engagement für Nachhaltigkeit und verdeutlicht unsere Bestrebungen, soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander zu vereinen.

#### Sustainable Finance Team

Unser Sustainable Finance Team setzt sich intensiv mit der Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten in allen Bereichen des Finanzwesens auseinander. Wir analysieren regulatorische Vorgaben und beraten unsere Kund:innen bei der Umsetzung. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Entwicklung wegweisender Projekte. Dazu gehört unter anderem ein von uns entwickelter CO<sub>2</sub>-Rechner als Vertriebstool für nachhaltige Finanzprodukte.

04/2019



**Women@Exxeta Community**

Gender, Diversity und Female Leadership stehen im Fokus der Women@Exxeta Community. Unsere Mission: Frauen im Unternehmen besser zu vernetzen und zu stärken. Durch die Community wurde unter anderem das Exxeta WoMentoring-Programm ins Leben gerufen, eine Plattform für den Austausch über alle Themen – beruflich wie privat. Hier finden Frauen in unserem Unternehmen Inspiration, Mentoring und Unterstützung.

04 / 2020

**Exxeta Nachhaltigkeits-Community**

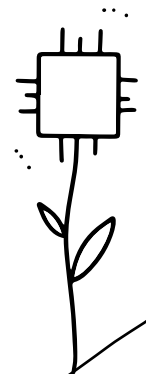
In unserer Nachhaltigkeits-Community gibt es viel Raum für kreative Ideen und Engagement. Hier können Mitarbeitende neue Initiativen in den Bereichen Umwelt und Soziales starten und Lösungen für eine nachhaltige Zukunft diskutieren. In der Community wurden unter anderem unsere Pro-Bono-Projekte sowie die Basis für unsere erste Treibhausgasbilanz, aber auch öffentliche Austauschformate und Sachspendenaktionen ins Leben gerufen.

01 / 2021

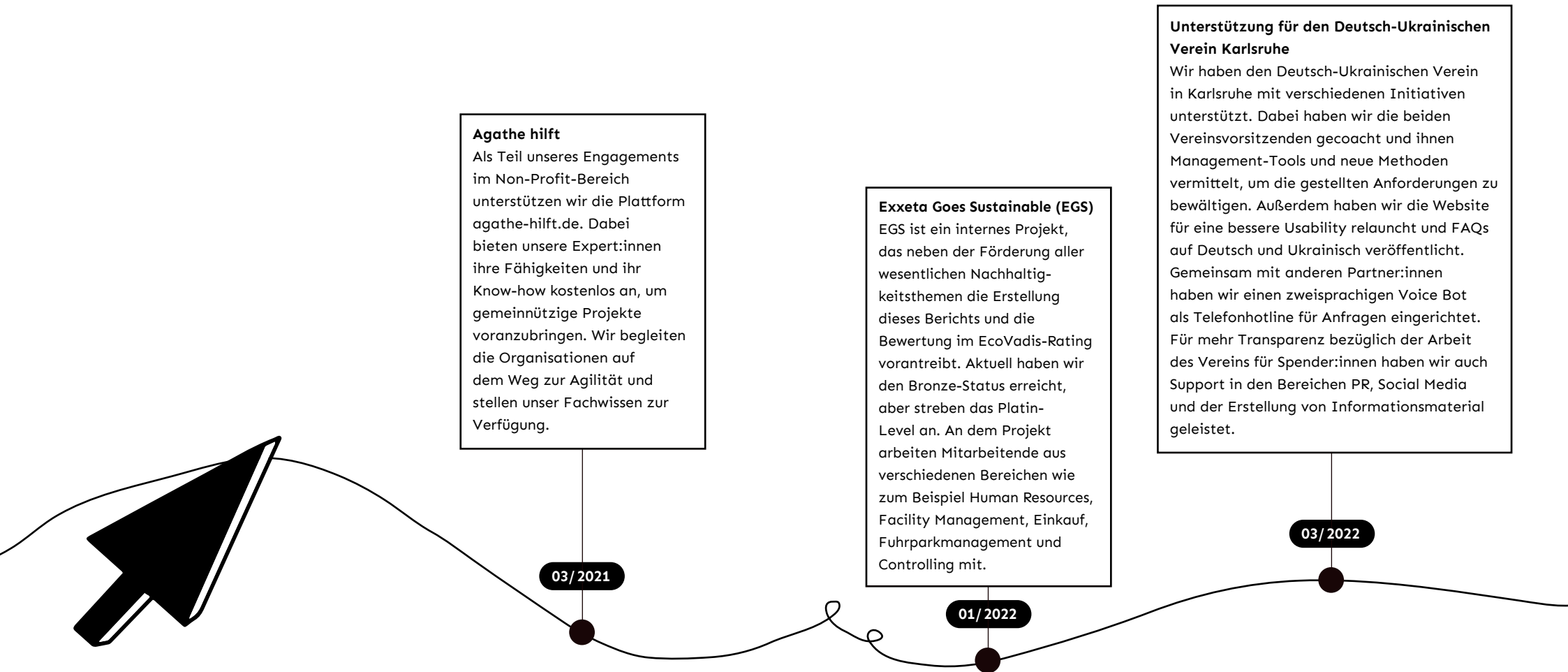
**Nachhaltige Softwareentwicklung**

Softwareentwicklung ist eine unserer Kernaktivitäten, die wir unternehmensweit nachhaltig gestalten möchten. Daher haben wir innerhalb unserer Nachhaltigkeits-Community wichtige Informationen zusammengetragen und in Präsentationen in verschiedenen Unternehmensbereichen vorgestellt. Wir wollen noch einen Schritt weiter gehen: Derzeit arbeiten wir an der Entwicklung von Schulungen, um das Know-how noch besser zu verankern und zu verbreiten.

02 / 2021







**Girls'Day**

Beim Girls'Day 2022 stand bei Exxeta das Thema „Digitalisierung und Nachhaltigkeit“ im Fokus. Schülerinnen an drei Standorten konnten in unseren Arbeitsalltag eintauchen und gemeinsam mit uns ein nachhaltiges, fiktives Produkt entwickeln. Dabei haben wir alle Bereiche der Softwareentwicklung abgedeckt, von der Methodik über die Konzeption und das User Interface Design bis hin zur Frontend-Entwicklung.

04 / 2022

**Müllsammel- und Handysammelaktion**

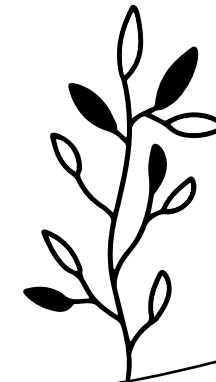
Gemeinsam für die Umwelt: Bei unserer standortübergreifenden Müllsammelaktion haben 33 Mitarbeitende achtlos weggeworfenen Müll eingesammelt und so gleichzeitig eine Umweltorganisation mit 50 Euro pro Müllsack unterstützt. Darüber hinaus sammeln wir alte Smartphones und Ladegeräte an unseren Standorten und spenden sie an den NABU, der sich für die Rettung der Natur einsetzt. Der Erlös wird von uns verdoppelt, um aktiv einen Beitrag zu leisten.

04 / 2022

**Reduktion des Energieverbrauchs innerhalb unserer Konferenzräume**

Eine Mitarbeiterin hat sich in ihrer Bachelorarbeit mit der Frage auseinandergesetzt, wie Unternehmen durch den Einsatz von Internet of Things (IoT) ihren Energieverbrauch senken können. Dabei lag ihr Fokus auf der Reduzierung des Energieverbrauchs in Konferenzräumen, für die sie verschiedene Einsparpotenziale identifiziert hat (z.B. auf Basis des Nutzendenverhaltens). Als Maßnahme zur Energieeinsparung hat die Mitarbeiterin eine bedarfsgerechte Steckdose konzipiert, die automatisch erkennt, ob sich Personen im Raum befinden oder nicht.

06 / 2022

**Unconscious-Bias-Schulung**

Die Women@Exxeta Community hat ein Trainingsprogramm zum Thema Gleichstellung und unbewusste kognitive Verzerrungen (engl. unconscious gender bias) konzipiert. Im Training geht es um die Erforschung der Denkmuster, die zu bestimmten Mustern in unserem Verhalten führen – und um Möglichkeiten, diesen Mustern entgegenzuwirken. Ziel des Trainings ist es, sowohl uns als Menschen als auch Exxeta als Unternehmen und unsere Kund:innen und Produkte besser aufzustellen. Das Programm befindet sich derzeit in der Pilotphase.

07 / 2022

**Exxeta Activity & Mobility Challenge**

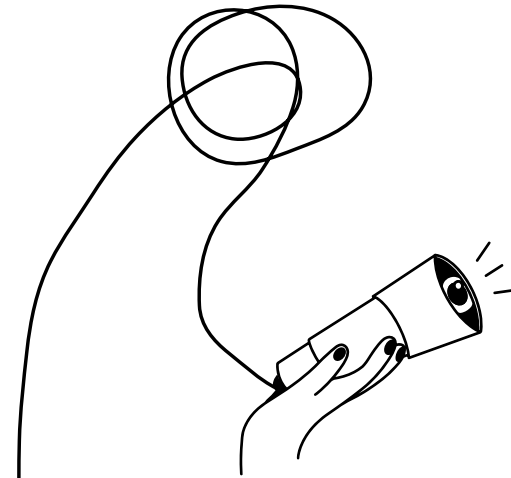
In einem vierwöchigen Zeitraum haben wir die Running- und Cycling-Aktivitäten unserer Mitarbeitenden im Rahmen der ausgerufenen Challenge verfolgt und für jede Stunde der Aktivität einen Euro an die Deutsche Kinderkrebshilfe gespendet. Gleichzeitig haben wir in einer Standort Challenge die Nutzung alternativer Verkehrsmittel belohnt: Alle Mitarbeitenden haben in einer Excel-Tabelle festgehalten, wie oft sie das Auto stehen gelassen und stattdessen aufs Rad oder in den Bus gestiegen sind. Der Standort mit den meisten „Autofrei-Stunden“ wurde als Mobilitätssieger ausgezeichnet. Mit unserem langjährigen E-Bike Leasingpartner haben wir zudem eine gutbesuchte Informationsveranstaltung organisiert, in der Kolleg:innen Einblicke dazu gegeben haben, wie sie das Pendeln und Familienleben ohne Auto meistern. Zusätzlich gab es allgemeine Informationen zum Leasingprozess.

10 / 2022

**Satzungsänderung:  
Nachhaltigkeit als zentrales  
Thema integriert**

Seit November 2022 haben wir einen CSR-Ausschuss im Aufsichtsrat. Genauere Informationen zu den Tätigkeiten folgen im Kapitel 1.5 Governance. Im Rahmen der Vorbereitungen für unsere B Corp-Zertifizierung, haben wir die Themen Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung auch fest in unserer Satzung verankert.

11 / 2022

**Nachhaltigkeit – wir bleiben dran!**

Wir sind stolz darauf, dass wir im Jahr 2023 unsere Maßnahmen für Nachhaltigkeit und gesellschaftliches Engagement weiter ausbauen. Bereits im ersten Quartal haben wir den Umzug unseres Hauptstandorts Karlsruhe in ein Green Building vertraglich geregelt. Im laufenden Jahr werden wir das Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden auf den Weg bringen und unsere angestrebte B Corp Zertifizierung weiter vorantreiben.

## 1.2 ÜBER DEN BERICHT



Unser erster Nachhaltigkeitsbericht erscheint am 14. Juli 2023 und deckt den Berichtszeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 ab. Als Basisjahr haben wir das Jahr 2021 gewählt und den Bericht gemäß den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Dieser wird zur selben Zeit wie unser Jahresabschluss veröffentlicht und soll ab jetzt jährlich erscheinen. Wir sind bestrebt, unsere Verantwortung als Unternehmen wahrzunehmen und nachhaltiges Handeln in unsere Geschäftsstrategie zu integrieren. Dieser Bericht gibt uns die Möglichkeit, unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu reflektieren und unsere Maßnahmen zu evaluieren. Fragen zum Bericht können an [sustainability@exxeta.com](mailto:sustainability@exxeta.com) gesendet werden.

### Maximale Transparenz durch externe Prüfung

Um sicherzustellen, dass unsere Berichterstattung zuverlässig und transparent ist, wurden alle Finanzinhalte und Angaben zum Jahresabschluss von unserer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ge-

prüft. Sachverständige der Dekra haben unsere Treibhausgasbilanzen nach verschiedenen, etablierten Standards bewertet (siehe Kapitel 2.3: Umweltkennzahlen). Zudem haben wir unser Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015 und unsere Informationssicherheit nach ISO 27001:2017 über den TÜV SÜD zertifizieren lassen und sind des Weiteren TISAX zertifiziert.

Unser Vorstand und der Aufsichtsrat haben den Bericht vor der Veröffentlichung abgenommen. Alle angegebenen Prüfstellen sind unabhängige Dienstleistungsstellen, zu denen wir keine weiteren Geschäftsbeziehungen führen. Eine Policy für die Einholung externer Prüfungen besteht nicht.



### Übrigens:

Wir lassen seit 2020 einen Nachhaltigkeitsbewertungsbericht von EcoVadis erstellen, haben hier den Status Bronze erreicht und die ersten Hürden für eine B Corp Zertifizierung erfolgreich genommen.

### Hier sind die Links zu den verschiedenen Prüfungserklärungen



THG-Bilanz  
2022 [Link](#)

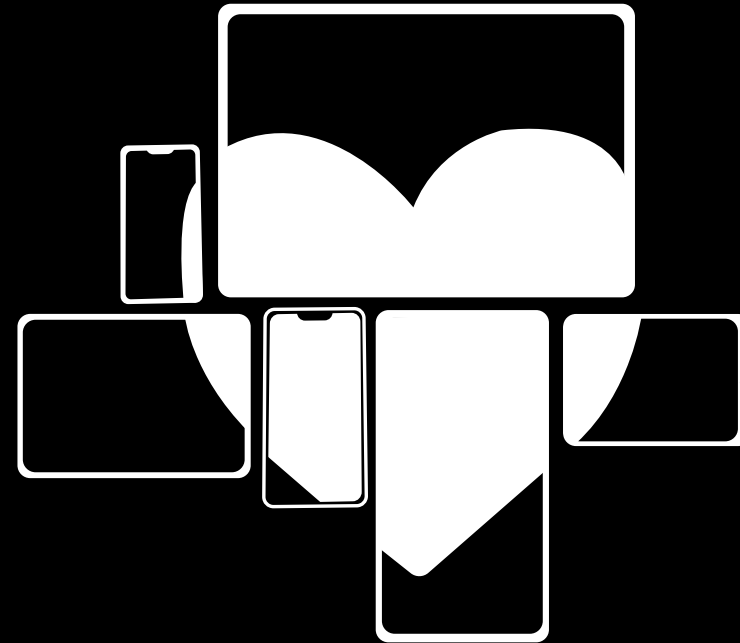


TÜV  
ISO 9001:2015 [Link](#)  
DIN EN ISO/  
IEC 27001:2017 [Link](#)



EcoVadis  
Sustainability  
Rating Bronze  
[Link](#)

1.3  
**ÜBER  
EXXETA**



**Unsere Mission:  
Transforming mindsets &  
markets with our passion  
for technology**

Exxeta ist ein Technologie- und Beratungsunternehmen und begleitet Unternehmen dabei, sich digital neu aufzustellen, sich zu transformieren und nachhaltige, innovative Geschäftsmodelle und Lösungen zu entwickeln. Exxeta unterstützt Kund:innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Strategie über die Konzeption bis zur Implementierung.

### Tätigkeiten, Produkte und Leistungsportfolio

Als End-to-end Digitalisierungspartner bieten wir Leistungen in den Bereichen Strategie und Transformation sowie Technologie und digitale Services an. Hier kombinieren wir strategisches

Know-how mit branchenspezifischem Fachwissen und Technologieexpertise: Auf diese Weise erarbeiten wir mit unseren Kund:innen individuelle und innovative Lösungen und generieren echten Impact.

Unser Fokus liegt auf den Branchen Mobility, Financial Services, Energy, Public und Retail.

#### Allgemeine Angaben



**Rechtlicher Name:**  
Exxeta AG



**Gründungsdatum:**  
26.04.2005



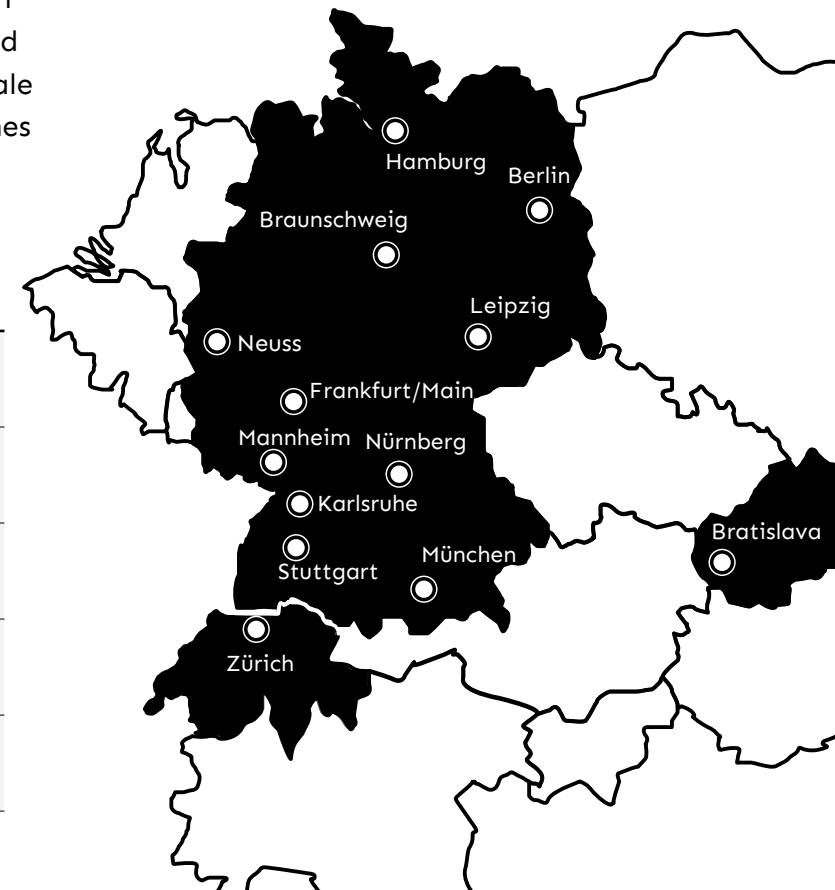
**Rechtsform:**  
Aktiengesellschaft



**Hauptsitz:**  
Albert-Nestler-Straße 19, 76131 Karlsruhe



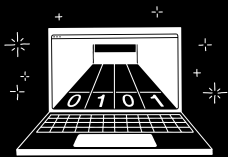
**Tätig in den Ländern:**  
Deutschland, Schweiz und Slowakei



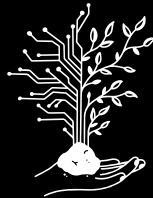
Unser Leistungsspektrum erstreckt sich dabei über folgende Bereiche:

# STRATEGIE UND TRANSFORMATION:

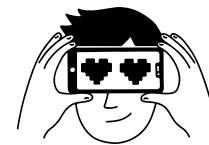
# TECHNOLOGIEN UND DIGITALE SERVICES:



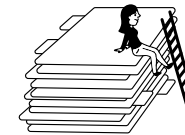
**DIGITALE STRATEGIE**



**DIGITALE TRANSFORMATION**



**CUSTOMER EXPERIENCE**



**DATA**



**CLOUD**



**TECHNOLOGISCHE STRATEGIE**



**NACHHALTIGKEITS-BERATUNG**



**SOFTWARE-ENTWICKLUNG**



**DEVOPS**

**Wertschöpfungskette: Mit diesen Partner:innen arbeiten wir zusammen**

Wir pflegen langfristige Partnerschaften mit unseren Lieferant:innen durch Rahmenverträge, um eine sichere Lieferkette zu gewährleisten. Wir beziehen jedoch auch Artikel von Lieferant:innen, bei denen keine langfristige Bindung besteht. Im Folgenden geben wir einen Überblick über unsere Wertschöpfungskette:

<b>Arten der Lieferant:innen</b>	Verkäufer:innen von Hardware und Software sowie Dienstleistende aus verschiedenen Bereichen: IT, Cloud, Fuhrpark, Marketing, externe Mitarbeitende
<b>Gesamtzahl der Lieferant:innen:</b>	ca. 150 direkte Lieferant:innen
<b>Aktivitäten der Lieferant:innen:</b>	Verkauf, Dienstleistung
<b>Geografische Lage:</b>	Hauptsächlich Deutschland, Europa

Wir haben keine bedeutenden Geschäftsbeziehungen oder nachgelagerte Entitäten zu berichten. Dieser aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist für uns eine Premiere. Deshalb gibt es keine Vergleichsmöglichkeiten zu früheren Veröffentlichungen in Bezug auf Änderungen in unseren Tätigkeiten oder der Wertschöpfungskette.

**Anforderungen an Lieferant:innen: Verpflichtung zur Nachhaltigkeit**

Unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferant:innen stellt Anforderungen an Geschäftspartner:innen und Auftragnehmer. Wir betrachten diese Richtlinie als wesentlich für unsere Geschäftsbeziehungen und erwarten von unseren Lieferant:innen, dass sie diese ebenfalls angemessen erfüllen.



**„Seit dem Rebranding 2021 ist das Thema Nachhaltigkeit in unserer Vision verankert und damit noch stärker in unseren Fokus gerückt. Es bestimmt unsere Aktivitäten: intern wie extern, heute und in Zukunft. Wir haben noch viel vor uns, sind aber auf einem guten Weg.“**

Jessica Haag, Head of Brand Strategy, Exxeta AG



## 1.4 NACH- HALTIGKEITS- MANAGEMENT BEI EXXETA



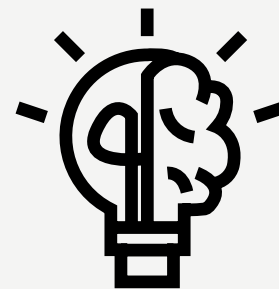
Im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements legen wir großen Wert darauf, sowohl ökonomische als auch ökologische und soziale Themen gleichermaßen zu berücksichtigen. Unsere Führungsebene trägt dabei eine besondere Verantwortung, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie fest verankert ist. In diesem Kapitel werden die Maßnahmen und Aktivitäten beschrieben, die Exxeta im Berichtszeitraum umgesetzt hat, um eine nachhaltige Unternehmensführung zu gewährleisten.

### Organisationsstruktur

Bei Exxeta sind klar definierte Verantwortlichkeiten ein wesentlicher Bestandteil unseres effizienten Nachhaltigkeitsmanagements. In unserem Aufsichtsrat und im Vorstand werden zukunfts- und nachhaltigkeitsorientierte Themen besprochen, um die Strategie, Vision und Mission des Unternehmens weiterzuentwickeln. Wir halten den Aufsichtsrat kontinuierlich über Forecasts und Personalkennzahlen auf dem Laufenden und holen bei Bedarf die Meinung unserer Interessengruppen ein.

Der Aufsichtsrat tagt vier Mal im Jahr und widmet eine Sitzung dem Jahresabschluss und in diesem Jahr erstmals auch dem Nachhaltigkeitsbericht. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen somit den Nachhaltigkeitsbericht mitsamt der wesentlichen Themen ab.

### Kontrollzuständigkeiten und Themen des Aufsichtsrats:



Strategische Ausrichtung der Gesellschaft

Jahres- und Mehrjahresplanung sowie des Budgets bestehend aus den Key Performance Indicators

Erweiterung von Geschäftsfeldern

Langfristige Verpflichtungen

Investitionen in neue geschäftliche Entwicklungen

Erwerb, Veräußerung und Bebauung von Grundstücken und Gebäuden

Damit wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen und unser Engagement in ökologischen und sozialen Themen stärken, haben wir das Thema Nachhaltigkeit in unsere Unternehmenssatzung aufgenommen. Der Aufsichtsrat hat den Corporate-Social-Responsibility-Ausschuss eingerichtet. Dieser Ausschuss befasst sich speziell mit Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Umwelt und Soziales. Es herrscht ein enger Austausch mit den Beteiligten des Projekts Exxeta Goes Sustainable.

Neben dem Corporate-Social-Responsibility-Ausschuss sind auch der Vorstand und die Mitglieder des Rocket Boards für das Vorantreiben ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen ernannt worden. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Entscheidungsprozesse ist.



Cluster sind ein zentrales Element unseres unternehmensweiten Kooperationsmodells. Go2Market, One Delivery und Central Functions stehen dabei für unsere Wertschöpfung.



Boards übernehmen eine orchestrierende Funktion und steuern die Entwicklung unseres Unternehmens als Ganzes. Sie sorgen dafür, dass alle Cluster und Elemente der agilen Organisation ineinandergreifen.



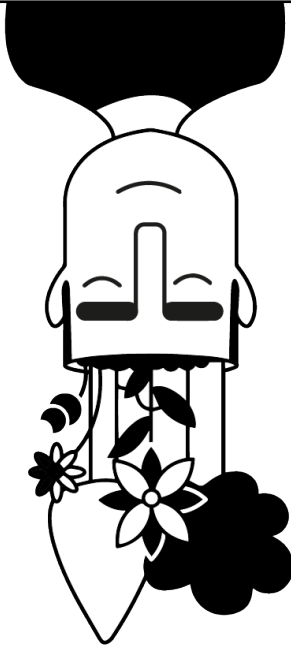
Durch Communities können alle Mitarbeitenden team-, projekt-, bereichs- und ebenenübergreifend kommunizieren. Hierbei werden nicht nur Themen, Technologien, Methoden und Märkte diskutiert, sondern auch Erfahrungen ausgetauscht, Wissen vermehrt und Best Practices etabliert.



Circle bilden den Rahmen für eine enge Zusammenarbeit zwischen unseren leistungsstarken Delivery-Einheiten. Gemeinsam arbeiten unsere Kolleg:innen an Projekten, um maximale Leistung und Qualität zu erzielen. Auf diese Weise können wir unseren Kund:innen den größtmöglichen Nutzen und die höchste Zufriedenheit bieten.



Unsere Reporting Structure bildet die disziplinarische Zuordnung aller Mitarbeitenden zu ihren jeweiligen Führungskräften ab. So ist eine effiziente und klare Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten gewährleistet.



### **Beteiligte organisatorische Einheiten**

#### **Exxeta Goes Sustainable**

Zu Beginn des Jahres 2022 haben wir mit dem Projekt Exxeta Goes Sustainable einen wichtigen Meilenstein für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten erreicht. Wir haben ein engagiertes Team von Mitarbeitenden aufgestellt, damit die verschiedenen Standards eingehalten und die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen bestimmt werden. Das Team setzt sich aus Entscheidungsträger:innen aller GRI-relevanten Zentralfunktionen zusammen, wie beispielsweise Human Resources, Procurement und Controlling. Auch aus der Delivery sind Ansprechpartner:innen vertreten, um eine ganzheitliche und umfassende Integration von Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen sicherzustellen.

#### **Diese Ziele haben höchste Priorität:**

- › Förderung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen
- › Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten nach GRI-Standard
- › Verbesserung des EcoVadis-Ratings
- › Erreichen einer B Corp-Zertifizierung

Das Projekt Exxeta Goes Sustainable zielt auch darauf ab, alle Mitarbeitenden durch regelmäßige Challenges und gezielte Kommunikation für das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Aktivitäten zu sensibilisieren. Dafür bindet Exxeta Mitarbeitende in die Erarbeitung von Verbesserungen in Bereichen wie Energie und Mobilität ein. Auch hier sind Entscheidungsträger:innen aller GRI-relevanten Zentralfunktionen sowie Ansprechpartner:innen aus der Delivery im Projektteam vertreten. Um die Einbindung der Mitarbeitenden zu unterstützen, gibt es verschiedene Initiativen in unseren Communities, wie die Nachhaltigkeits-Community, Women@Exxeta Community und Sustainable Finance Community.

Das Projektteam trifft sich regelmäßig mit einem Vorstandsmitglied, um die Fortschritte sowie die strategische Ausrichtung zu besprechen. Der Corporate-Social-Responsibility-Ausschuss wird nach Bedarf über den Projektstand informiert, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Exxeta langfristig erfolgreich sind.

### **Grundlagen unserer Unternehmenskultur: Prinzipien und Richtlinien**

Wir orientieren unser Handeln an zentralen Grundsätzen wie Compliance und Integrität, Verantwortung und Respekt, Nachhaltigkeit und Verlässlichkeit. Wir setzen uns für die Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung ein, tolerieren keine Diskriminierung und übernehmen soziale Verantwortung. Diese Grundsätze leiten uns innerhalb des Unternehmens und in unserer Zusammenarbeit mit externen Geschäftspartner:innen. Unser Ziel ist es, durch die Geschäftstätigkeit eine erheblich positive Wirkung auf das Gemeinwohl und die Umwelt zu erzielen.

Unser Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur und stellt sicher, dass wir uns in all unseren Handlungen und Entscheidungen an diesen Grundsätzen orientieren. Vom Aufsichtsrat über den Vorstand und die Führungskräfte bis hin zu unseren Beschäftigten: Wir sind alle dazu verpflichtet, diese Richtlinien einzuhalten. Der Schutz der Menschenrechte, sozialer und ökonomischer Grundrechte sowie die Wahrung der Würde jedes Einzelnen sind von höchster Bedeutung. Unsere Arbeitsumgebung zeichnet sich durch gegenseitigen

Respekt, Vertrauen, Toleranz und Offenheit aus. Bei Exxeta bekennen wir uns zu den international gültigen Standards der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards und der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP). Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Diskriminierung jeglicher Art – aufgrund von Faktoren wie Alter, Religion oder Weltanschauung, Herkunft, Nationalität oder Ethnie, Geschlecht oder sexueller Orientierung sowie Familienstand, Schwangerschaft oder Elternschaft – nicht toleriert. Bei Exxeta pflegen wir eine offene, tolerante und integrative Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben.

### **Human Resources Sustainability Policy**

Mit der Human Resources Sustainability Policy und dem Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex haben wir interne Grundsatzserklärungen geschaffen, welche die Einhaltung von Gesetzen und internationalen Grundrechten, Chancengleichheit, Antidiskriminierung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betonen. Beide Richtlinien werden vom Vorstand verantwortet und sind für das gesamte Unternehmen verbindlicher Bestandteil des Unternehmenshandbuchs.

### **Persönliche und berufliche Weiterentwicklung im Fokus**

Bei Exxeta legen wir großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und ihre persönliche sowie berufliche Entwicklung. Wir bieten dazu verschiedene Möglichkeiten an, wie beispielsweise Mentor:innen-Programme, strukturierte Mitarbeitendengespräche und vielfältige Schulungsangebote. Auch der „Welcome Day“ für neue Mitarbeitende ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung, damit neue Kolleg:innen die Unternehmenskultur und -werte kennenlernen. Zur Förderung der offenen Kommunikation haben wir ein regelmäßiges Open-Door-Angebot mit dem Vorstand eingerichtet und nutzen unseren Happy People Index – ein anonymes Stimmungsbarometer, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu ermitteln.

### **Kritische Anliegen**

Als verantwortungsvolles Unternehmen streben wir danach, immer gesetztes- und regelkonform zu handeln. Sollten dennoch nachweisliche Regelverstöße auftreten, ziehen wir angemessene Konsequenzen. Während des Berichtszeitraums haben wir keine Meldungen über kritische Angelegenheiten erhalten.

Um mögliche Unregelmäßigkeiten und Verstöße frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzutreten zu können, setzen wir auf die Unterstützung unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und externen Stakeholder. Hierfür haben wir ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches die Möglichkeit bietet, Verstöße gegen unser Unternehmen oder risikoreiche Handlungen zu melden. Das System kann online über eine webbasierte Applikation oder telefonisch genutzt werden und gewährleistet eine vertrauliche und sichere Meldung an das Compliance-Team. Dabei werden der Grundsatz der Unschuldsvermutung sowie der Verhältnismäßigkeit stets gewahrt und die erforderlichen Maßnahmen in jedem bestätigten Einzelfall geprüft und umgesetzt.

#### **Kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdergruppen**

Zu unseren wichtigsten Interessengruppen zählen Kund:innen, Mitarbeitende, Geschäftspartner:innen, externe Dienstleistende und Aktionär:innen. Der Austausch mit ihnen dient uns als wichtige Grundlage für Innovationen und hilft uns, neue Trends und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ermöglicht es uns, die Qua-

lität unserer Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern. Wir pflegen diesen Austausch durch regelmäßige Gespräche und Interviews mit unseren Stakeholdern. Unsere Richtlinien sehen keine Verpflichtung zur Durchführung von Due Diligences bei unseren Geschäftspartnern vor.

#### **Freigabe von Umsatz- und Kostenpositionen**

Eine Regelung definiert die Freigabe von Umsatz- und Kostenpositionen der Exxeta-Gruppe. Diese Regelung schreibt vor, dass bei allen geschäftsrelevanten Verträgen ein Vier-Augen-Prinzip verpflichtend ist, um mögliche Interessenskonflikte und möglichem Fehlverhalten vorzubeugen.

Über unsere Nachhaltigkeitsrichtlinien informieren wir unsere Kolleg:innen über das Intranet und Externe über unsere Website, siehe [Compliance](#).



# IMPACT CAMP

Neue Impulse für Nachhaltigkeit in der Wirtschaft

CASE STUDY



exxeta  
**IMPACT CAMP**  
15.8. – 26.8.22  
BERLIN

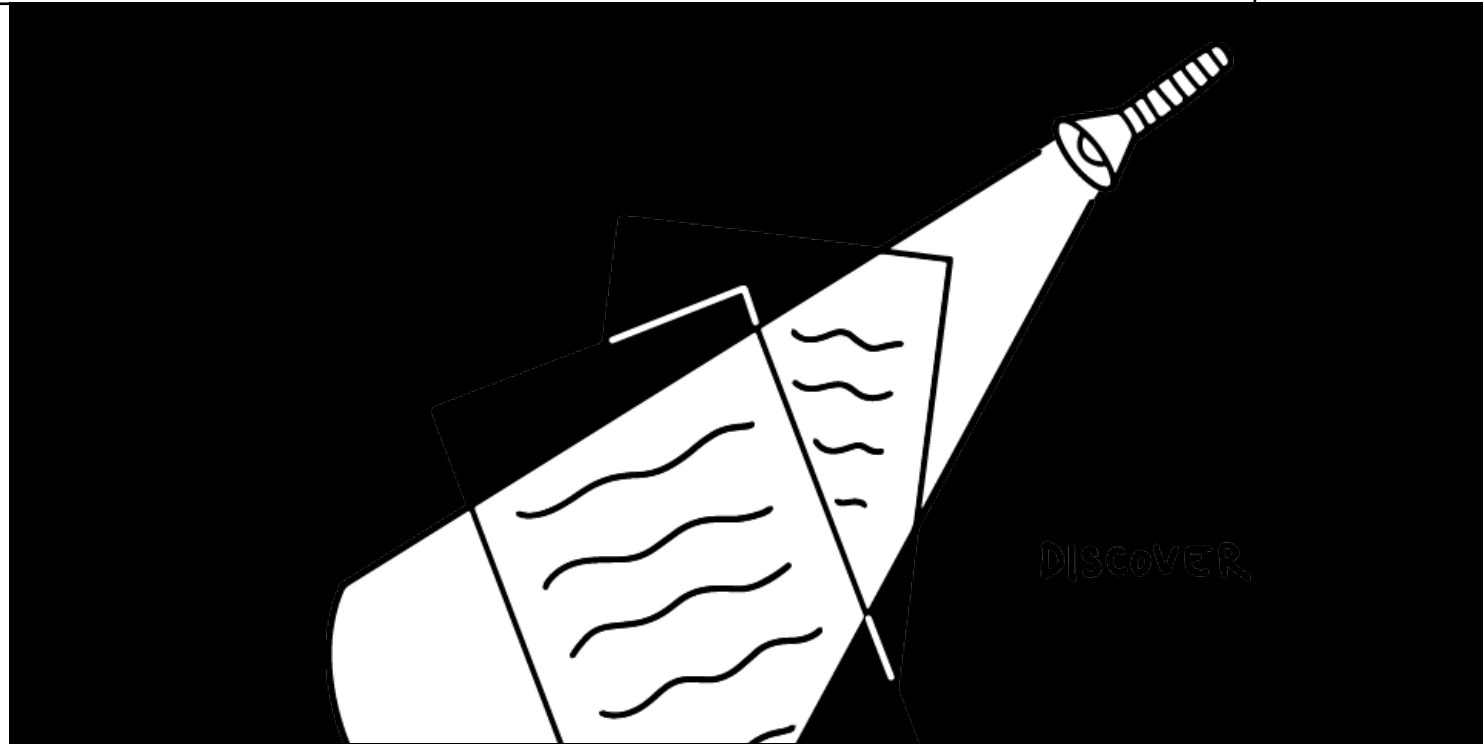
Im August 2022 brachten wir in unserem Exxeta Impact Camp junge Talente und Unternehmen zusammen, um gemeinsam an einer nachhaltigen Zukunft zu arbeiten. Ziel des zweiwöchigen Camps war es, im Rahmen einer Nachhaltigkeits-Challenge Geschäftsmodelle und Produkte zu entwickeln, die ökonomischen, sozialen oder ökologischen Impact generieren. Die Challenges kamen von den Unternehmen, die den rund 35 Studierenden auch als Coaches zur Seite standen. Am Ende pitchten die Studierenden ihre konkreten Lösungsansätze erfolgreich vor der Jury.

Gemeinsam hat am Ende eine Jury die Entscheidung über die Sieger:innen gefällt. Nachhaltigkeit (wie groß ist der Impact der Idee) und Business Model (Desirability, Viability, Feasibility und Strategy fit). Ermöglicht haben das Exxeta Impact Camp viele Kolleg:innen, die ihr Engagement fortführen und das Event erneut anbieten möchten.



1.5

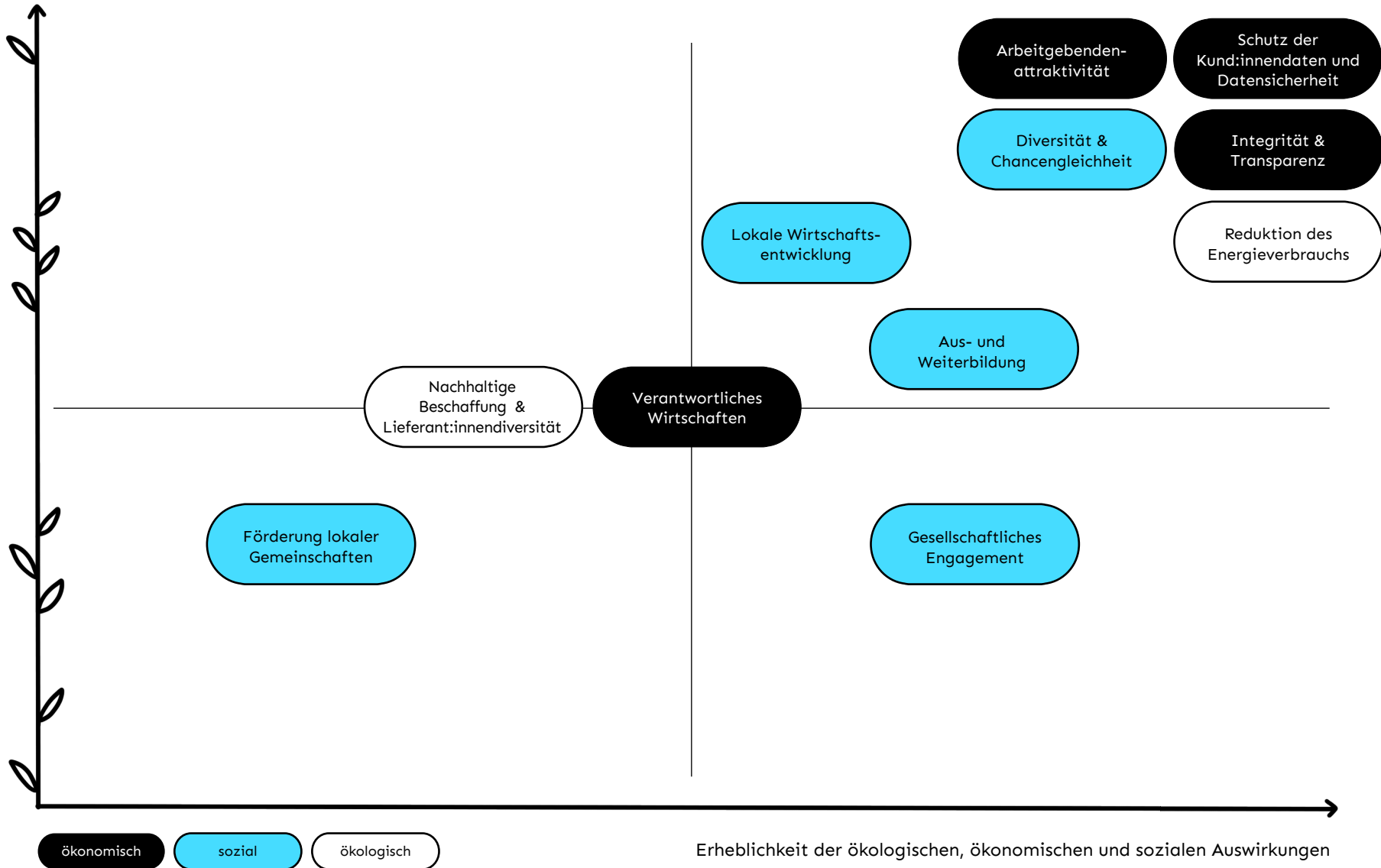
# DIE WICHTIGSTEN NACHHALTIGKEITSTHEMEN IM ÜBERBLICK



Wir haben stets die relevanten Themen für uns und unsere Stakeholder im Blick – auch durch umfangreiche Erhebungen und Analysen. Hierbei haben wir vorhandene Unternehmensdaten ausgewertet und unter anderem eine Befragung der Mitarbeitenden zum Thema nachhaltige Mobilität durchgeführt. Zudem wurden Interviews mit dem oberen Management und dem Aufsichtsrat durchgeführt, hinzu kommen Prüfberichte und Lieferant:innenbewertungen.

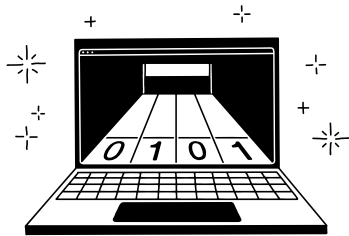
Darüber hinaus haben wir die Anforderungen unserer Kund:innen, die Einhaltung von gesetzlichen und selbstgesetzten Richtlinien, die Erfüllung von Standards und der vorhandenen Zertifizierungen untersucht. Um sicherzustellen, dass wir mit unseren Nachhaltigkeitsinitiativen im Einklang mit führenden Unternehmen stehen, haben wir zudem ein Peer Group Benchmarking durchgeführt. Abschließend haben wir eine Stakeholder-/Nachhaltigkeitsmatrix erstellt, um die relevanten Themen zu priorisieren.

Einfluss auf Stakeholderbeurteilungen / Entscheidungen



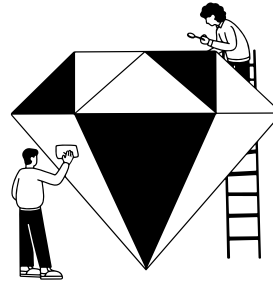
## Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen sind:

1.



**Datenschutz und  
Datensicherheit**

2.



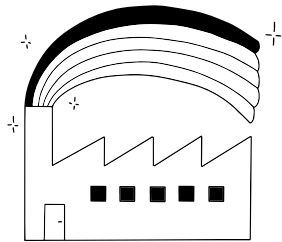
**Arbeitgebendenattraktivität**

3.



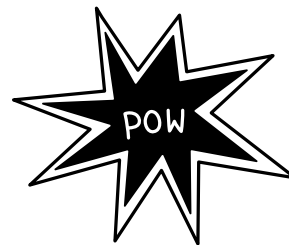
**Klimamanagement**

4.



**Nachhaltige Beschaffung  
und Lieferant:innendiversität**

5.

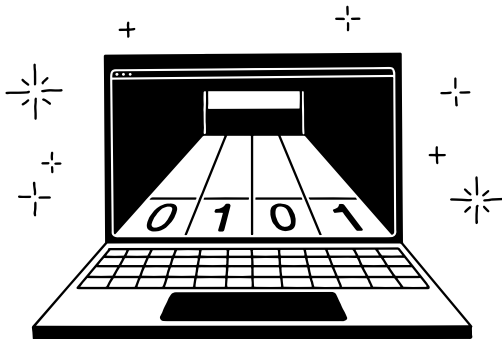


**Gesellschaftliches  
Engagement**



## Im Detail: Management von relevanten Themen

### 1. **Datenschutz und Datensicherheit**



Die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DGSVO) ist für uns von entscheidender Bedeutung. Sie trägt dazu bei, das Vertrauen unserer Kund:innen zu bewahren und zu stärken, Cyberkriminalität und Betrug vorzubeugen sowie Vertragsstrafen zu vermeiden. Wir sind uns bewusst, dass Datenschutzverletzungen das Vertrauen in das Unternehmen und dessen Ruf schädigen.

Zu diesen Themen schulen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig. Dafür haben wir einen externen Datenschutzbeauftragten sowie einen internen Datenschutzkoordinator im Einsatz. Außerdem haben wir ein Informationssicherheits-Managementsystem implementiert und nach internationalen Standards (ISO 27001, TISAX) zertifizieren lassen. Um die Einhaltung der Vorgaben der DSGVO zu überprüfen und nachzuweisen, führen wir jährlich ein internes und externes Audit durch. Das Thema ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Risikomanagements.

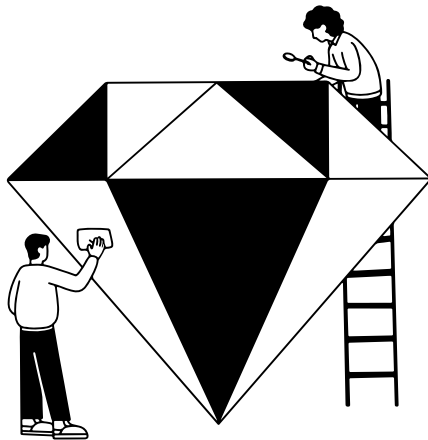
Policies zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz sind für alle Mitarbeitenden in unserem Unternehmenshandbuch im Intranet zugänglich. Hinweise auf Verstöße können sowohl an die Datenschutzbehörde als auch an unser Hinweisgebersystem gerichtet werden. Im vergangenen Berichtsjahr sind keine Datenschutzvorfälle aufgetreten.

Weitere Informationen sind im Abschnitt 5 „Datenschutz: Unsere Verantwortung im digitalen Zeitalter“ zu finden.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

2.

### Arbeitgeber- attraktivität



Bei Exxeta bieten wir attraktive Arbeitsbedingungen und eine angenehme Atmosphäre. Dadurch können wir hochqualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten. Wir setzen uns aktiv für Vielfalt und Chancengleichheit ein und investieren in die Bindung von Mitarbeitenden durch zahlreiche Benefits. Als Unternehmen sind wir auch bestrebt, die Arbeitsplatzsicherheit auf hohem Level zu gewährleisten. Uns ist bewusst, dass einige unserer Benefits auf Umweltschutz einzahlen (zum Beispiel eine gute Anbindung der Standorte, Bike-Leasing) und andere ihn negativ beeinflussen (Betriebsfeste, Dienstwagen, Geräte oder große Standorte, die wir heizen und klimatisieren).

Weitere Informationen sind in den Abschnitten 1.4 „Nachhaltigkeitsmanagement bei Exxeta“ und im Kapitel 3. „Soziale Nachhaltigkeit: Wir setzen uns für die Gesellschaft ein“ zu finden.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

3.

### Klima- management



Wir sehen uns in der Verantwortung, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dazu gehört unter anderem, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren und bis Ende 2023 unsere Treibhausgasemissionen weiter signifikant zu senken. Dieses Ziel, das auch in unserer Balanced Scorecard verankert ist, stellt eine große Herausforderung dar, weil unser Unternehmen weiterwachsen wird. Daher ist die Reduktion der Emissionen nicht in der Summe, sondern pro Kopf zu sehen. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für das Thema Klimaschutz und beziehen sie durch zahlreiche Aktionen mit ein. Zudem beteiligen wir uns an Initiativen, die sich für den Klimaschutz einsetzen.

Wir wissen, dass wichtige Maßnahmen heute zu Resilienz und somit einem Wettbewerbsvorteil, Nichteinhaltung wiederum zu finanziellen Einbußen führen kann. Zudem bestehen erste Anfragen unserer Kund:innen, unsere Ziele in puncto Klimaschutz darzulegen. Dieser Trend wird in den kommenden Jahren signifikant zunehmen.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

### **Klimawandel: Was bedeutet das für die Wirtschaft?**

Als Unternehmen sehen wir uns mit Herausforderungen und Veränderungen durch den Klimawandel konfrontiert. Aus diesem Grund haben wir uns intensiv mit den damit verbundenen Risiken und Chancen auseinandergesetzt. Dabei haben wir erkannt, dass uns finanzielle Auswirkungen mittel- bis langfristiger Natur direkt betreffen können. Sowohl politische als auch wirtschaftliche Krisen können sich auf die Lieferketten auswirken.

Die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel sind durch hohe Unsicherheit und Nichtlinearität geprägt. Es gibt keine historischen Daten, die ihre Eintrittswahrscheinlichkeiten widerspiegeln, und Extremwerte sind nicht ausgeschlossen. Traditionelle Ansätze des Risikomanagements, die auf der Extrapolation historischer Daten und der Annahme von Normalverteilungen beruhen, sind für die Bewertung zukünftiger klimabedingter Risiken nicht ausreichend. Daher werden in der Finanzwelt

vorausschauende und szenario-basierte Methoden des Risikomanagements entwickelt.

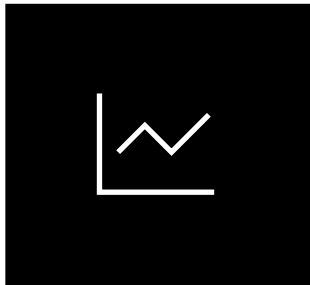
In Anbetracht der Risiken setzen wir konkrete Maßnahmen um: Dazu gehört beispielsweise die Umstellung auf Elektrofahrzeuge und die Anpassung unserer Standortkriterien hinsichtlich der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die finanziellen Folgen und die Kosten der Risiken und Chancen haben wir noch nicht berechnet, sind jedoch ein zentraler Punkt unserer zukünftigen Maßnahmen.



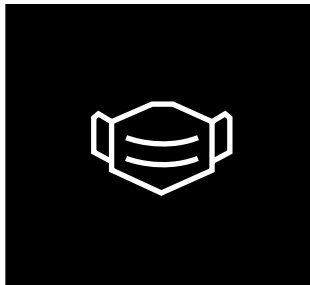
## Im Detail: Management von relevanten Themen

3.

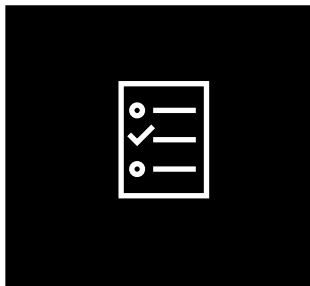
### Regulatorische Risiken und Chancen



› Allgemeine Steigerungen der Kosten, beispielsweise durch CO<sub>2</sub>-Bepreisung



› Politische und finanzielle Krisen sowie Pandemien, die sich auf Investitionen, Einkommen und Einkauf auswirken können



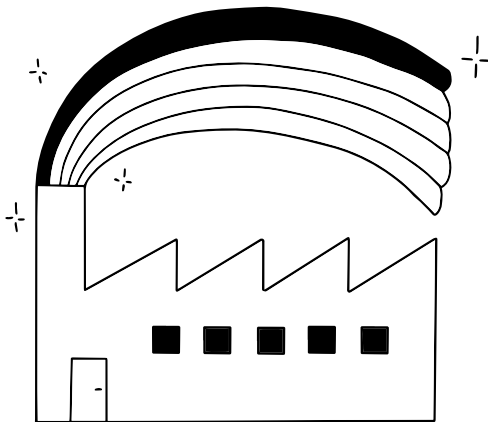
› Frühzeitige Adaption von neuen Regularien, um Produkte durch CO<sub>2</sub>-Bepreisung und Dienstleistungen als First Mover anzubieten

Weitere Informationen sind in den Abschnitten 1.4 „Nachhaltigkeitsmanagement bei Exxeta“ im Punkt 6 dieses Kapitels „Gesellschaftliches Engagement“ und im Kapitel 2 „Ökologische Nachhaltigkeit: Wir schützen die Umwelt“ zu finden.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

4.

### Nachhaltige Beschaffung bei Lieferant:innen



Wir versuchen kontinuierlich, bei der Auswahl unserer Lieferant:innen das Thema Nachhaltigkeit weiter in den Vordergrund zu stellen. Wir sichten unsere bestehenden und potentielle neue Lieferant:innen hinsichtlich der von uns festgelegten Kriterien, die als Anforderungen in einer Beschaffungsrichtlinie festgehalten sind. Diese Beschaffungsrichtlinie regelt die interne Vorgehensweise innerhalb der Einkaufsabteilung im Hinblick auf die Auswahlkriterien für neue Lieferant:innen, deren regelmäßige Bewertung und das Ausschreibungsverfahren bei größeren Einkaufsvolumen. Bei der Bewertung der Lieferant:innen fließen unter anderem folgende Nachhaltigkeitsaspekte mit ein: regionale Nähe, Arbeitsbedingungen, CO<sub>2</sub>-Bilanz, Umweltmanagement-/Nachhaltigkeitszertifikate, Nachhaltigkeitsbericht. Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

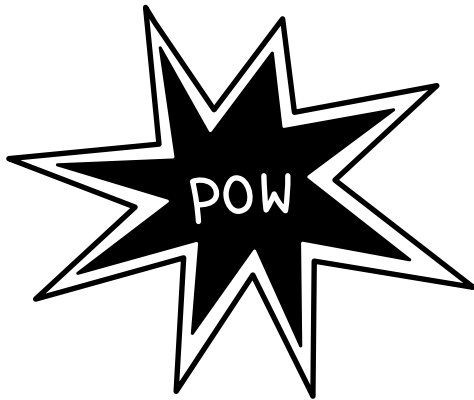
Wir setzen uns dafür ein, die Zusammenarbeit mit lokalen und nachhaltigen Lieferant:innen und deren Produkten weiter auszubauen, auch wenn damit höhere Kosten verbunden sind. Beim Einkauf von Elektronik oder Leasing von Fahrzeugen verfolgen wir eine Strategie der stetigen Verbesserung bis hin zur Klimaneutralität durch Kompensation. Wir achten nicht nur beim Kauf von neuen Produkten und Dienstleistungen auf Nachhaltigkeit, sondern auch bei der Ausmusterung von beispielsweise älterer Hardware oder Möbeln. Diese werden auf unterschiedlichste Weise wiederverwertet, zum Beispiel durch den vergünstigten Abverkauf an Mitarbeitende, durch Spenden an Schulen und gemeinnützige Organisationen sowie durch Wiederverwertung über zertifizierte Firmen, die ökologisch sinnvolle Weitervermarktung bieten.

Weitere Informationen sind im Abschnitt 2.4 „Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ zu finden.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

5.

### Gesellschaftliches Engagement



Wir engagieren uns durch gezielte Kooperationen und Initiativen für soziale und ökologische Belange und setzen unsere Expertise für gemeinnützige Zwecke ein. Zudem unterstützen wir soziale Projekte und Organisationen mit Spenden und bauen die Zusammenarbeit mit Netzwerken, Kommunen und Unternehmen, die sich ebenfalls für Nachhaltigkeit einsetzen, kontinuierlich aus.

#### Unser Engagement an den Standorten

Wir engagieren uns auf vielfältigen Ebenen, um das Gemeinwohl zu fördern. Folgenabschätzungen, Förderprogramme oder Ausschüsse zur Einbindung von lokalen Gemeinschaften oder schutzbedürftiger Gruppen haben wir jedoch nicht erarbeitet.

Seit der Gründung engagieren wir uns als Mitglied der Klimaallianz Karlsruhe – einer Kooperation der Stadt Karlsruhe mit ansässigen Unternehmen. Das Ziel: Emissionen senken und städtische Klimaziele erreichen. Darüber hinaus kooperieren wir an unserem Standort in Karls-

ruhe mit einem der größten gemeinnützigen IT-Unternehmen Europas: Wir geben Altgeräte weiter, die zur Weiternutzung aufbereitet werden.

Ein Schwerpunkt unseres Engagements sind Spendenaktionen. Seit einigen Jahren spenden wir jährlich 15.000 Euro – insbesondere an Organisationen, die sich für benachteiligte Kinder einsetzen. Die jeweiligen Organisationen können unsere Mitarbeitenden mit auswählen. Zusätzlich organisieren wir bei Bedarf Spendenaktionen für aktuelle Geschehnisse, um humanitäre Hilfe zu unterstützen. So sammelten unsere Mitarbeitenden 2022 beispielsweise Geld- und Sachspenden für den Ukrainischen Verein Karlsruhe. Im Vorjahr gingen viele Spenden an die Opfer der Überschwemmungen im Ahrtal.

## Im Detail: Management von relevanten Themen

5.

Wir pflegen an all unseren Standorten langjährige Kooperationen mit Hochschulen. Wir betreuen Abschlussarbeiten, beschäftigen Werkstudierende und halten Vorlesungen, um unser Wissen weiterzugeben und den Austausch mit der Wissenschaft zu fördern. So haben wir beispielsweise an der Frankfurt School eine Veranstaltung zum Thema „Low Code“ angeboten und in Berlin das Exxeta Impact Camp veranstaltet, um Studierende und etablierte Unternehmen zusammenzuführen. In einer Nachhaltigkeits-Challenge haben die Studierenden innovative Geschäftsmodelle und Produkte entwickelt, die ökonomisch, sozial und ökologisch ausgerichtet sind.

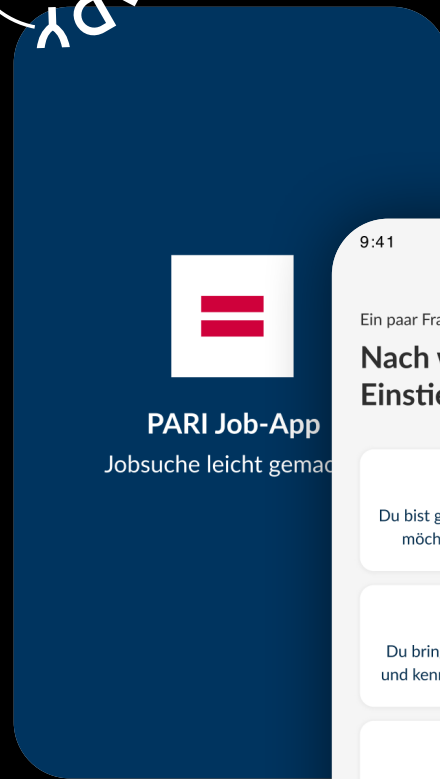
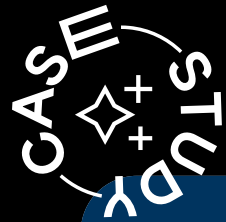
Wir setzen uns aktiv für eine nachhaltige und soziale Zukunft ein. Dazu gehört zum Beispiel die Teilnahme am Girls' Day, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern. An unseren Standorten haben wir uns 2022 erstmals an der Initiative beteiligt und Einblicke in den Arbeitsalltag bei Exxeta geboten.

Darüber hinaus engagieren wir uns für die Umwelt: Im April 2022 haben unsere Mitarbeitenden standortübergreifend nach Feierabend Müll eingesammelt. Auch das Sammeln und Spenden von alten Handys und Ladegeräten an einschlägig bekannte Organisationen gehört zu unseren Nachhaltigkeitsinitiativen. Spenden gesammelt haben wir schon durch mehrere Activity und Mobility Challenges: Mitarbeitende haben das Auto stehen gelassen und sind stattdessen mit dem Fahrrad oder mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit gefahren.

Weitere Informationen sind in den Kapiteln 1.4 „Nachhaltigkeitsmanagement bei Exxeta“, Kapitel 2. „Ökologische Nachhaltigkeit: Wir schützen die Umwelt“ und im Kapitel 3. „Soziale Nachhaltigkeit: Wir setzen uns für die Gesellschaft ein“ zu finden.

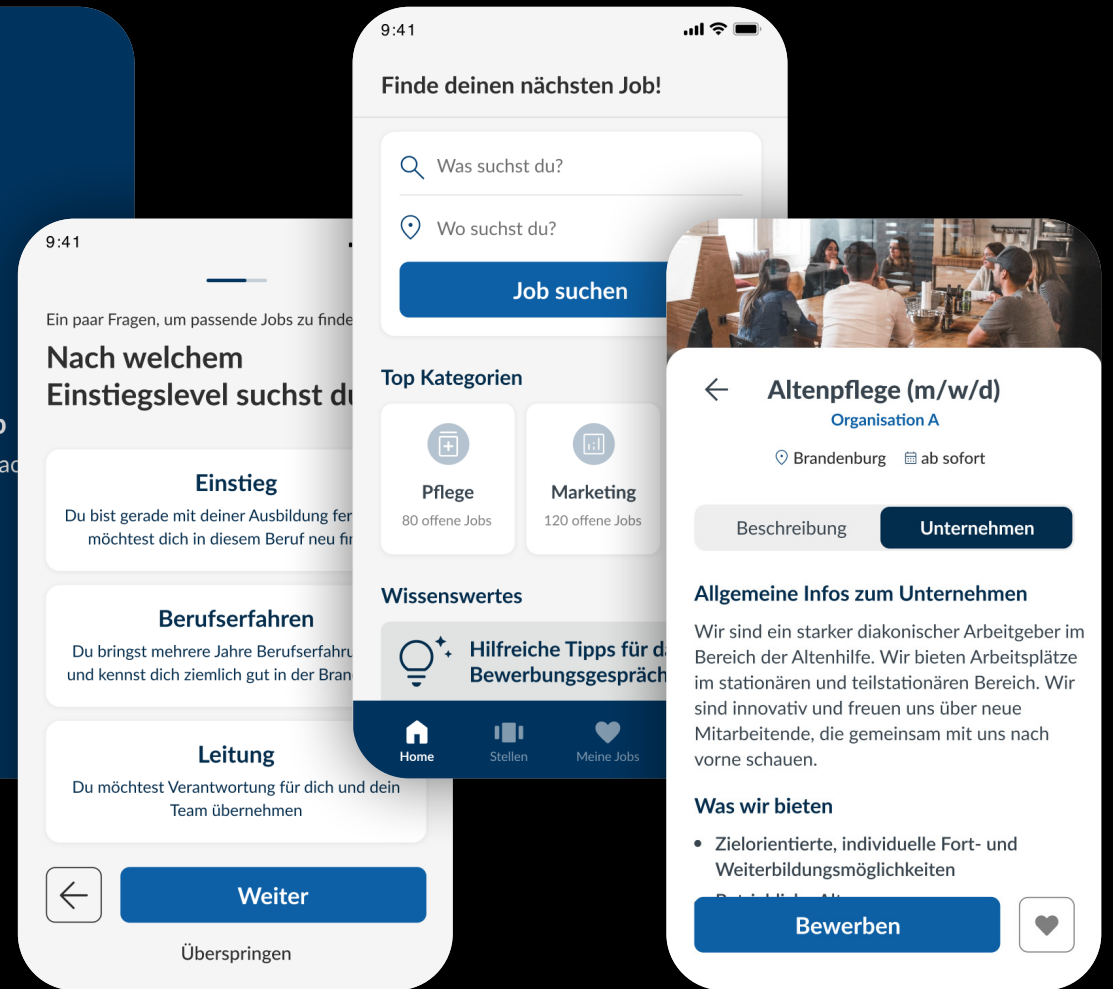
# PARI APP

Jobsuchende und soziale Organisationen finden zusammen






Der paritätische Wohlfahrtsverein steht vor einer Herausforderung: engagierten Sozialarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen den passenden Job zu vermitteln. Gemeinsam mit den technischen Fähigkeiten der Exxeta AG entstand so die PARI-App – die Jobbörse für den sozialen Bereich.

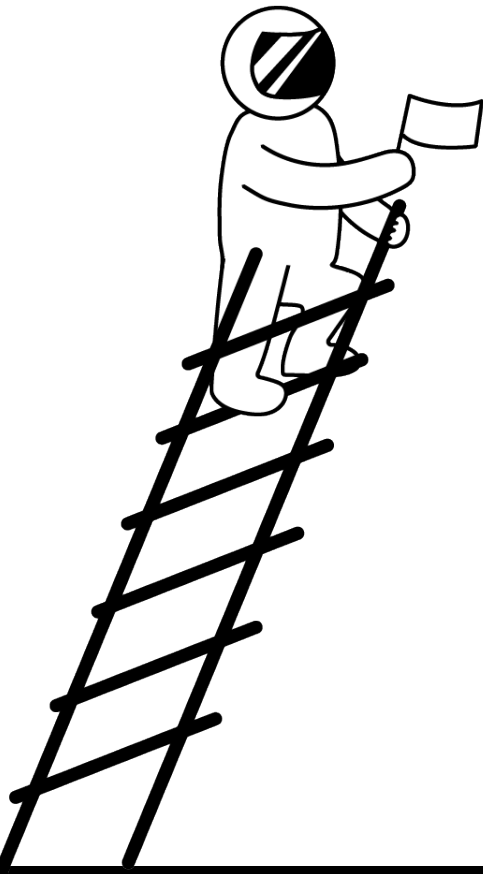
Die App ermöglicht Jobsuchenden, geeignete Stellen in der freien Wohlfahrtspflege zu finden. Gleichzeitig erhalten Mitgliedsorganisationen so Unterstützung durch neue Fachkräfte, was zur allgemeinen Steigerung der Sozialarbeit beiträgt. Wir wollen das Projekt und somit den Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit weiterhin fördern. Darum planen wir die Veröffentlichung des Quellcodes. Die Entscheidung zur Open-Source-Software soll es zukünftig auch anderen sozial engagierten Organisationen ermöglichen, die App als Hilfsmittel in der Vermittlung von neuen Fachkräften zu nutzen.



## Unsere kurzfristigen und mittelfristigen Ziele

In der folgenden Übersicht finden sich die Ziele, die wir uns für die nächsten Jahre gesetzt haben

ESG Topic & Beschreibung	Ziel 2022 / Erreichung	Ziel 2023	5-Jahresziel
 <b>Frauenanteil Gesamt Exxeta</b> Exxeta-weite Stichtagsbetrachtung am Ende des jeweiligen Jahres.	26 % / 26,6 %	> 27 %	> 30 %
<b>Frauenanteil auf Aufsichtsratsebene</b> Anteil von Frauen am Gesamtaufsichtsrat. 5J-Ziel orientiert an der Zielsetzung der Bundesregierung in Anlehnung an die SDGs.	1/3 / 1/3 (33 % / 33 %)	1/3 (33 %)	1/3 (33 %)
<b>Frauenanteil auf Vorstandsebene</b> Anteil von Frauen am Gesamtvorstand.	0 / 0 (0 % / 0 %)	0 (0 %)	1 / 5 (20 %)
<b>Frauenanteil auf Vorstandsebene -1</b> Vorstand -1 Ebene ist die Ebene von Mitarbeitenden, welche eine Gesamthandlungsvollmacht haben und den zwei höchsten Senioritätsebenen zugeordnet sind.	10 % / 8,1 %	> 10 %	> 15 %
<b>Frauenanteil auf Vorstandsebene -2</b> Vorstand -2 Ebene ist die Ebene von Mitarbeitenden, welche eine Handlungsvollmacht haben und den zwei höchsten Senioritätsebenen zugeordnet sind.	15 % / 16,4 %	> 16 %	> 20 %
  <b>Gender Pay Gap</b> Prozentualer Gehaltsunterschied von Frauen zu Gesamtgehälter in jeweiliger Peer-Group.	Stand heute werden die Gehälter leistungsbezogen mit den Beschäftigten festgelegt und jährlich basierend auf der persönlichen Entwicklung, der zugehörigen Peergroup sowie der Geschäftslage überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei spielen genderspezifische Unterschiede keine Rolle, somit haben wir keinen Gender Pay Gap und werden zukünftig keinen Gap haben. Eine Peer-Group definiert sich abhängig vom Beschäftigungsland, der Region, der Rolle, der Erfahrung, dem Marktbedarf und der Qualifikation einer Beschäftigten Person.		

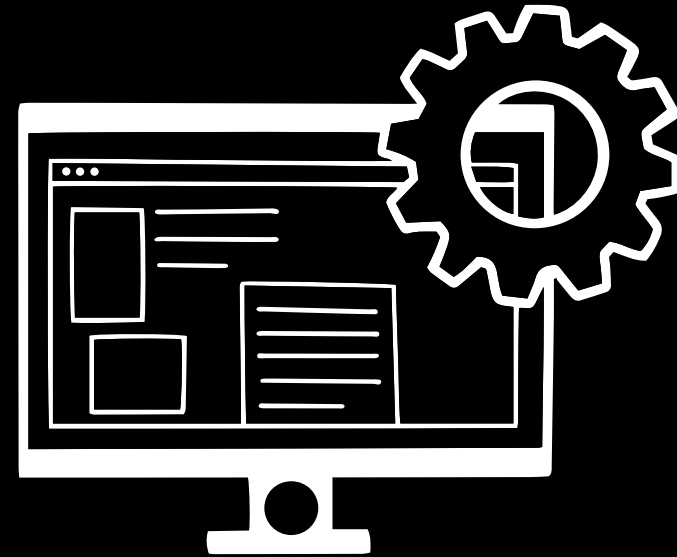


## Unsere kurzfristigen und mittelfristigen Ziele

In der folgenden Übersicht finden sich die Ziele, die wir uns für die nächsten Jahre gesetzt haben

ESG Topic & Beschreibung	Ziel 2022 / Erreichung	Ziel 2023	5-Jahresziel
 <b>Weiterbildung</b> Interne und externe Weiterbildungen für Festangestellte in Stunden pro Jahr	15 h pro MA / 23 h pro MA	15 h pro MA	15 h pro MA
 <b>Fluktuationsrate</b> Exxeta-weite Fluktuationsrate über den Jahreszeitraum betrachtet	<12 % / 13,28 %	<12 %	<10 %
 <b>Mitarbeitendenzufriedenheit</b> Mittelwert aus den Mitarbeitendengesprächen (MAG) Exxeta-weit	> 8 / Exxeta MAG = 8	MAG > 8	MAG > 8
 <b>THG-Bilanz</b> Reduktion der Scope 1 & 2-Emissionen pro Kopf zum Vorjahreswert	5 % / 6 %	20 % Reduktion	40 % Reduktion im Vergleich zu 2022
 <b>Energieverbrauch</b> Energieverbrauchskennwert (Energieverbrauch in kWh in Relation zu Gesamtquadratmeter der Büroflächen)	132 / 78	65	32
 <b>Elektromobilität</b> Anteil von E-Autos am Gesamtfuhrpark	20 % / 23 %	30 %	60 %
 <b>Lieferant:innenauswahl</b> Prüfung aller A-Lieferant:innen (> 250k/Jahr Einkaufsvolumen) auf Nachhaltigkeitsaspekte	100 % (A-Lieferant:innen) / 100 %	100 % (A-/B-Lieferant:innen)	100 % (A-/B-/C-Lieferant:innen)

## 1.6 GOVERNANCE



Als verantwortungsvolles Unternehmen wollen wir uns jederzeit gesetzes- und regelkonform verhalten. Die Beachtung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie der unternehmensinternen Richtlinien ist für Exxeta von zentraler Bedeutung. Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Governance wesentlich zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beiträgt.



**Führungsstruktur und Wahl des Aufsichtsrats**

Unser Unternehmen ist als Aktiengesellschaft nach deutschem Aktienrecht organisiert. Das duale Führungssystem besteht aus Vorstand und Aufsichtsrat. Gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz setzt sich der Aufsichtsrat aus einem Drittel Arbeitnehmer:innen und zwei Drittel sonstigen Personen (Anteilseigner:innen) zusammen. Die Mitarbeitenden wählen ihre Vertretung direkt, während die übrigen Mitglieder auf der Hauptversammlung der Aktionär:innen bestimmt werden.

Der Aufsichtsrat wählt seinen Vorsitzenden selbst.

**Für eine effektive Zusammenarbeit: Bildung von Ausschüssen**

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf aus seinen Mitgliedern Ausschüsse einrichten. Die Mitglieder dieser Ausschüsse bereiten Entscheidungen vor und überwachen Beschlüsse. Der Finanzausschuss stellt die Überwachung der Rechnungslegung, die Wirksamkeit von internen Kontrollsystemen, Risikomanagement und interne Revisionssysteme sowie die Abschlussprüfung sicher. Hierbei werden insbesondere die Auswahl und Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, die Qualität der Abschlussprüfung und zusätzlich erbrachte Leistungen überprüft.

Interessenskonflikte gegenüber den Stakeholdern bestehen nicht.

## Übersicht der Boards

### **Aufsichtsratssitzungen (Einmal pro Quartal)**

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Geschäftsentwicklung einschließlich Forecast informiert, fasst Beschlüsse, nimmt einmal jährlich den Jahresabschluss sowie den Nachhaltigkeitsbericht ab und erteilt Budgetfreigaben.

### **Vorstandssitzungen (Einmal pro Woche)**

Der Vorstand tagt einmal pro Woche, um das Unternehmen effektiv und zielgerichtet zu steuern.

### **Rocket Board (alle zwei Monate)**

Das Rocket Board delegiert und überträgt Verantwortungen und die Entscheidungsfindung zu besprochenen Themen aus der Unternehmenssteuerung auf das Management.

### **Führungskräfte Board (Einmal pro Monat)**

Dieses Board dient dazu, wichtige Informationen aus dem Unternehmen an die Führungskräfte zu kommunizieren.

## Übersicht der Ausschüsse

### **Corporate-Social-Responsibility-Ausschuss (CSR-Ausschuss)**

Unser CSR-Ausschuss besteht aus zwei Aufsichtsratsmitgliedern und tauscht sich regelmäßig mit den Beteiligten des Projekts Exxeta Goes Sustainable aus. Themen wie Umwelt, Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung, Belange von Mitarbeitenden und Verbraucher:innen sowie Menschenrechte fallen in den Zuständigkeitsbereich.

### **Personalausschuss**

Dieser wird über Einstellungen ab einem bestimmten Lead Level/Gehalt informiert und erstellt die Vorstandsverträge. Der Personalausschuss besteht aus zwei Mitgliedern des Aufsichtsrats.

### **Finanzausschuss**

Unser Finanzausschuss prüft den Jahresabschluss und besteht aus zwei Aufsichtsratsmitgliedern.

## Zusammensetzung des Aufsichtsrats



**Ulrich A. Götz**

Aufsichtsratsvorsitzender

- > Studium der Rechtswissenschaften; Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht bei Bartsch Rechtsanwälte PartG mbB
- > unabhängig
- > Amtszeit seit 2012
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: Aufsichtsratsmitglied in mehreren Technologie- und Dienstleistungsunternehmen



**Dr. Thomas von Werner**

Anteilseignervertreter

- > Studium der Volkswirtschaftslehre, Promotion VWL; Managing Director bei der Intermediate Capital Group (ICG); verantwortlich für Equity und Investments für den deutschen Markt
- > Abhängigkeit durch entsendendes Beteiligungsinstitut
- > Amtszeit seit 2022
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: keine



**Dr. Neil Sunderland**

Anteilseignervertreter

- > Studium Chemical Engineering (B.Sc.) & Management Science (M.Sc.), anschließende Promotion „Operational Research“; Vorsitzender des Verwaltungsrates der Adinvest AG
- > unabhängig
- > Amtszeit seit 2012
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: Aufsichtsratsmitglied in weiteren Unternehmen



**Michael Wand**

Anteilseignervertreter

- > Studium Business Administration an der Uni Mannheim (MBA); Seit mehr als 20 Jahren Managing Director der Carlyle Group
- > unabhängig
- > Amtszeit seit 2022
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: Aufsichtsratsmitglied in mehreren Technologie- und Dienstleistungsunternehmen



**Liana Bolotaschwili**

Arbeitnehmendenvertreterin

- > Studium der Informatik (B.Sc.) und Informationswirtschaft (M.Sc.); Liana Bolotaschwili ist seit sechs Jahren bei Exxeta tätig und arbeitet als Senior Consultant. Neben Projekten im Mobility Bereich engagiert sie sich auch bei internen Projekten.
- > Consultant bei Exxeta
- > abhängig durch Arbeitsvertrag
- > Amtszeit seit 2022
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: keine



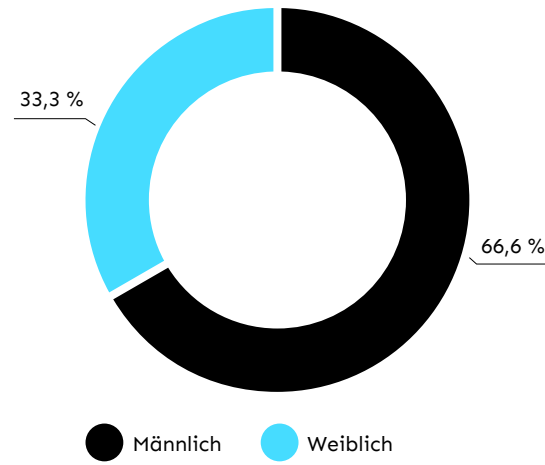
**Julia Steffens**

Arbeitnehmendenvertreterin

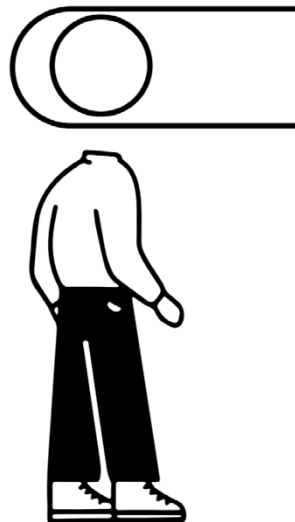
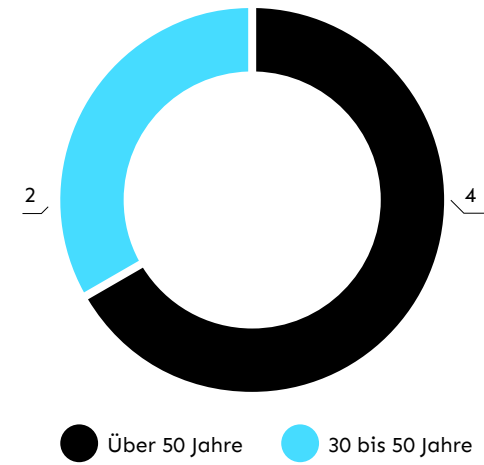
- > Studium Business Administration (B.Sc.), Accounting/Finance (M.Sc.); Julia Steffens ist als Lead Digital Strategy seit drei Jahren Teil des Business Builder Teams. Mit ihrem Team hilft sie Kund:innen beispielsweise bei der Product Discovery oder dabei, Digitalstrategien aufzusetzen.
- > abhängig durch Arbeitsvertrag
- > Amtszeit seit 2022
- > Sonstige Positionen und Verpflichtungen: keine

## Diversität innerhalb des Aufsichtsrats

Anteil Frauen und Männer Aufsichtsrat

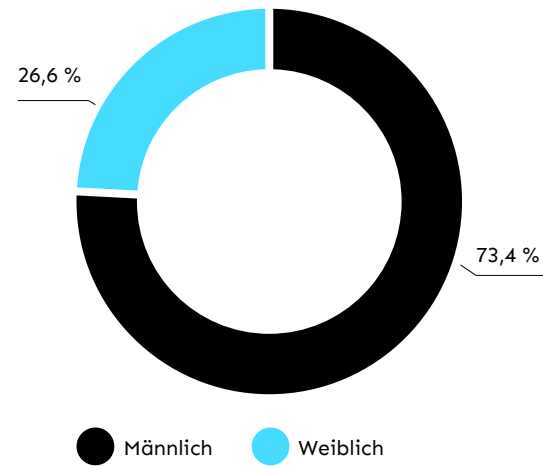


Altersstruktur Aufsichtsrat

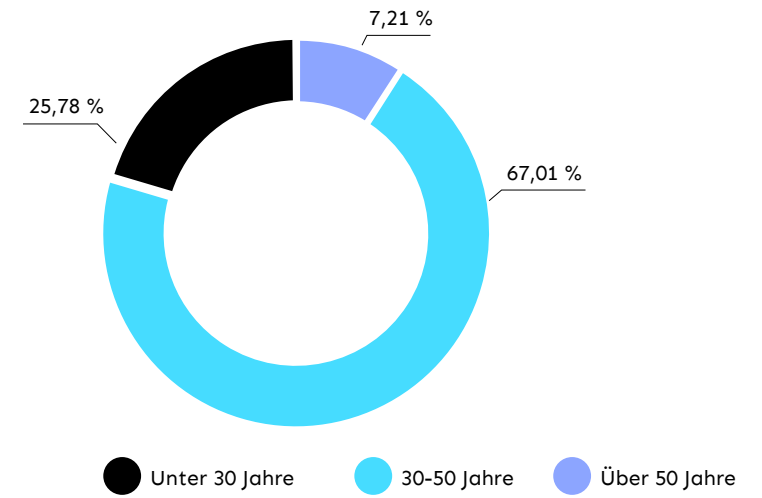


## Diversität innerhalb der Angestellten im Jahr 2022

Anteil Frauen und Männer Mitarbeitende



Altersstruktur Mitarbeitende



**Geschäftsordnung des Aufsichtsrats**

Der Vorstand hat sich eine vom Aufsichtsrat genehmigte Geschäftsordnung gegeben, welche die Zusammenarbeit innerhalb der Gremien regelt und die Genehmigungsprozesse beschreibt. Die vom Aufsichtsrat erstellte und für ihn maßgebliche Geschäftsordnung stellt, ebenso wie die des Vorstands sicher, dass Entscheidungen effektiv und transparent getroffen werden und alle relevanten Punkte angemessen berücksichtigt werden.

**Vergütungspolitik für Aufsichtsrat und Vorstand**

Die Vergütung bei Exxeta basiert auf einem fairen und transparenten System. Die Mitglieder:innen des Aufsichtsrats erhalten eine Aufwandsentschädigung sowie Erstattung ihrer Reisekosten, während die Vergütung der Vorstandsmitglieder sich am Erfolg des Unternehmens orientiert und aus einem Grundgehalt sowie einem variablen Anteil besteht.

### **Karriereboost bei Exxeta: Gehaltsanpassungen und Beförderungen**

Einmal jährlich werden Gehaltsanpassungen und Beförderungen vorgenommen. Zusätzlich finden zweimal jährlich Personalgespräche statt, bei denen es um persönliche Entwicklung, Weiterbildung sowie mögliche Gehaltsanpassungen und Beförderungen geht.

Human Resources Operations erstellt bei Gehaltsanpassungen eine Übersicht mit allen wichtigen und historischen Daten der Mitarbeitenden, um Veränderungen bei Gehältern und Senioritäten zu berücksichtigen.

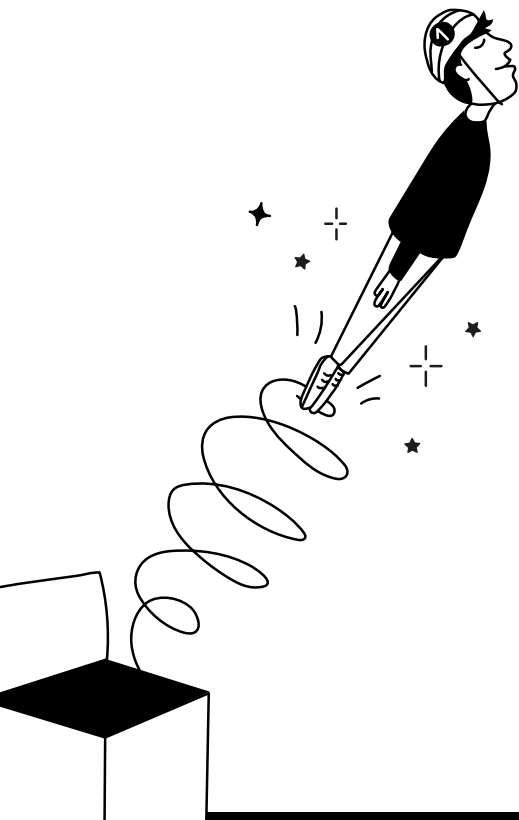
Sobald alle Bewertungen vorliegen, wird eine Gesamtliste für den Vorstand erstellt. Diese enthält alle notwendigen Informationen sowie Vergleichsdaten und Auswertungsergebnisse. Somit hat der Vorstand alle relevanten Informationen, um eine unternehmensweite und nachvollziehbare Vergleichbarkeit aller Gehaltsanpassungen und Beförderungen zu erreichen.

Der Prozess der Gehaltsanpassung und Beförderungen wird von der Personalabteilung, der oberen Führungsebene und dem Vorstand überprüft. So können wir stets Unabhängigkeit in der Entscheidungsfindung gewährleisten und den Prozess kontinuierlich verbessern.



#### **Gut zu wissen:**

Unser Unternehmen setzt sich aus Mitarbeitenden verschiedener Nationalitäten und kultureller Hintergründe zusammen. Etwa neun Prozent unserer Mitarbeitenden besitzen eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche. Auch in Führungspositionen spiegelt sich dies wider, wobei etwa zwei Prozent unserer Führungskräfte einer anderen Staatsangehörigkeit angehören.



# ÖKOLOGISCHE NACH- HALTIGKEIT

Wir schützen die Umwelt





## 2. ÖKO- LOGISCHE NACH- HALTIGKEIT: Wir schützen die Umwelt

Bei Exxeta haben wir verschiedene Maßnahmen für den Umweltschutz eingeführt, angefangen bei der Energieeffizienz in unseren Büros bis hin zur Reduzierung des Abfallaufkommens und der Schonung von Ressourcen. Auch die Verwendung umweltfreundlicher Materialien und die Förderung von nachhaltiger Mobilität gehören zu unserer Strategie. In diesem Kapitel legen wir Fakten und Zahlen rund um die Themen Energie, Abfallmanagement und CO<sub>2</sub>-Verbrauch offen. Bei allen Pro-Kopf-Kennzahlen in diesem Kapitel wurden alle Mitarbeitenden berücksichtigt, inklusive der Studierenden.

Bei den Gebäudeverbrauchsdaten zu Energie, Wasser und Abfall wurden die Verbräuche für 2021 und 2022 an den Standorten Berlin, Bratislava, Frankfurt, Karlsruhe, Leipzig, Mannheim, München und Stuttgart berücksichtigt. Die übrigen Standorte Braunschweig, Hamburg, Neuss, Nürnberg und Zürich haben wir nur bei den Treibhausgasemissionen berücksichtigt. Der Grund: Sie alle befinden sich in Coworking Spaces.



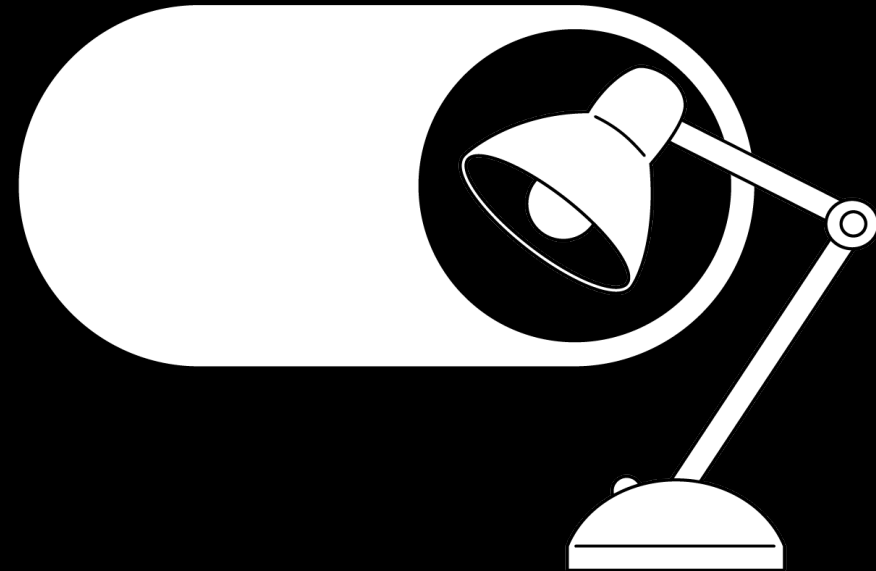
**„Mit unseren digitalen Lösungen für die Energiebranche geben wir erneuerbaren Energien Schwung, um die Energiewende schnell und nachhaltig zu gestalten.“**

Dr. Peter Heine, CTO, Exxeta AG



## 2.1 ENERGIE- EFFIZIENZ:

Verantwortungsvoller  
Umgang mit Strom- und  
Heizverbrauch



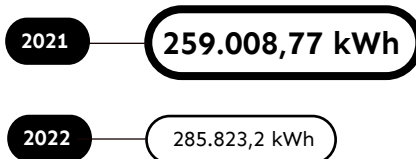
An allen Exxeta-Standorten halten wir die ökologischen Auswirkungen durch Energieverbrauch so gering wie möglich. Die Analyse hilft uns dabei, Energieverluste und Einsparpotenziale zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Reduzierung zu ergreifen.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf den Energieverbrauch innerhalb unserer Organisation und geben Auskunft über die verbrauchte Energie in Kilowattstunden (kWh).

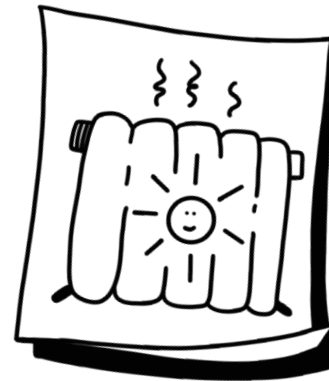
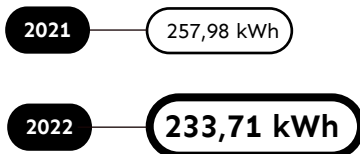
Die Daten basieren teilweise auf Vorjahreswerten oder Hochrechnungen oder Schätzungen, da keine vollständigen aktuellen Daten vorliegen.



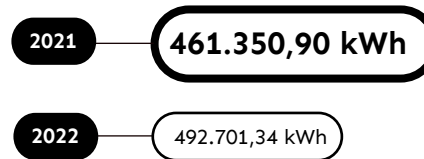
**Stromverbrauch**



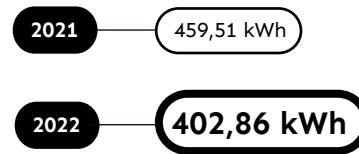
**pro Kopf**



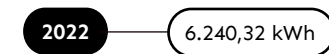
**Wärmeenergieverbrauch**



**pro Kopf**



**Kühlenergieverbrauch\***



\* Kühlenergie wird nicht gesondert erfasst, da Klimaanlage mit Strom betrieben werden und deshalb nicht ausgewiesen werden können. Lediglich am Standort Frankfurt wird der Stromverbrauch für die Klimaanlage separat erfasst und konnte hier für das Jahr 2022 abgelesen werden.

Hier unser Gesamtenergieverbrauch in Joule.  
Berücksichtigt wurden Stromverbrauch, Wärmeenergieverbrauch und Kühlenergieverbrauch.

### Energieverbrauch

2021 2.593.294.797.600 J

2022 2.825.153.496.000 J

### Energieintensitätsquote

2021 2.593,29

2022 2.825,15

### Mitarbeitende

2021 1.004

2022 1.223

### pro Kopf

2021 2.582.962.946 J

2022 2.310.019.212 J

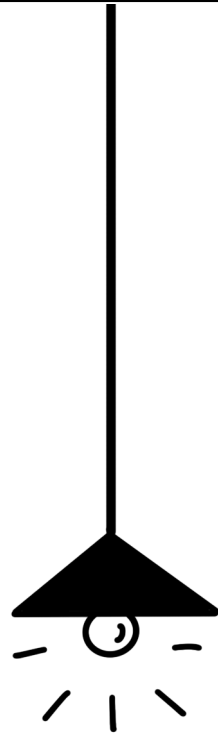
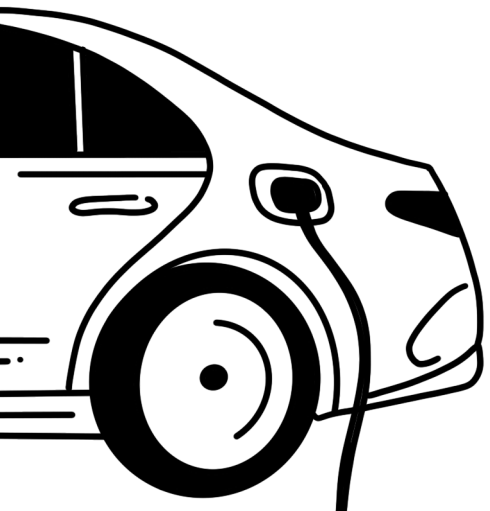
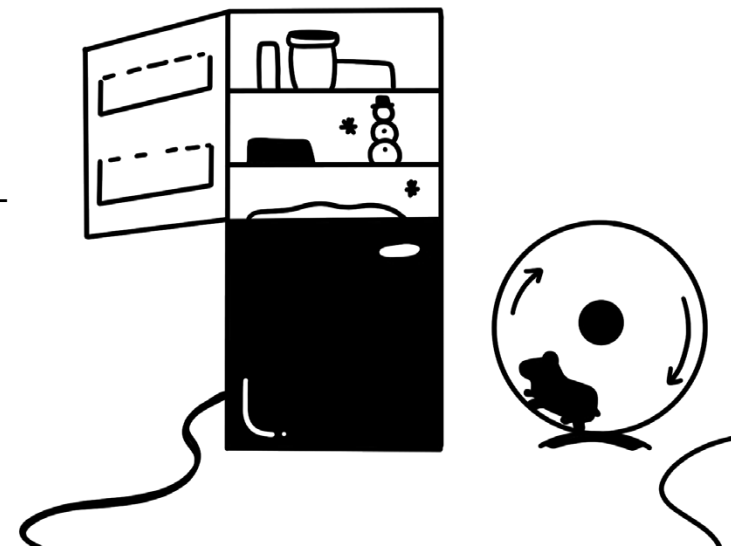
### pro Kopf

2021 2,58

2022 2,31

Die Energieintensität ist ein wichtiger Indikator für die Effizienz des Energieverbrauchs. In der folgenden Übersicht ist die Energieintensität unseres Unternehmens aus den letzten zwei Jahren dargestellt. Wir sind bestrebt, diese Zahlen kontinuierlich zu senken und somit unsere Ressourceneffizienz zu verbessern.

Die Energieintensitätsquote beinhaltet nur den Energieverbrauch innerhalb der Organisation, also Strom, Wärme und Kühlung.



### Verringerung des Energiebedarfs

Betrachtet man den Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Strom, Wärme-, Kühlenergie), dann fand hier keine Verringerung zum Vorjahr statt. Dies liegt unter anderem daran, dass 2022 die Mitarbeitendenzahl um über 21 Prozent gestiegen ist. Außerdem kamen drei weitere Standorte hinzu, deren Verbräuche wir vorher nicht erfassen konnten, da es sich um Coworking Spaces handelte. Für die Energieverbräuche außerhalb der Organisation wurden 2021 und 2022 keine Daten erhoben. Somit kann hierzu keine Aussage getroffen werden.

Die Energieintensitätsquote konnte unter anderem aufgrund von Maßnahmen zum Stromsparen gesenkt werden, siehe Beginn dieses Kapitels.

### Durchschnittlicher Energieverbrauch bei Bürogebäuden

Laut der „Deutschen Energie Agentur“ liegt der durchschnittliche Energieverbrauch von Bürogebäuden bei 132 kWh pro Quadratmeter. Unser Ziel ist es, diesen Wert deutlich zu unterschreiten – was uns mit 56 kWh pro Quadratmeter gelungen ist. Damit liegt unser Energieverbrauch pro Quadratmeter um 57 Prozent unter dem Durchschnitt.

[Link zur relevanten Statistik von der Deutschen Energie-Agentur](#)

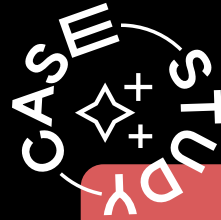
Die Reduktion dieser Energie- und Mobilitätsdaten wirken sich auch auf die Senkung des Energiebedarfs unserer verkauften Dienstleistungen aus.

Weitere Informationen sind im Abschnitt 2.3 „Umweltkennzahlen: Unsere Messgrößen für eine nachhaltige Zukunft“ zu finden.



# BIENFAIT

Lücken in der Medizin-  
versorgung füllen



Bienfait ist ein gemeinnütziges Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, die medizinische Versorgung von Kindern in Ruanda zu verbessern. Es arbeitet eng mit lokalen Gesundheitsorganisationen zusammen und setzt sich für eine bessere Koordination dieser ein. Eine große Herausforderung ist hierbei die Erfassung von relevanten Informationen über die Gesundheit der Kinder, da es bisher keine zentrale Datenerfassung gibt. Exxeta hat sich mit Bienfait zusammengetan, um eine Lösung für dieses Problem zu entwickeln.

Das Ergebnis: Der Einsatz verschiedener Technologien und passender Entwicklungsmethoden ermöglicht die effektive und effiziente Erfassung der relevanten Informationen. Eine mobile App unterstützt Hilfskräfte vor Ort bei der Dokumentation aller relevanten Daten zum gesundheitlichen Zustand der Kinder. Daraufhin wertet eine Web-App diese Informationen aus und leitet ab, wie die zielgerichtete medizinische Versorgung auszusehen hat.

Bienfait

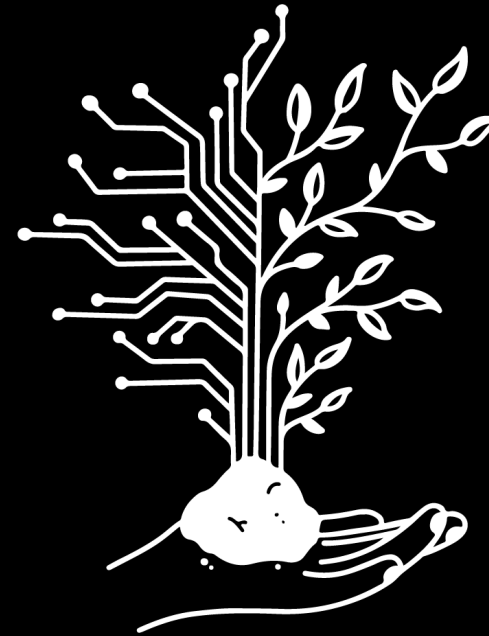


Hanna Morris – Unsplash

2.2

# NACHHALTIG- KEITS- MANAGEMENT:

Verantwortungsvoller  
Umgang mit Ressourcen

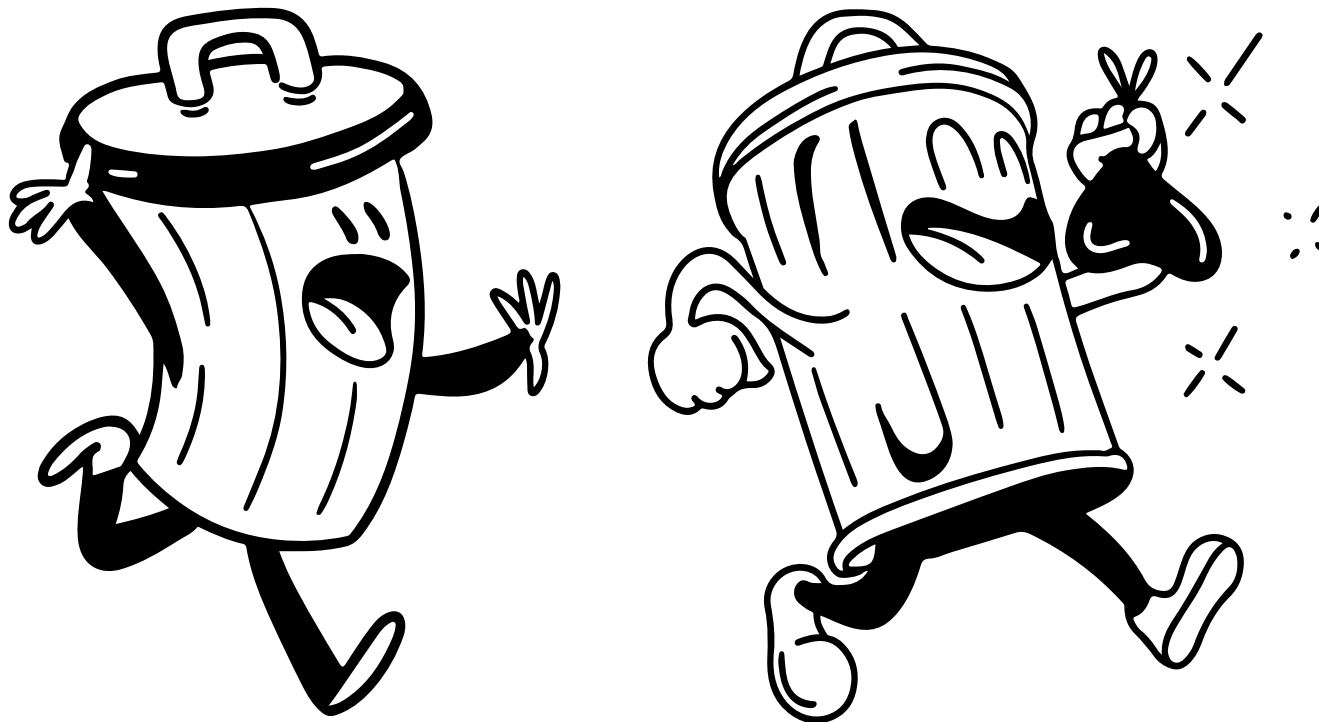


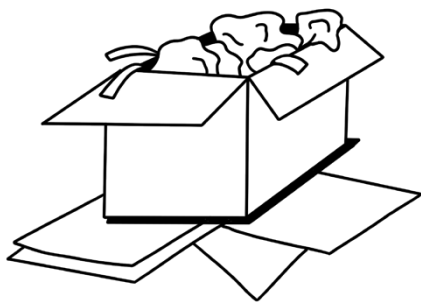
Wir wollen den Abfall innerhalb der Organisation reduzieren. Dabei ist uns bewusst, dass Abfälle nicht nur in unseren eigenen Büros entstehen, sondern auch durch den Transport und die Verpackung von Produkten sowie den Versand von Hardware.



Aus diesem Grund haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen: Wir haben getrennte Mülltonnen, um eine ordnungsgemäße Entsorgung sicherzustellen und die Abfallbelastung zu minimieren. Voraussetzung dafür ist, dass die Gebäudekomplexe unserer Standorte die Möglichkeit zur Mülltrennung bieten. Außerdem achten wir beim Versand von Hardware darauf, dass bei mehreren Geräten möglichst wenige Sendungen nötig sind. Wir verwenden Verpackungsmaterialien nach Möglichkeit mehrere Male.

Unser Ziel besteht darin, unsere Abfallproduktion weiter zu reduzieren und unsere Ressourceneffizienz stetig zu verbessern.



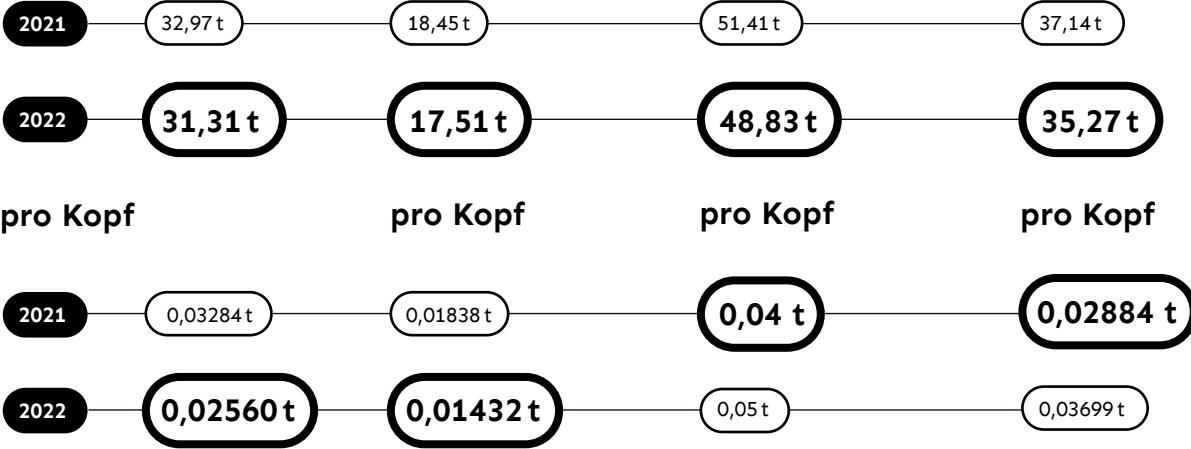


**Papier und Kartonage**

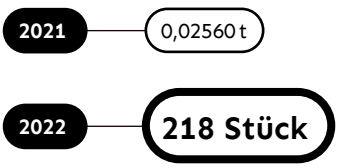
**Verpackungsmaterial**

**Summe recyclebarer Volumen**

**Restmüll**



**Plastikflaschen**



Unser Abfallvolumen liegt bei 30 kg pro Kopf.



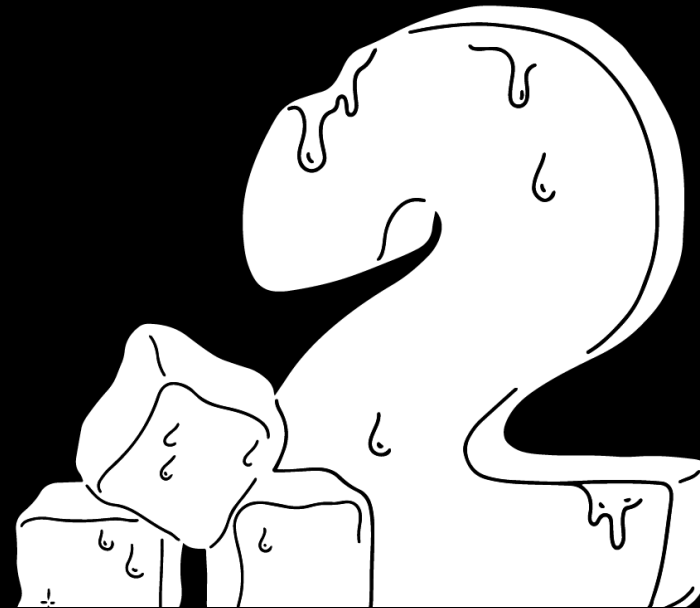
**Übrigens:** In unserem Unternehmen fällt ausschließlich Hausmüll an, der von örtlichen Entsorgungsunternehmen abgeholt wird. Wir erfassen keine spezifischen Daten zu Abfällen und haben derzeit kein externes Abfallmanagement implementiert. Da wir keine gefährlichen Abfälle produzieren, sehen wir auch keinen Bedarf für ein Verfahren zur Rückgewinnung oder Wiederverwendung von Abfällen.

Zur Entsorgung weitergeleitet. Hier wurden nur Hauptstandorte (Karlsruhe, Leipzig) berücksichtigt. Daten basieren auf Hochrechnungen / Schätzungen, da keine Daten zur Verfügung standen. Der Restmüll wird thermisch verwertet.

## 2.3

# UMWELT- KENNZAHLEN

Messgrößen für eine  
nachhaltigere Zukunft



Wir legen Wert auf die Überwachung und Messung von Umweltkennzahlen. Dazu zählen beispielsweise der Wasserverbrauch, die Treibhausgasemissionen und weitere Indikatoren, die Aufschluss über den ökologischen Fußabdruck eines Unternehmens geben. Die systematische Erfassung dieser Daten und ihre regelmäßige Überprüfung ermöglichen es, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.



**Gut zu wissen:** Unsere Standorte befinden sich nicht in Regionen mit Wasserstress. Wir speichern kein Wasser. Wir haben keine Daten geschätzt.

Die Werte für das Jahr 2022 liegen derzeit noch nicht vor.

## Wasserverbrauch

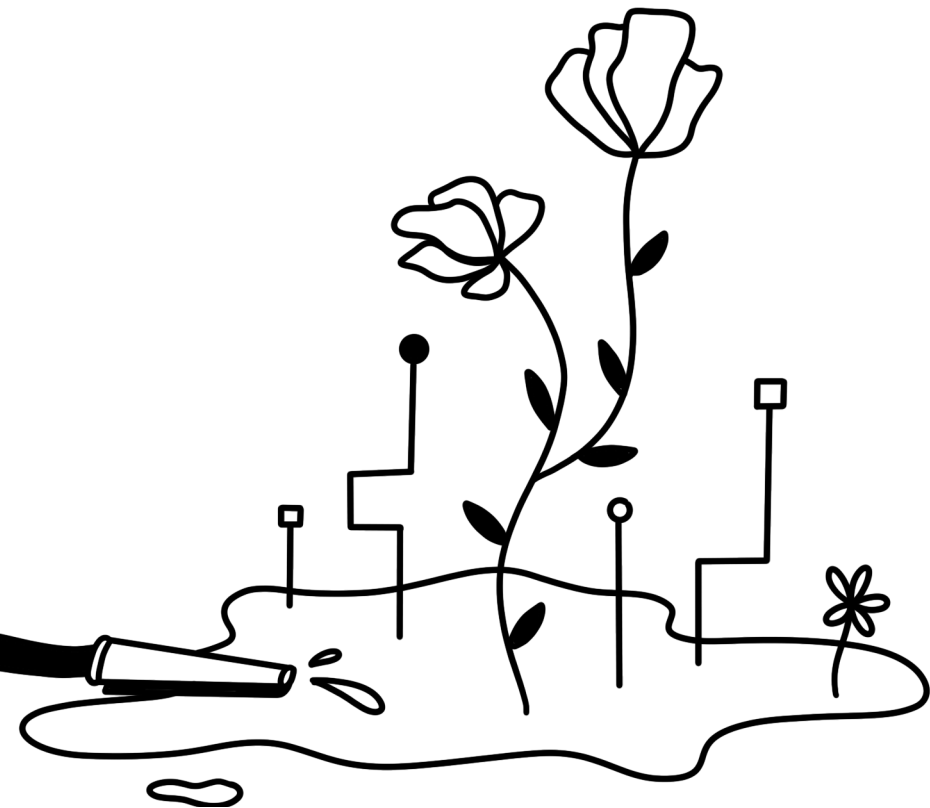
2021

2,64762 ML

pro Kopf

2021

0,002637 ML



### Treibhausgasemissionen

Die Reduktion von Treibhausgasemissionen ist ein zentraler Bestandteil unserer Klimaschutzstrategie. Im Rahmen des Pariser Klimaabkommens hat sich die internationale Staatengemeinschaft darauf geeinigt, bis 2050 vollständig aus der fossilen Stromerzeugung auszusteigen. Wir wollen als Unternehmen zur Emissionsverringderung beitragen. Die Klassifizierung der Treibhausgasemissionen erfolgt nach sogenannten Scopes, die im „Greenhouse Gas Protocol“ beschrieben sind:

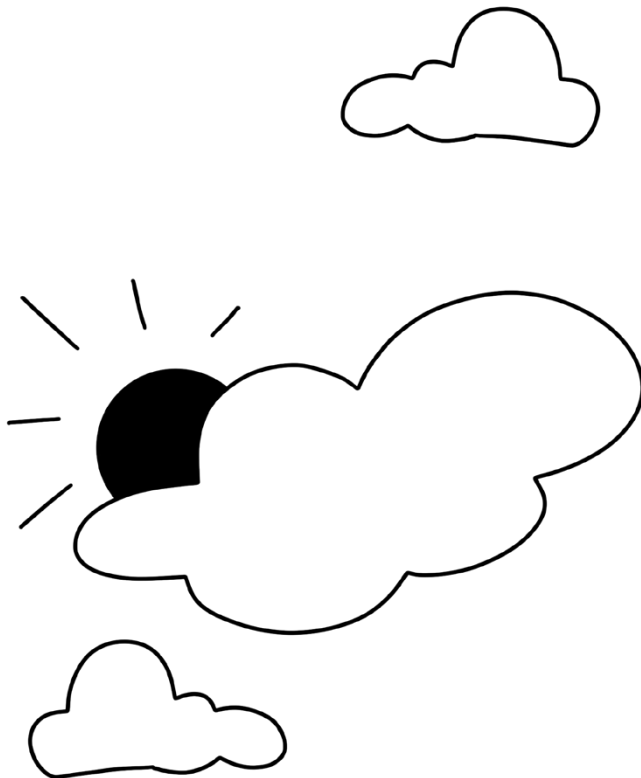
- > direkte Treibhausgasemissionen = Scope 1
- > indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen = Scope 2
- > sonstige indirekte Treibhausgasemissionen = Scope 3

Wir messen und überwachen die Emissionen kontinuierlich, um Maßnahmen zur Emissionsreduzierung zu identifizieren.

Hier eine Übersicht zu unseren direkten Treibhausgasemissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (CO<sub>2</sub>e) (Scope 1):

	2021	2022
Bruttovolumen der direkten Treibhausgasemissionen	352 t CO <sub>2</sub> e	421 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen der direkten Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden	0,35 t CO <sub>2</sub> e	0,34 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen der direkten Treibhausgasemissionen im gewählten Basisjahr 2021	352 t CO <sub>2</sub> e	

Basisjahr für alle weiteren Berichte ist das Jahr 2021.



Hier haben wir die Kraftstoffe (Benzin und Diesel) der Dienstfahrzeuge berücksichtigt. Den Anteil an Biokraftstoffen bei der Betankung konnten wir nicht nachvollziehen. Unsere indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen werden im Scope 2 erfasst. Hierbei handelt es sich um Emissionen, die durch den indirekten Energieverbrauch entstehen, wie beispielsweise durch den Bezug von Strom oder Wärme aus dem öffentlichen Netz.

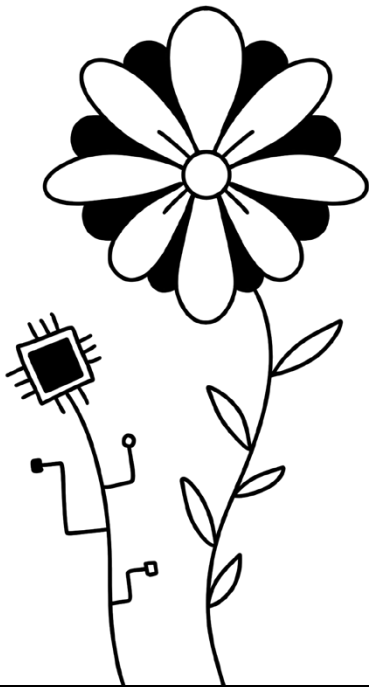
**Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen  
in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (Scope 2)**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Bruttovolumen der indirekten Treibhausgas- Emissionen	178 t CO <sub>2</sub> e	188 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen der indirekten Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden	0,18 t CO <sub>2</sub> e	0,15 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen der indirekten Treibhausgasemissionen im gewählten Basisjahr 2021	178 t CO <sub>2</sub> e	

Für die Zusammenstellung der sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) haben wir folgende Aktivitäten berücksichtigt: Dienstreisen (Mietfahrzeuge, Zug, Flugzeug, Hotelaufenthalt), eingekaufte Waren und Dienstleistungen, brennstoff- und energiebedingte Aktivitäten, Betriebsabfall, Pendeln der Arbeitnehmenden, Homeoffice.

**Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen  
in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (Scope 3)**

	2021	2022
Bruttovolumen sonstiger indirekter Treibhausgasemissionen	759 t CO <sub>2</sub> e	1.131 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen sonstiger indirekter Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden	0,76 t CO <sub>2</sub> e	0,92 t CO <sub>2</sub> e
Bruttovolumen sonstiger indirekter Treibhausgasemissionen im gewählten Basisjahr 2021	759 t CO <sub>2</sub> e	



Basisjahr für alle weiteren Berichte ist das Jahr 2021.

Die Intensität der Treibhausgasemissionen zeigt das Verhältnis zwischen den Emissionen und der Produktionseinheit. Die Intensitätsquotienten dienen als wichtiger Indikator für die Effizienz unserer Prozesse und für die Wirksamkeit unserer Maßnahmen.

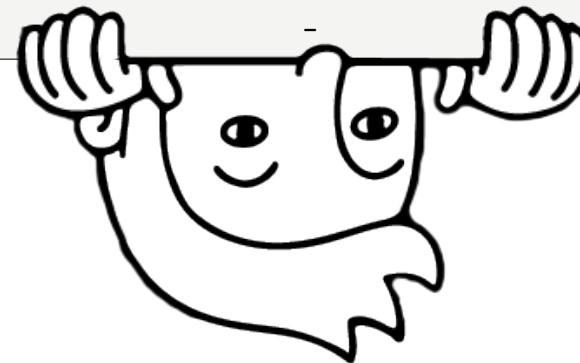
**Intensitätsquotienten der Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitenden in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent**

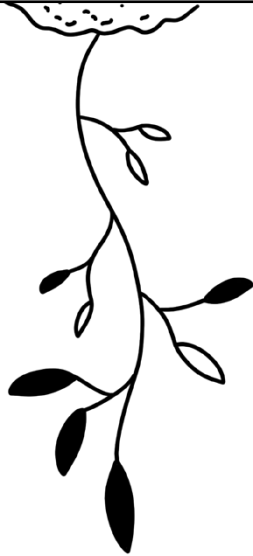
	2021	2022
Scope 1 pro Mitarbeitenden	0,35 t CO <sub>2</sub> e	0,34 t CO <sub>2</sub> e
Scope 2 pro Mitarbeitenden	0,18 t CO <sub>2</sub> e	0,15 t CO <sub>2</sub> e
Scope 3 pro Mitarbeitenden	0,76 t CO <sub>2</sub> e	0,92 t CO <sub>2</sub> e
Gesamt	1,28 t CO <sub>2</sub> e	1,42 t CO <sub>2</sub> e



**Veränderung der Treibhausgasemissionen  
gegenüber dem Basisjahr**

	2021	2022
Scope 1	-	20 %
Scope 2	-	6 %
Scope 3	-	49 %
Gesamt	-	35 %
Scope 1 pro Mitarbeitenden	-	-2 %
Scope 2 pro Mitarbeitenden	-	-13 %
Scope 3 pro Mitarbeitenden	-	22 %
Scope 1 & 2 pro Mitarbeitenden	-	-6 %
Gesamt	-	11 %





### Verringerungen der Treibhausgasemissionen

2022 erfolgten bei den absoluten Werten keine Einsparungen von Treibhausgasemissionen.

Gründe hierfür sind:

- › Eine gestiegene Anzahl an Mitarbeitenden
- › Das Hinzukommen neuer Standorte
- › Deutlich mehr Dienstreisen und damit Bahnfahrten, Flüge, Mietwagennutzungen und Hotelübernachtungen (im Jahr hatten wir 2021 deutlich weniger Emissionen)
- › Unsere Standorte wurden mit neuer Hardware ausgestattet

Da Exxeta im vergangenen Jahr stark gewachsen ist, ergibt die Betrachtung der Veränderungen der Emissionen pro Kopf Sinn. Hier sieht man sowohl in Scope 1 als auch Scope 2 eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Lediglich in Scope 3 ist der Wert gestiegen, was durch die gestiegene Anzahl an Dienstreisen und den damit verbundenen Fahrten, Flügen und Hotelübernachtungen zu erklären ist.

Bei den Scope-1-Emissionen pro Kopf konnte eine Verringerung von zwei Prozent erzielt werden.

Die Scope-2-Emissionen pro Kopf sind 13 Prozent geringer als im Basisjahr. Das haben wir unter anderem dadurch erreicht, dass wir den Anteil der Elektrofahrzeuge in unserem Fuhrpark erhöht haben: Der Anteil liegt bei 7,5 Prozent im Vergleich zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor.

Die Erstellung der Treibhausgasbilanz hilft uns dabei, unsere Strukturen zu verbessern. Bei der Erfassung der Daten ist uns aufgefallen, dass wir unsere Werte fortan zu einem früheren Zeitpunkt einsehen möchten. Durch eine Abstimmung mit dem Personal an den jeweiligen Standorten erhalten wir diese Zahlen nun direkt nach der Ablesung. Zudem haben wir festgestellt, dass die Organisation unseres betriebsinternen Festes einen großen Punkt in unserer Bilanz dargestellt hat und möchten in Zukunft Maßnahmen einleiten, um diese Erhöhung zu reduzieren.

### Informationen zur Interpretation der Treibhausgasdaten

Einbezogen wurden Treibhausgase, die Teil des Kyoto-Protokolls sind. Diese Gase werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalent (CO<sub>2</sub>) umgerechnet.

Die Treibhausgase des Kyoto-Protokolls sind: Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), Methan, (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>).

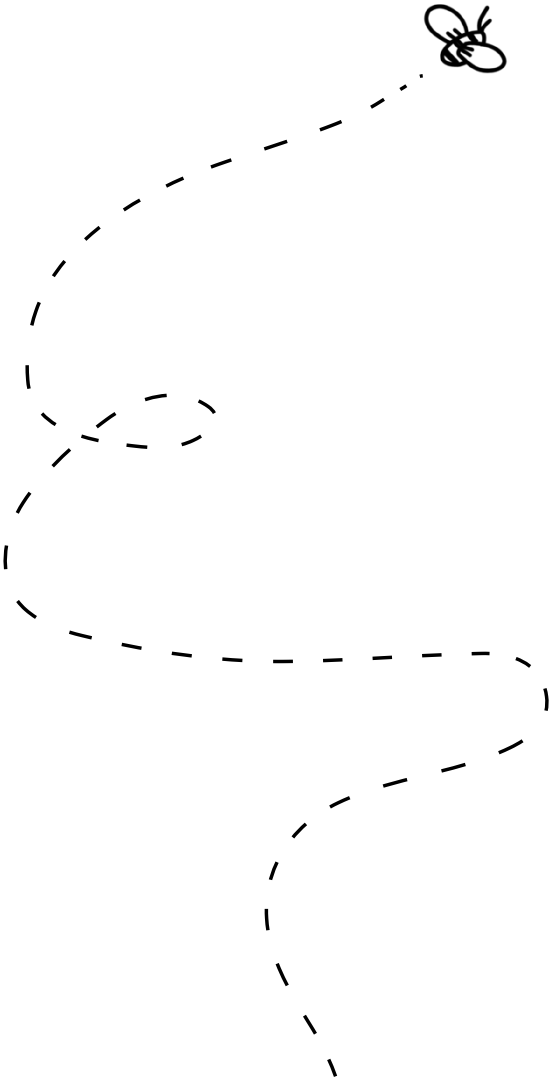
2021 wird als Basisjahr gewählt, da in diesem Jahr mit einer Normalisierung der Verbräuche auf ein ähnliches Niveau wie vor der Coronapandemie gerechnet wird. Dadurch werden Ausreißer nach oben oder unten vermieden. Für Exxeta bildet das Jahr 2021 einen guten Referenzwert hinsichtlich Energieverbrauch.

Es wurde das CO<sub>2</sub>-Äquivalent als universelle Maßeinheit zur Angabe des globalen Erwärmungspotenzials von Treibhausgasen verwendet. Zur Vergleichbarkeit werden alle Treibhausgase auf die Klimawirkung von CO<sub>2</sub> umgerechnet.

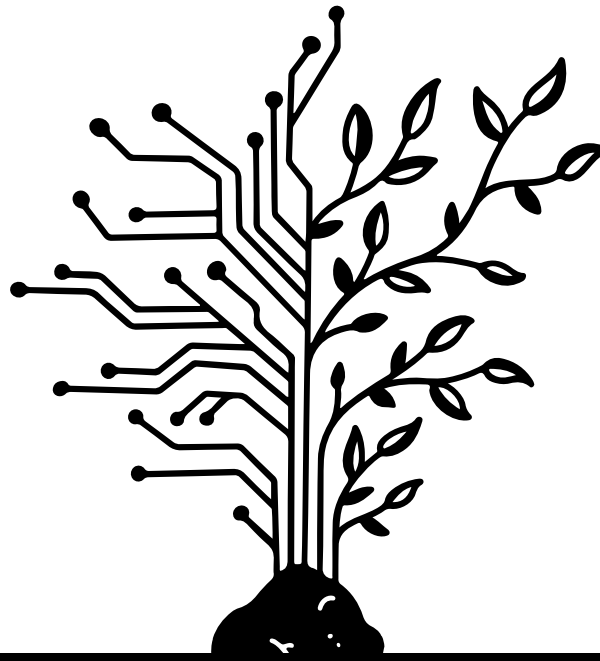
Ein externer und unabhängiger Dienstleister hat uns dabei unterstützt, die Treibhausgasbilanz zu erstellen. Er gibt folgende Quellen für die Emissionsfaktoren/das globale Erwärmungspotenzial an: Greenhouse Gas Protocol, die Emissionsfaktoren UBA, DEKRA, ADEME, Ecoinvent sowie IFEU-Institut, Product Carbon Footprint (PCF) Apple, PCF Dell und PCF Fairphone.

Der Radiative Forcing Index (RFI, Strahlungsantriebsindex) gibt die Klimaauswirkungen des Fliegens an, die nicht CO<sub>2</sub>-Emissionen umfassen (zum Beispiel Kondensstreifen oder Ozonbildung). Der RFI stammt vom International Panel on Climate Change (IPCC) und gibt die Klimaauswirkung im Vergleich zum CO<sub>2</sub>-Äquivalent an. Die DEKRA hat für ihre Berechnungen mit einem Wert von 1,89 gerechnet. Jedoch ist anzumerken, dass über die wissenschaftliche Aussagekraft des RFI Zweifel bestehen.

Alle unsere Standorte und Coworking-Spaces wurden bei der Emissionsberechnung berücksichtigt.



Alle erhobenen Daten wurden entsprechend mit ihrem spezifischen Emissionsfaktor multipliziert, die hauptsächlich von Kohlenstoffgehalt des Brennstoffs/der Aktion abhängen. Um mögliche Ausschlüsse und Unsicherheiten abzudecken, wurde die berechnete Bilanz um zusätzliche zehn Prozent erhöht. Es fanden keine Neuberechnungen statt.



# WOMEN- TORING:

Ein Beratungsangebot  
von und für Frauen



Im Rahmen der internen Projektgruppe Women@exxeta Community haben wir ein spezielles Mentoring-Angebot für Frauen ins Leben gerufen. WoMentoring bietet Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich in einem vertraulichen Gespräch mit einer erfahrenen Kollegin über berufliche oder private Themen auszutauschen.

Das Ziel des Angebots ist es, Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und ihre Selbstsicherheit zu stärken. Durch den Austausch mit einer erfahrenen Kollegin können neue Impulse gewonnen und Lösungen für berufliche Herausforderungen erarbeitet werden.

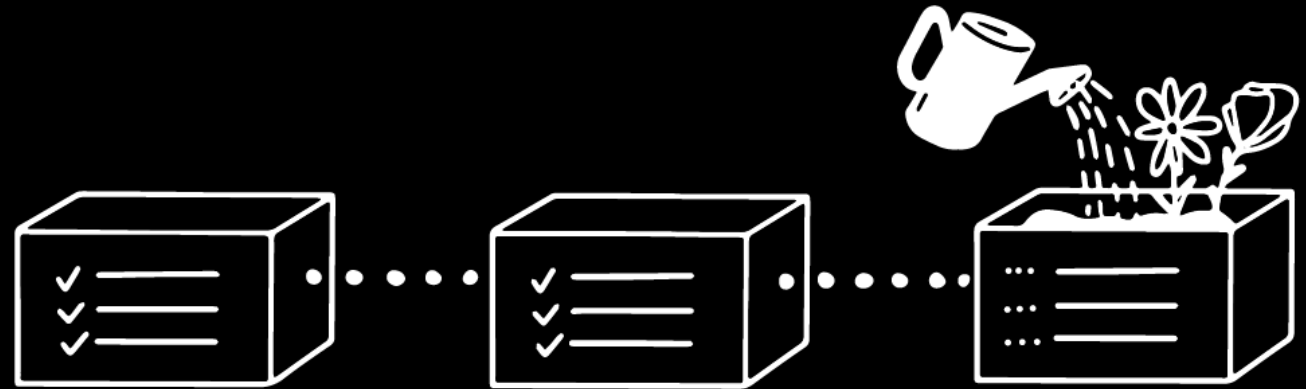
Im Rahmen des Gesprächs werden gemeinsam thematische Schwerpunkte gesetzt und bearbeitet, unter anderem:

- > Karriereplanung
- > Konfliktmanagement
- > Abteilungswechsel
- > Seiteneinstieg
- > Umgang mit Überlastung
- > Work-Life-Balance
- > Familie & Beruf
- > Fachlichkeit
- > Positionierung als Expertin
- > Familien- und Berufsmodelle
- > Schwerbehinderung

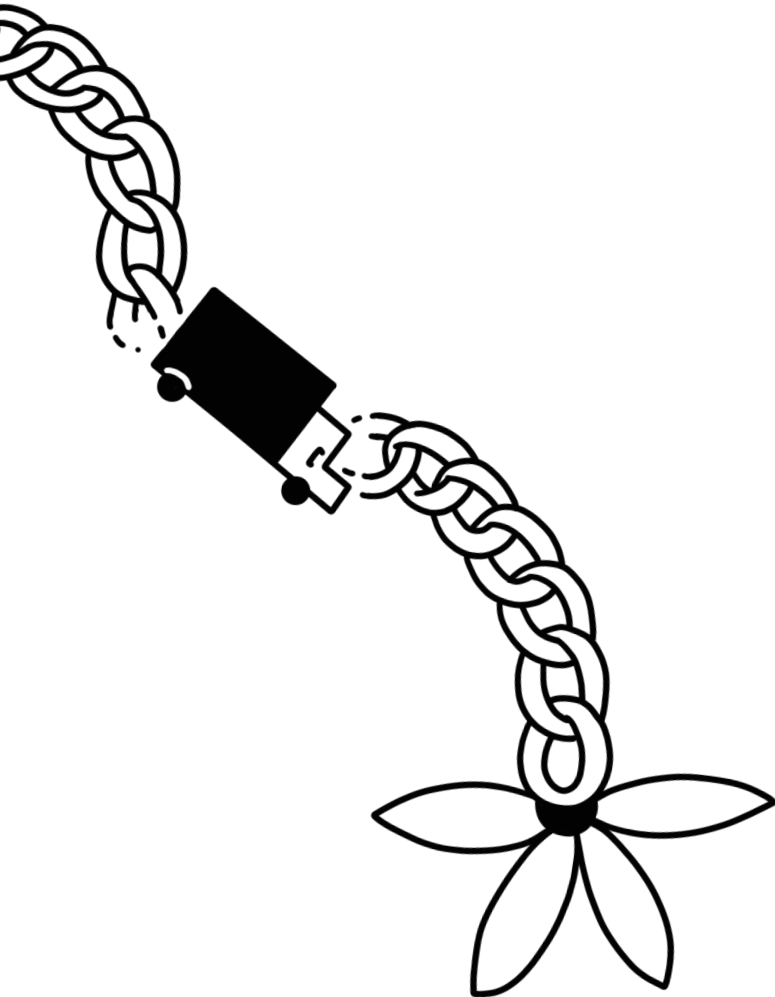


## 2.4

# ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE NACHHALTIG- KEIT IN DER LIEFERKETTE



Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir 95 Prozent unserer benötigten Waren und Dienstleistungen von lokalen Lieferant:innen bezogen, die sich in Deutschland befinden. Betrachtet wurden unsere Hauptlieferant:innen, also jene, die 80 Prozent des Einkaufsvolumens von Exxeta ausmachen und alle Exxeta-Standorte abdecken. Wir achten auf die Einhaltung von sozialen und ökologischen Kriterien und prüfen neue Lieferant:innen sorgfältig. Unsere Beschaffungsrichtlinie, die von unseren neuen Lieferant:innen größtenteils erfüllt wurde, legt die Anforderungen hierzu fest. Wir nutzen Veröffentlichungen wie Nachhaltigkeitsberichte, Internetseiten oder gehen mit unseren Hauptansprechpartner:innen ins Gespräch, um uns über die regionale Nähe, Arbeitsbedingungen, CO<sub>2</sub>-Bilanzen und Zertifizierungen zu informieren.



Unsere Betriebsstätten und direkten Lieferant:innen befinden sich alle in der Europäischen Union – also in Ländern, in denen entsprechende Gesetze existieren, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sicherstellen und das Risiko von Kinder-, Pflicht oder Zwangsarbeit ausschließen. Wir arbeiten stetig daran, unser Risikomanagement zu verbessern, um mögliche negative Auswirkungen in der Lieferkette abmildern zu können und unseren ökologischen und sozialen Beitrag in der Gesellschaft zu verbessern.

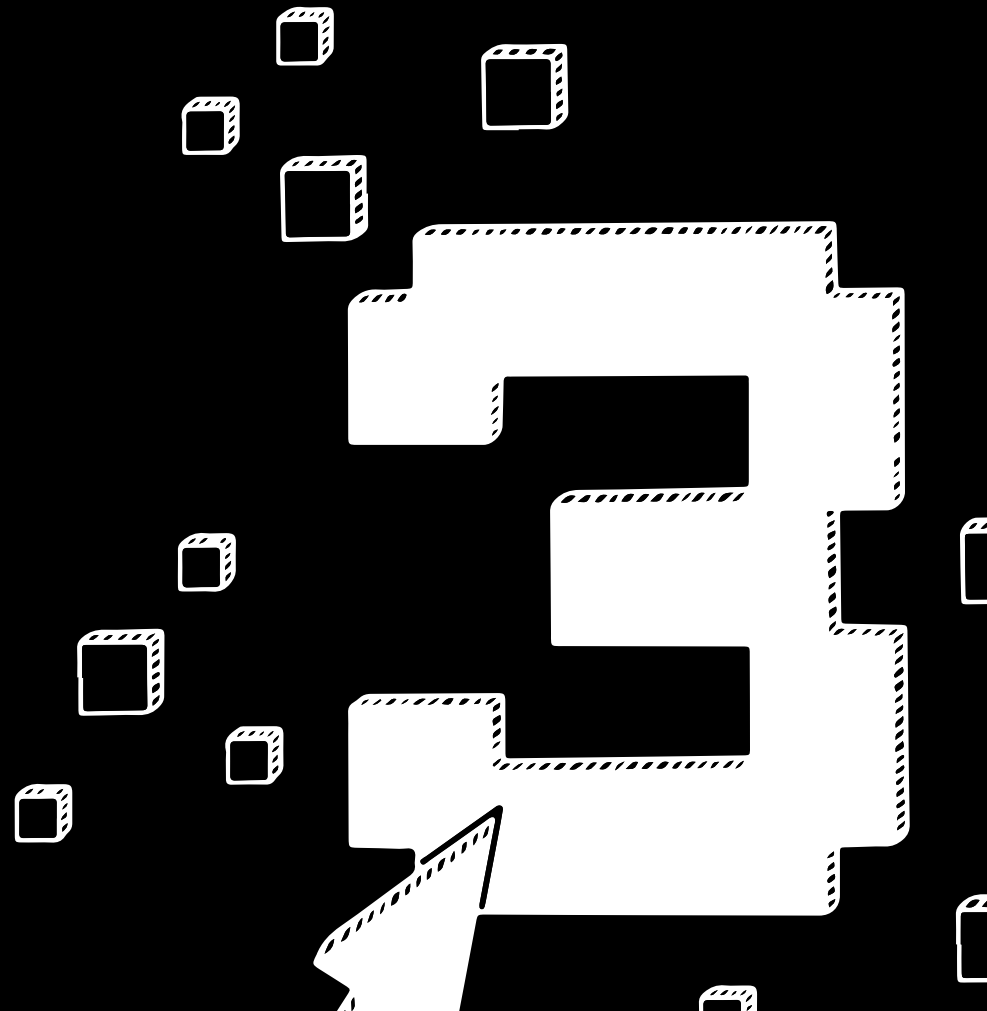
Dafür möchten wir den Austausch mit unseren Lieferant:innen weiter erhöhen und die Ausstattung in unseren Gebäuden optimieren. Dabei übergehen wir keinesfalls Lieferant:innen, die noch nicht alle Kriterien erfüllen (können), dennoch seit langem eine gute Zusammenarbeit mit uns pflegen. Denn auch das bedeutet Nachhaltigkeit. Ziel ist es, gemeinsam mit den Lieferant:innen Wege zu finden, die Lieferkette nachhaltiger zu gestalten.



**Gut zu wissen:** In unserem Code of Conduct haben wir eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verankert. Über unsere [Hintbox](#) können Fehlverhalten in Bezug auf Lieferketten gemeldet werden.

# SOZIALE NACH- HALTIGKEIT

Wir setzen uns für die Gesellschaft ein



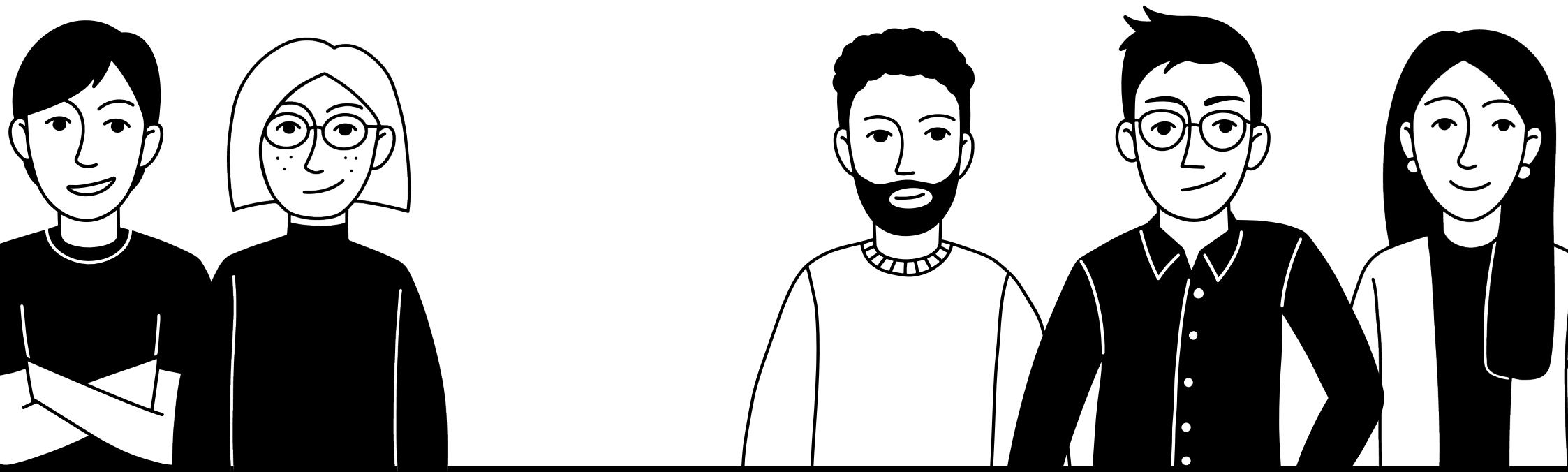


### 3.

# SOZIALE NACH- HALTIGKEIT:

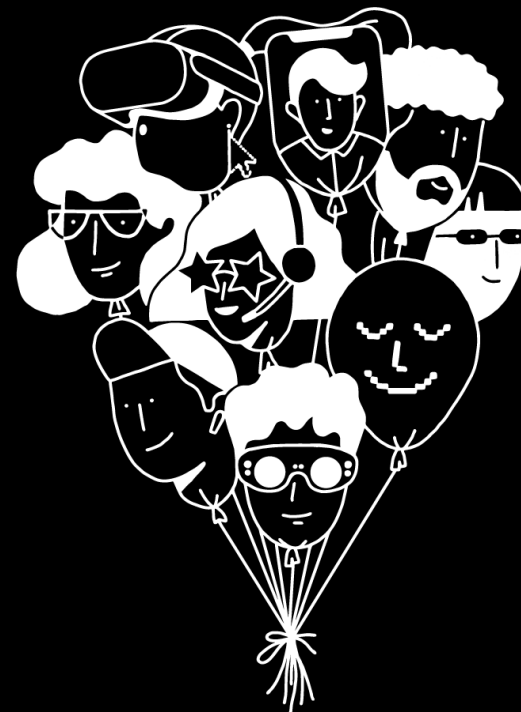
Wir setzen uns für die  
Gesellschaft ein

Wir investieren in die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Von Gesundheitsschutz über Arbeitssicherheit bis hin zur Weiterbildung: Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung bewusst und zeigen in diesem Kapitel die wichtigsten Maßnahmen. Diese bestehen nicht auf der Grundlage von Tarifverträgen, die gesetzlichen Anforderungen sind aber selbstverständlich in jedem Fall erfüllt.



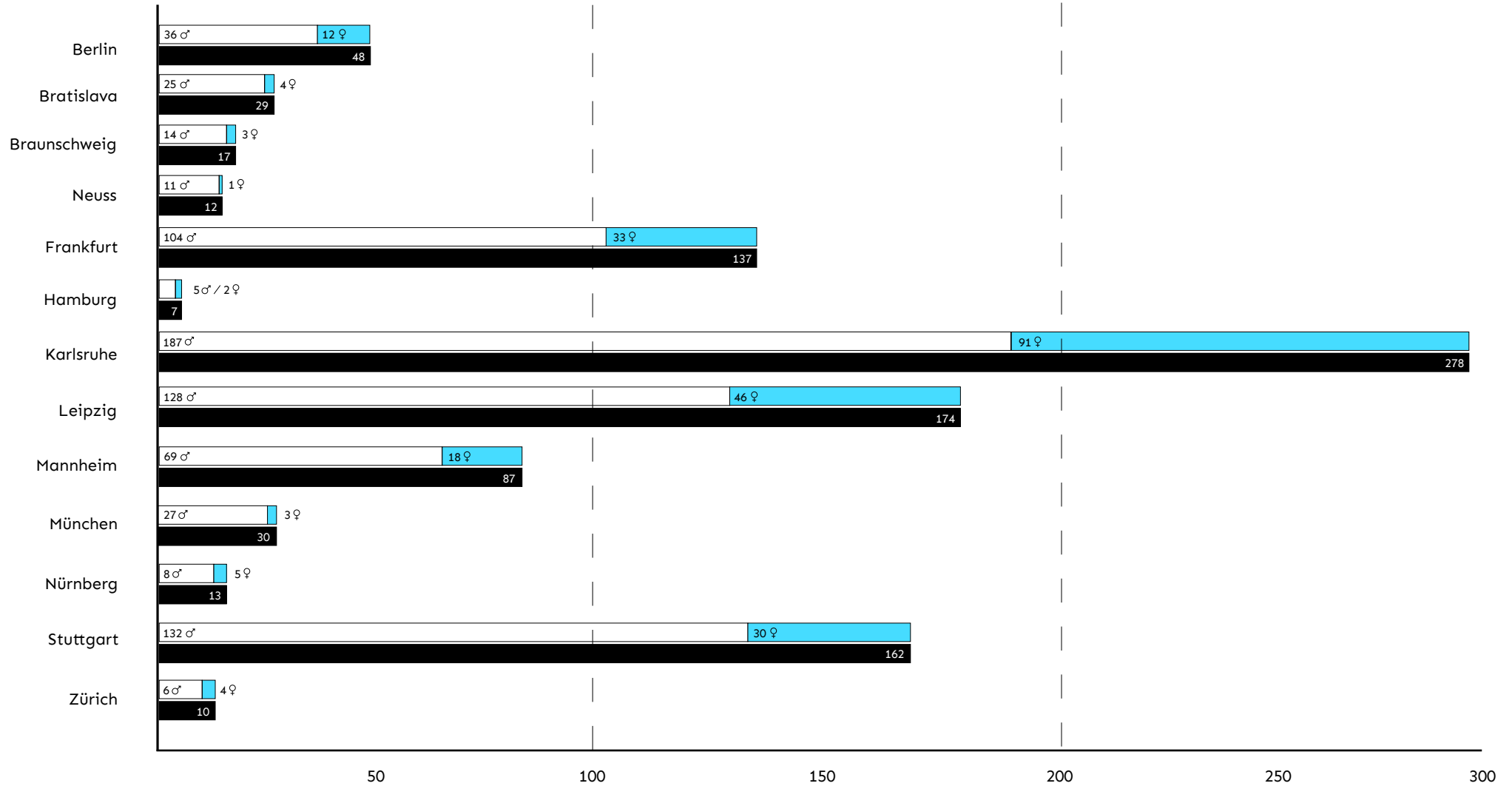
### 3.1

# UNSERE ANGESTELL- TEN – DAS HERZSTÜCK VON EXXETA

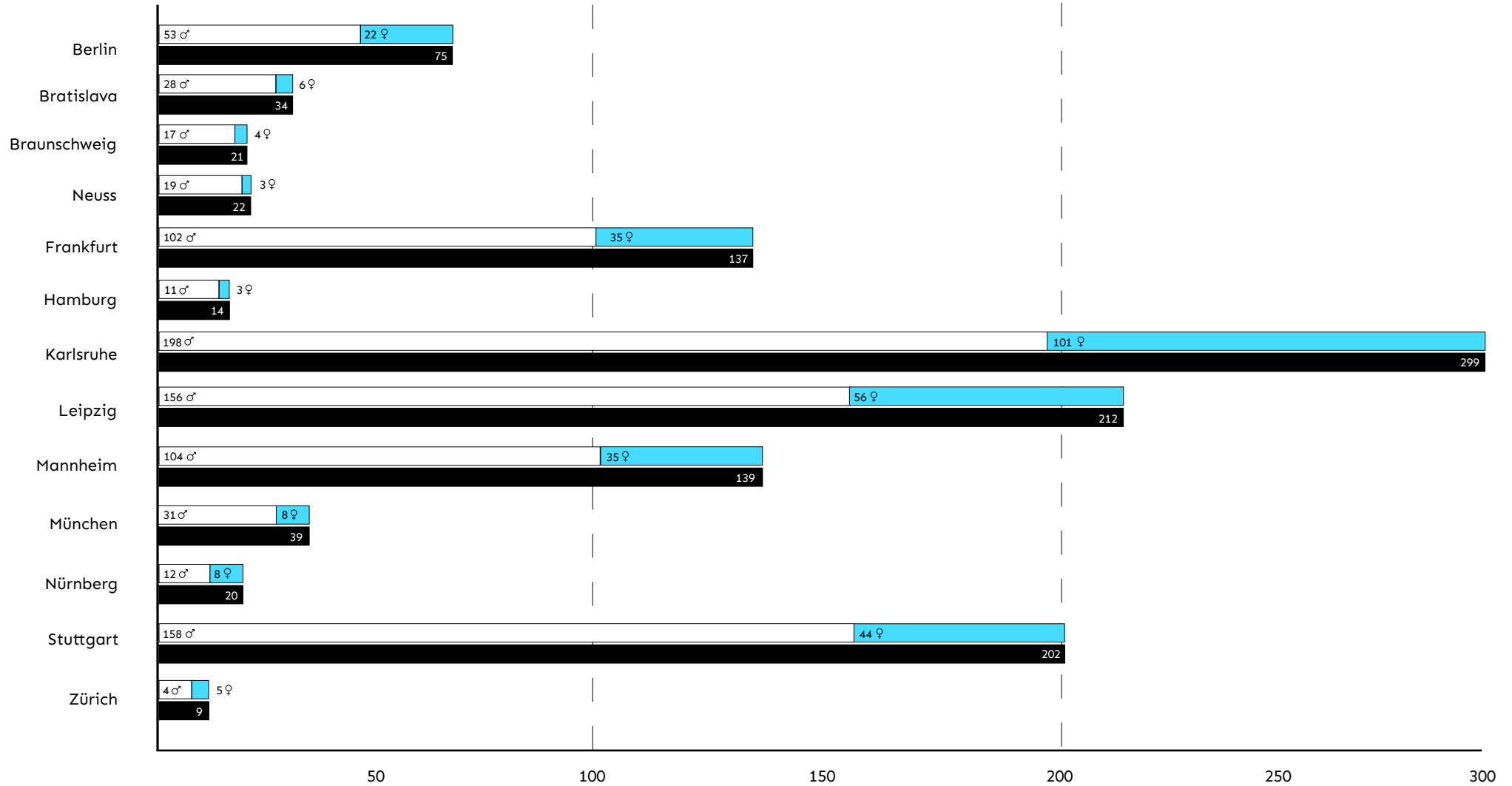


Bei Exxeta legen wir großen Wert auf eine offene und respektvolle Arbeitskultur, in der sich alle Menschen wertgeschätzt fühlen. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und bekennen uns zu Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Wertschätzung, Vielfalt, Diversität und Integration. Die folgenden Zahlen zeigen, dass wir uns an den meisten Standorten kontinuierlich vergrößern und unsere Teams erweitern. Alle Mitarbeitendenkennzahlen in diesem Kapitel sind in Beschäftigtenzahlen angegeben.

### Gesamtzahl aller Angestellten 2021



### Gesamtzahl aller Angestellten 2022



Eine tabellarische Darstellung der einzelnen Standorte befindet sich im Anhang.

### Gesamtzahl und Art des Arbeitsverhältnisses aller Mitarbeitenden

2021

	Summe MA	Unbefristet	Befristet	Studierende
Anzahl	1004	867	2	137
Männlich	752	650	1	102
Weiblich	252	217	1	35
Vollzeit	763	-	-	-
Teilzeit	104	-	-	-

2022

	Summe MA	Unbefristet	Befristet	Studierende
Anzahl	1223	1033	2	188
Männlich	893	758	1	132
Weiblich	330	275	1	56
Vollzeit	920	-	-	-
Teilzeit	113	-	-	-

Für die Auswertungen der Anzahl der Mitarbeitenden haben wir die Stichtage 31.12.2021 und 31.12.2022 betrachtet. Hieraus lässt sich unser Unternehmenswachstum ablesen.

Als modernes, innovatives Unternehmen bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, verschiedene Arbeitszeitmodelle zu wählen, um eine gute Work-Life-Balance sicherzustellen. Bei Exxeta sind verschiedene Optionen wie Vollzeit oder Teilzeit Standard, das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit ist für uns selbstverständlich. In der folgenden Tabelle geben wir einen Überblick, wie sich die Arbeitszeitmodelle aufteilen.

## 2021

	Summe MA	Männer	Frauen
Vollzeit	763	598	165
Teilzeit	104	52	52

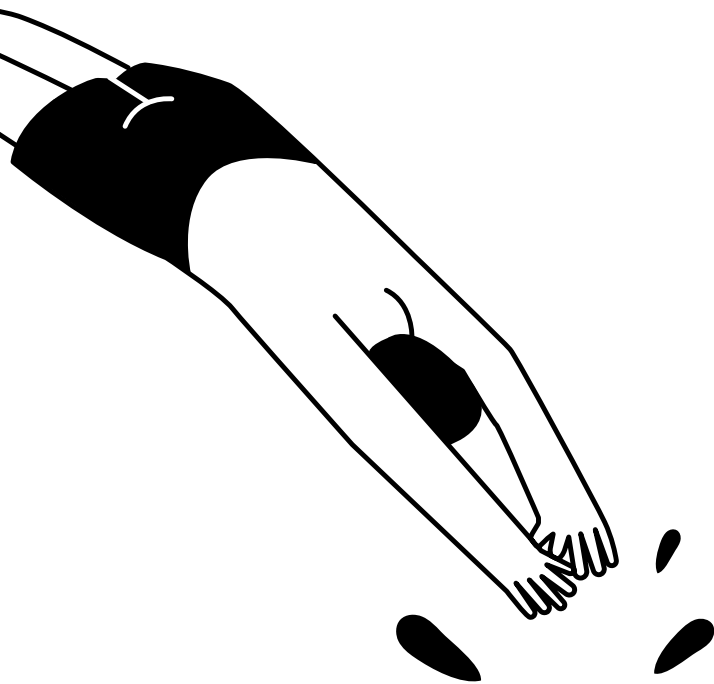
## 2022

	Summe MA	Männer	Frauen
Vollzeit	920	710	210
Teilzeit	113	48	65

Zum Stichtag 31.12.2022.

Die Aufschlüsselung aller Mitarbeitenden nach Standort befindet sich im Anhang und kann dort eingesehen werden.

Der Anteil von Frauen bei Exxeta liegt 2022 bei 26,6 Prozent.



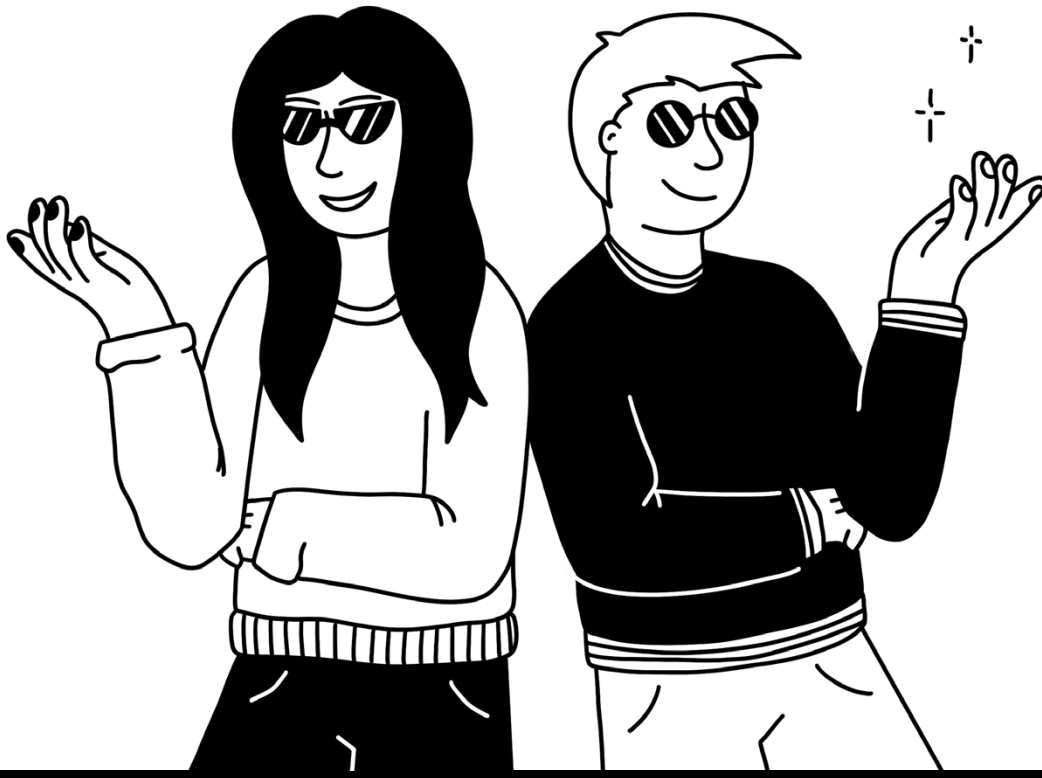
### Förderung von lokalen Talenten in Führungspositionen

Wir setzen uns dafür ein, talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu fördern. Alle unsere Führungskräfte in Deutschland stammen aus der lokalen Gemeinschaft, also der Bundesrepublik.

Wir haben ein Karrieremodell entwickelt, das in den Bereichen Delivery und Sales fünf Senioritätsebenen umfasst.

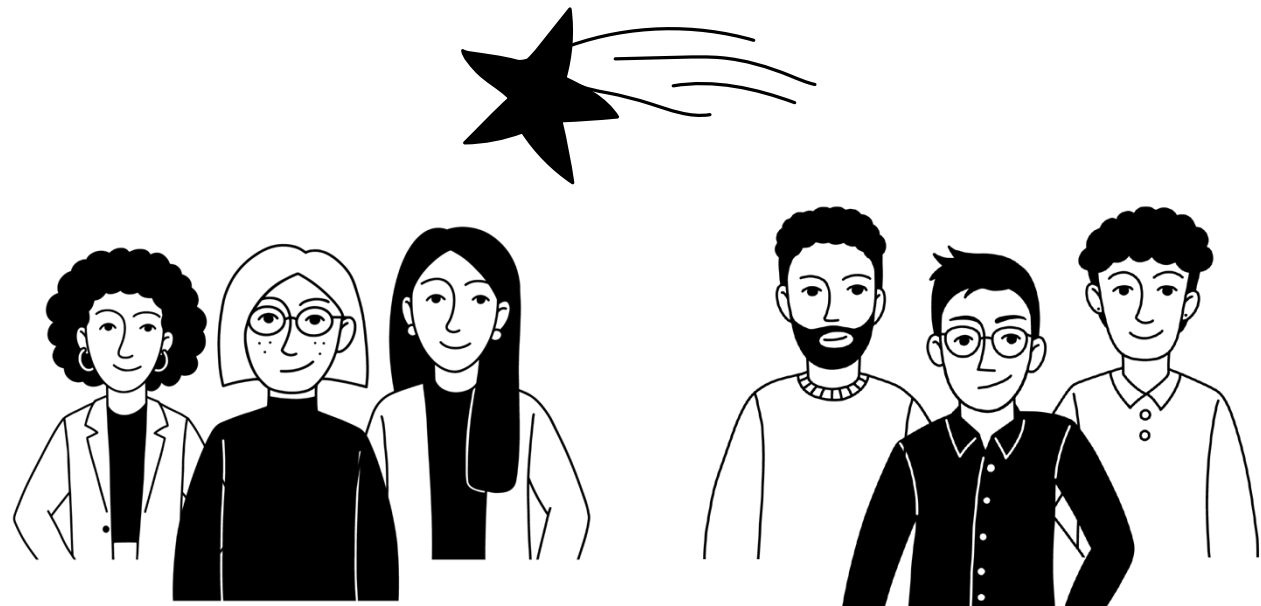
Mit diesem Karrieremodell und den damit verknüpften Beispielen zur Weiterentwicklung für die Vorbereitung der halbjährigen Perspektivengespräche bieten wir unseren Mitarbeitenden eine klare und transparente Karriereperspektive und unterstützen sie bei ihrer individuellen Entwicklung. Alle unsere Führungskräfte wurden diesbezüglich geschult.

In den Zentralfunktionen gibt es ein Karrieremodell mit sechs Senioritätsebenen. Dabei ist jede Karrierestufe klar definiert und bietet die Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte auf allen Ebenen eine herausragende Expertise mitbringen und für unsere Grundsätze einstehen.

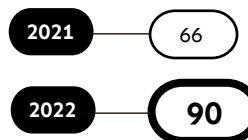


### Neuzugänge mit Persönlichkeit und Kompetenz

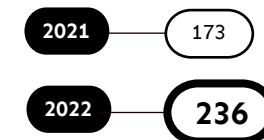
Bei Exxeta freuen wir uns über frische Impulse und Vielfalt in unseren Teams. In dieser Grafik zeigen wir die Anzahl unserer neuen Angestellten, unterteilt nach Geschlecht.



#### Weibliche Mitarbeitende



#### Männliche Mitarbeitende

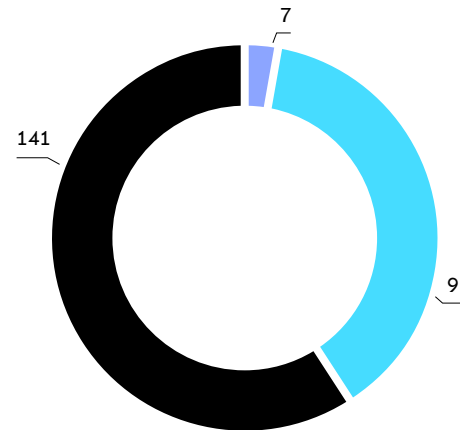


Eine tabellarische Darstellung der einzelnen Standorte befindet sich im Anhang.

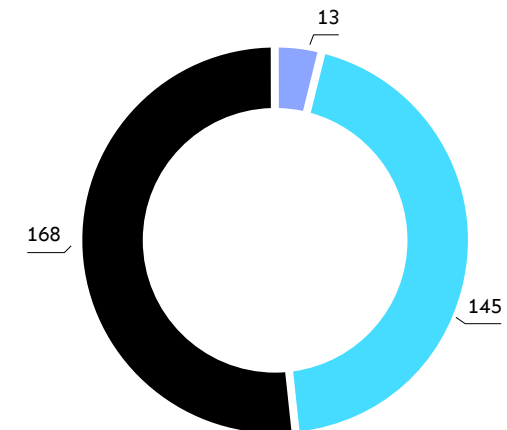


### Altersstruktur der Exxeta-Neulinge

Berichtszeitraum 2021



Berichtszeitraum 2022



● Bis 30 Jahre ● 30 bis 50 Jahre ● Über 50 Jahre

Weiblich: 66; männlich: 173

Rate neuer Angestellter im Verhältnis zur  
gesamten Mitarbeitendenzahl aus 2021:  
 $239/924 = 25,86 \%$

Weiblich: 90; männlich: 236

Rate neuer Angestellter im Verhältnis zur  
gesamten Mitarbeitendenzahl aus 2022:  
 $326/1179 = 27,65 \%$

Die Altersstruktur unserer Neulinge ist eine dynamische Größe, die sich regelmäßig verändert. Wir unterscheiden bei der Recruitingstrategie nicht nach Alter, sondern richten uns nach den Projektanforderungen unserer Kunden, der daraus erforderlichen Fachkompetenz sowie des Erfahrungsniveaus. Dadurch stellen wir sicher, dass wir vielfältige Teams zusammenstellen können, die den jeweiligen Anforderungen gerecht werden.

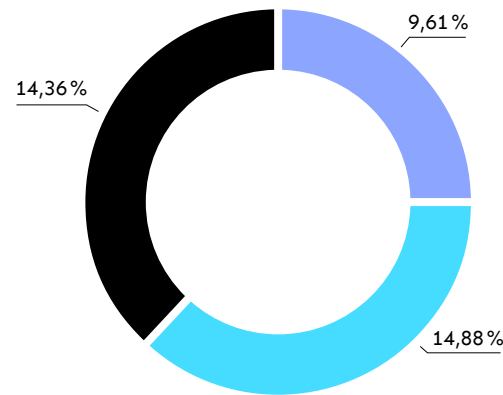
**Personalveränderungen: Einblicke in die Fluktuationsrate**

Wir bei Exxeta wissen, dass unsere Mitarbeitenden der Schlüssel zum Erfolg sind. Darum wollen wir eine Umgebung schaffen, in der sich alle Menschen wohlfühlen und ihre Karriere langfristig planen können.

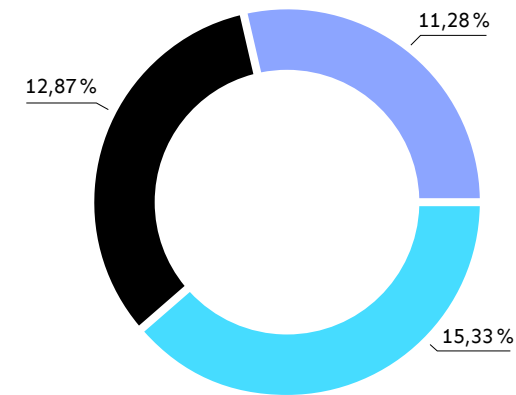
Die unternehmensübergreifende Fluktuationsrate betrug 2022 13,28 Prozent und ist damit um circa 37 Prozent geringer als die durchschnittliche Fluktuationsrate in der IT-Branche bei 21,2 Prozent.

Austritte und Fluktuationsrate	2021	2022
Austritte Festangestellte	113	127
Fluktuationsrate	13,96%	13,28%

**Fluktuationsrate 2021**



**Fluktuationsrate 2022**



● Bis 29 Jahre   
 ● 30 bis 50 Jahre   
 ● Über 50 Jahre

Weiblich: 11,22%; männlich: 14,83%

Weiblich: 10,12%; männlich: 14,37%

### **Gleiche Benefits für alle: Hier zählt das Engagement, nicht die Vertragsart**

Eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden trägt dazu bei, ein produktives und harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen. Deshalb bieten wir betriebliche Leistungen und Versicherungen nicht nur unseren Vollzeitkräften, sondern auch unseren Teilzeitkräften an. Bei Exxeta waren im Berichtszeitraum keine Zeitarbeiter:innen beschäftigt. Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) findet vereinzelt an unsere Kunden statt. Hier folgen wir dem Grundsatz des Equal-Pay Prinzips.

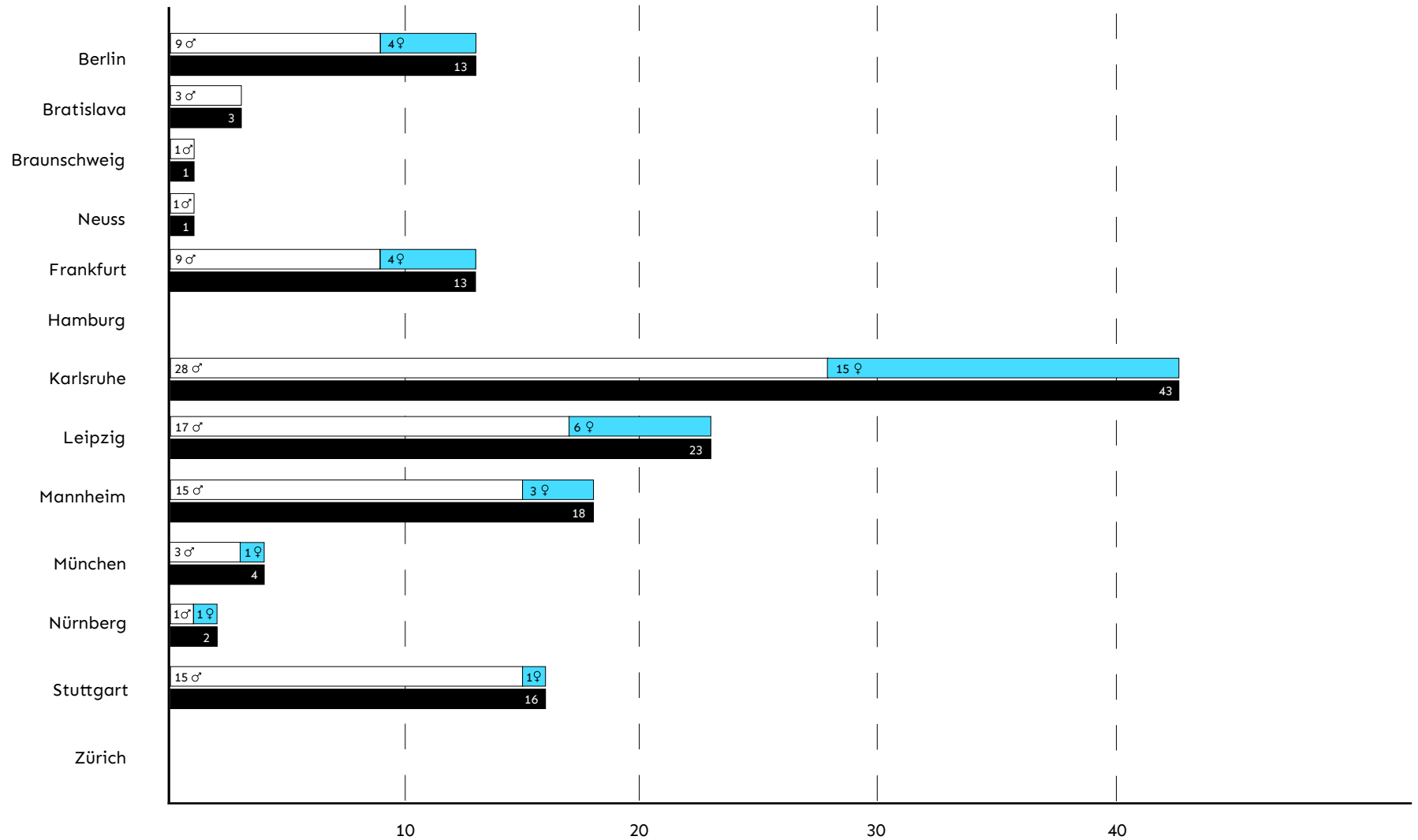
### **Talente von morgen**

Bei uns waren im Berichtszeitraum auch Mitarbeitende tätig, die keine Angestellten sind: Studierende und Aushilfen.

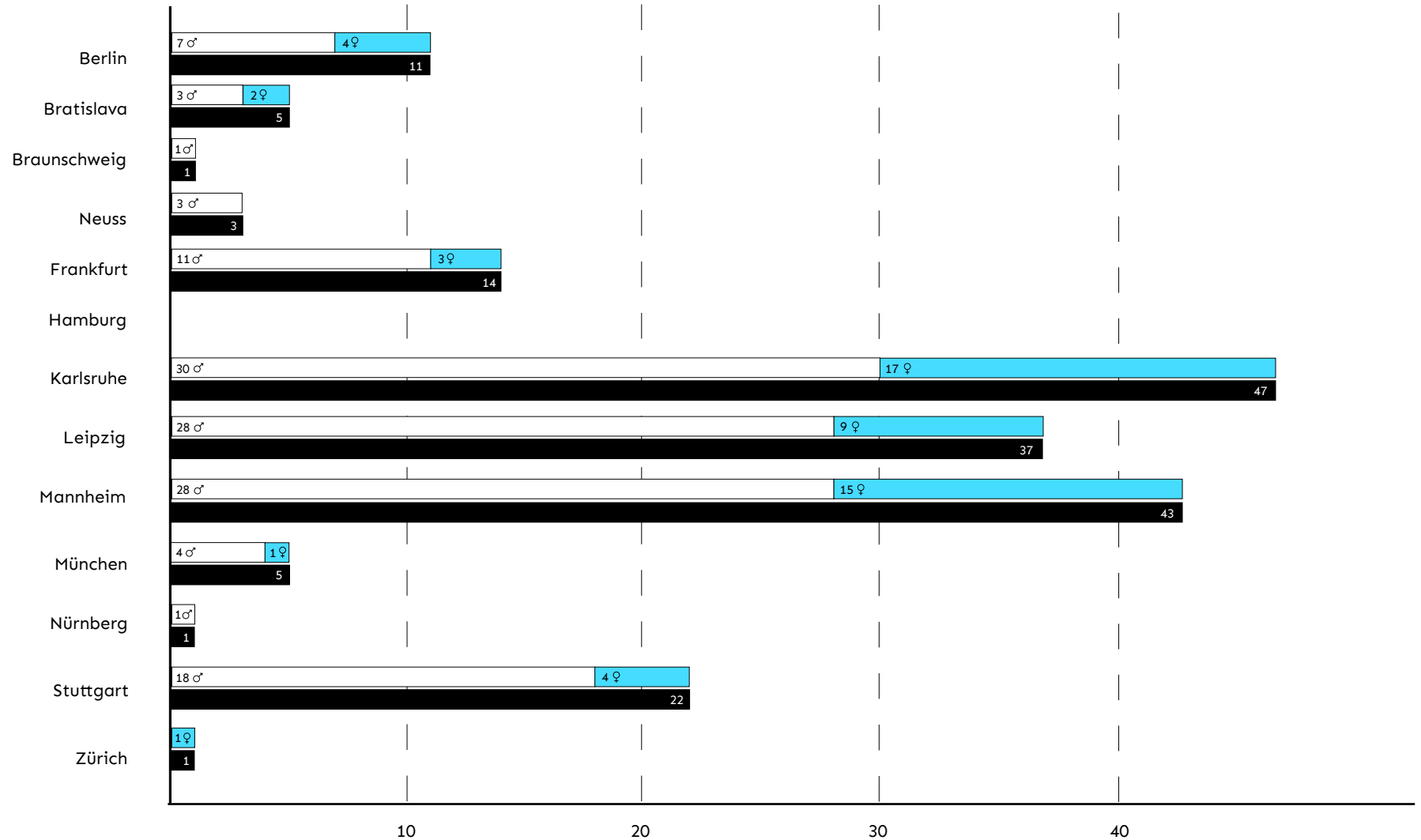
Wir legen großen Wert auf Ausbildung und Förderung von Studierenden. Demzufolge ist es für uns selbstverständlich, den Studierenden, ganz egal ob Praktikant:innen, Werkstudierenden oder dualen Studierenden, ein breites Spektrum an Aufgaben anzubieten und sie somit bestens für den späteren Berufseinstieg vorzubereiten. Dabei reicht das Spektrum von Aufgaben zur Unterstützung im Tagesgeschäft bis hin zu Einblicken in die Welt unserer Technologie-Consultants. Studierende tragen zudem mit unterschiedlichen Forschungsarbeiten zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei.



Studierendenanzahl 2021



### Studierendenanzahl 2022



Angaben jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Eine tabellarische Darstellung der einzelnen Standorte befindet sich im Anhang.

### Über dem gesetzlichen Mindestlohn bei Exxeta

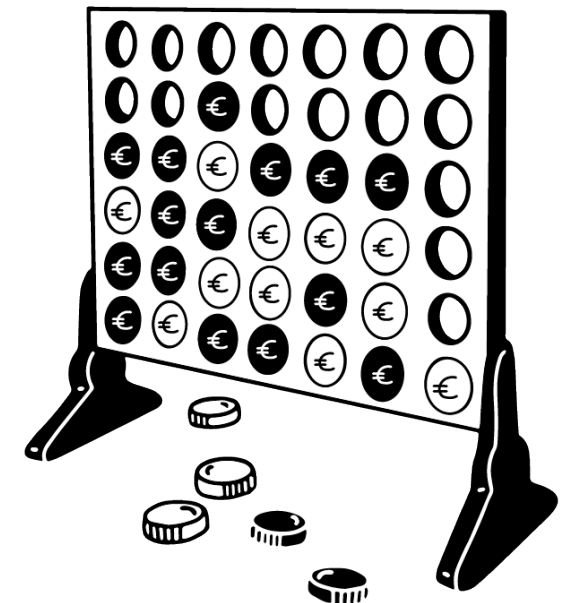
Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Diese Regelung gilt für all unsere Standorte, unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsart und des jeweiligen Arbeitszeitmodells.

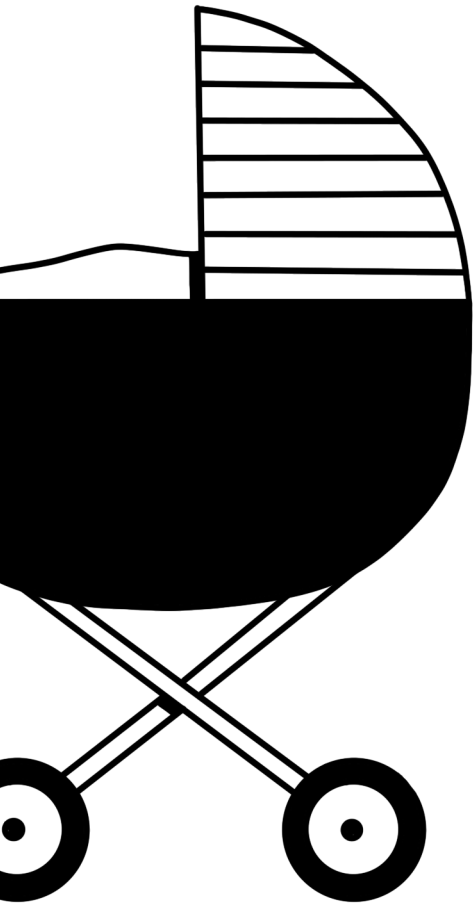
Es bestehen keine Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne.

### Faire Vergütung

Stand heute werden die Gehälter leistungsbezogen mit den Beschäftigten festgelegt und jährlich basierend auf der persönlichen Entwicklung, der zugehörigen Peer-Group sowie der Geschäftslage überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dabei spielen genderspezifische Unterschiede keine Rolle.

Eine Peer-Group definiert sich abhängig vom Beschäftigungsland, der Region, der Rolle, der Erfahrung, dem Marktbedarf und der Qualifikation einer beschäftigten Person.





### Blick auf die Elternzeit bei Exxeta

Wir möchten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich um ihre Familien zu kümmern und gleichzeitig eine erfolgreiche Karriere bei uns zu gestalten. Anspruch auf Elternzeit hat grundsätzlich jede Person mit Kindern bis zu acht Jahren. Exxeta stellt die gesetzlich vorgeschriebenen Zeiten zur Verfügung. Ebenso wichtig wie die Elternzeit ist bei uns die erfolgreiche Reintegration im Anschluss.

In diesem Abschnitt geben wir einen Überblick über die Anzahl der Angestellten, die in Elternzeit gegangen sind.

#### Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben

	2021	2022
Weibliche Angestellte	24	32
Männliche Angestellte	42	44

#### Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind

	2021	2022
Weibliche Angestellte	6	18
Männliche Angestellte	39	42

**Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren**

	2021
Weibliche Angestellte	2
Männliche Angestellte	24

**Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben**

	2021	2022
<b>Rückkehrrate</b>		
Weibliche Angestellte	25,00 %	56,25 %
Männliche Angestellte	92,86 %	95,45 %
<b>Verbleibrate</b>		
Weibliche Angestellte	33,33 %	
Männliche Angestellte	61,54 %	



### **Faires Miteinander ohne Diskriminierung**

Bei Exxeta haben wir eine Beschwerdestelle für Diskriminierung, an die sich unsere Mitarbeitenden wenden können. Die Informationen dazu sind im Intranet für alle zugänglich. Die Beschwerdestelle untersucht jeden Fall vollständig. Sollte ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegen, ergreifen wir in enger Zusammenarbeit mit der betreffenden Führungskraft umgehend entsprechende Maßnahmen. Sollte kein AGG-Fall vorliegen, wird der betroffenen Person das Ergebnis ausführlich erläutert und Lösungsmöglichkeiten besprochen. Hierfür liegt eine Policy zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vor.

Im Berichtszeitraum 2022 gab es keinen Vorfall von Diskriminierung.

Im Jahr 2021 gab es einen Vorfall, den die Beschwerdestelle untersucht, geprüft und abgeschlossen hat. In diesem Fall fanden Gespräche zwischen den Betroffenen, deren Führungskräften, dem Chief Operating Officer Corporate Functions, den Beauftragten für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Mitarbeitenden aus dem Bereich Human Resources Operations statt. In Folge darauf wurde das Arbeitsverhältnis mit der diskriminierenden Partei beendet. Es liegen keine Vorfälle vor, die Gegenstand einer Maßnahme oder Klage sind.

### **Transparente Kommunikation bei betrieblichen Veränderungen**

Wir halten die Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen ein, die uns als Kapitalgesellschaft auferlegt ist. Da keine tarifvertraglichen Vereinbarungen bestehen, gibt es bei uns keine feste Mitteilungsfrist. Dennoch informieren wir unsere Mitarbeitenden immer frühzeitig und umfassend, um eine offene Kommunikation und eine positive Zusammenarbeit sicherzustellen.

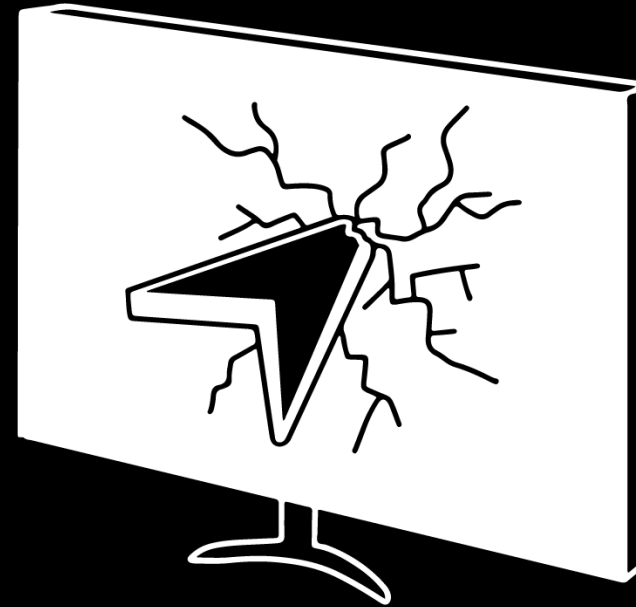


**„Die internen Nachhaltigkeitsmaßnahmen nicht über eine Abteilung sondern ein abteilungsübergreifendes Projekt zu erarbeiten und durch die Nachhaltigkeitscommunity eine Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden zu haben, die das Thema mit gestalten möchten – das sind Strukturen die uns helfen, Nachhaltigkeit ganzheitlich voranzubringen.“**

Deniz Hsu, Senior Consultant, Exxeta AG



## 3.2 SICHERHEIT AM ARBEITS- PLATZ



Eine engagierte und motivierte Belegschaft in einem angenehmen Arbeitsumfeld ist wichtig, um langfristigen Erfolg zu erzielen.

Wir ergreifen standortübergreifend alle notwendigen Maßnahmen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten:

- › Es gibt jährliche Begehungen unserer Büros durch extern beauftragte Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- › Betriebsärzt:innen stellen eine gesunde Arbeitsumgebung sicher.
- › Unsere Teams im Facility Management, Office Management und Human Resources sorgen für eine schnelle Beseitigung von Mängeln.
- › Wir bieten Schulungen für Sicherheitsbeauftragte an allen Standorten mit mehr als 20 Mitarbeitenden an.
- › Die Ausbildung von Ersthelfer:innen und Brandschutzhelfer:innen können wir an allen Standorten anbieten.
- › Wir planen die Übertragung der Unternehmenspflichten gemäß DGUV Vorschrift 1 - Grundsätze der Prävention § 13 Pflichtenübertragung im Jahr 2023 auf die Standortverantwortlichen, um die Verantwortung und die Wahrnehmung von Arbeitssicherheit weiter zu stärken.

Unser Arbeitsschutzausschuss tagt quartalsweise und bewertet die Ergebnisse der Begehungen und Berichte, um notwendige Maßnahmen zu beschließen. Hierbei kommen Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsmediziner:innen, Mitarbeitende aus dem Bereich Human Resources und Sicherheitsfachkräfte zusammen. So können wir die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherstellen und somit Arbeitsunfälle, Verletzungen und Erkrankungen verhindern.

Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit Zugriff auf Informationen rund um die Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit – entweder im Intranet oder durch Aushänge. Kontaktdaten von Vertrauenspersonen, AGG-Beauftragten (AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und Kolleg:innen aus dem Bereich Human Resources sind ebenfalls im Intranet einsehbar. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, potenzielle Gefahren oder gefährliche Situationen sofort zu melden – das geht auch anonym. So wollen wir gemeinsam eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung schaffen.

### Regelmäßige Kontrolle durch externe Dienstleistungsunternehmen

Ein externes Dienstleistungsunternehmen unterstützt uns bei der Überprüfung der Vollständigkeit der Arbeitsschutzorganisation, der Planung von Brandschutz- und Räumungsübungen sowie bei der Begutachtung von Leitern und Tritten. Hierbei legen wir großen Wert auf eine professionelle und qualitativ hochwertige Durchführung.



Die Tätigkeiten des externen Dienstleisters richten sich nach dem Aufgabenkatalog der sicherheitstechnischen Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 sowie nach vfdB 12-09/01. Es wird die Einhaltung aller relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht:

- > Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG)
- > Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- > Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- > Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- > Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschrift 1)
- > Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- > Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)

### **Erste Hilfe und Brandschutz: Wir helfen uns selbst**

Wir bieten freiwillige Schulungen in den Bereichen Erste Hilfe und Brandschutz an. Diese Schulungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt und sind für unsere Mitarbeitenden kostenlos. Zudem arbeiten wir mit externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Brandschutz zusammen, um eine jährliche Sicherheitsschulung vorzubereiten. So sind unsere Mitarbeitenden in jeder Situation bestmöglich geschult und können ihr Wissen im Ernstfall einsetzen.

Die aufgeführten Maßnahmen zur Arbeitssicherheit werden deutschlandweit durchgeführt und gelten für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis. Damit sind 97 Prozent der Beschäftigten abgedeckt. Die Erkenntnisse aus unseren Maßnahmen der Exxeta AG übertragen wir auch an unsere Standorte in der Schweiz und der Slowakei und leiten bei Bedarf passende Schritte ein.



### **Sicherheitsstandards für externe Partner und Dienstleister**

Arbeitssicherheit geht uns alle an: Wir wollen relevante Risiken auch für unsere Lieferant:innen und Dienstleister:innen minimieren. Dafür haben wir eine Beschaffungsrichtlinie etabliert. Wir achten bei allen externen Partner:innen auf die Einhaltung sozialer und rechtlicher Standards, den Standort der Betriebsstätten und die Auswirkungen auf die Umwelt.

### Arbeitsbedingte Verletzungen: Zahlen und Fakten

In Arbeitsschutzausschusssitzungen ermitteln unsere Sicherheitsbeauftragten an den einzelnen Standorten mögliche Gefährdungen. Danach werden entsprechende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt. Weder im Jahr 2021 noch im Jahr 2022 haben die identifizierten Gefährdungen zu Verletzungen geführt. Die aufgetretenen Verletzungen ereigneten sich in Alltagssituationen oder waren Wegeunfälle.

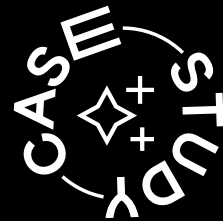
### Arbeitsbedingte Verletzungen im Überblick

	2021	2022
<b>Alle Angestellten</b>		
Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	1	2
Rate der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	0,63	1,23
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen	0	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	0
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.591.800	1.630.317
<b>Mitarbeitende, die keine Angestellten sind</b>		
Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	0	1
Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	0	13,02
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	0
Anzahl der gearbeiteten Stunden	29.465	76.763

Berechnungsgrundlage: Rate = meldepflichtige Arbeitsunfälle/Arbeitsstunden × 1.000.000

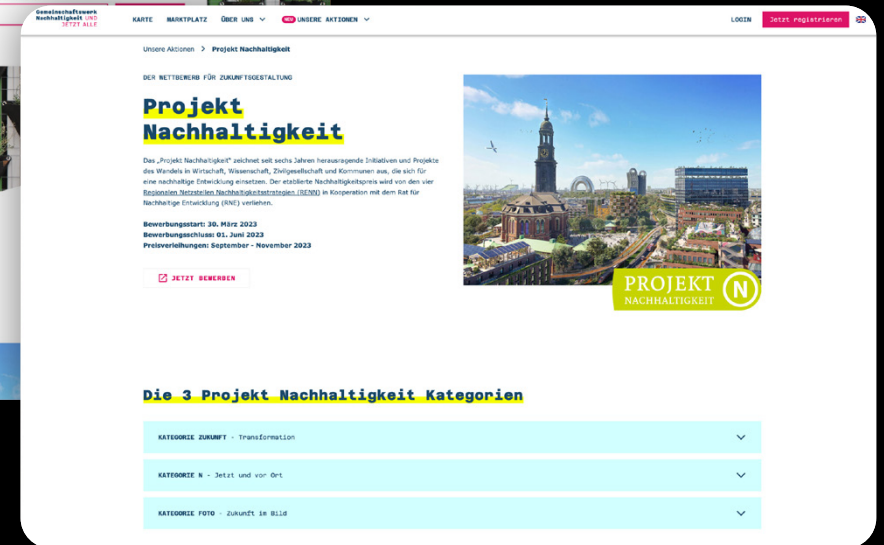
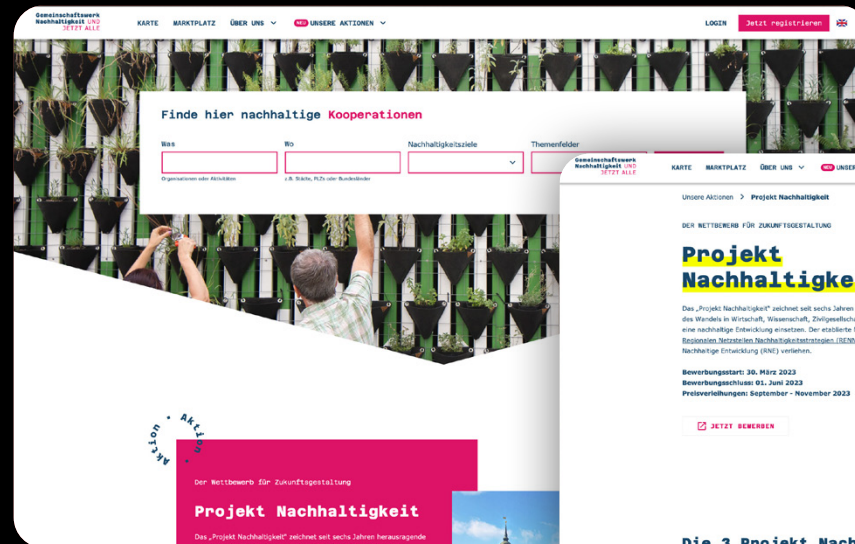
# GEMEIN- SCHAFTSWERK NACHHALTIG- KEIT

– und jetzt alle



Die Bundesregierung hat 2019 das Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit ins Leben gerufen: eine neue Initiative und offene Plattform zur Förderung des Nachhaltigkeitsengagements in Deutschland. Das Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit soll Organisationen und ihren Aktivitäten Sichtbarkeit und einen Ort zur Vernetzung bieten. Am 26. September 2022 ging die Plattform auf der Jahreskonferenz des Rates für Nachhaltige Entwicklung (RNE) mit einer Beta-Version offiziell an den Start.

Unser Beitrag zum Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit: Zunächst galt es, in einer Product Discovery die Bedürfnisse der potenziellen Nutzer:innen zu verstehen und Hypothesen zu validieren. Wir recherchierten die Wettbewerbslandschaft, identifizierten mögliche Alleinstellungsmerkmale und führten qualitative Interviews und quantitative Befragungen durch. Die Ergebnisse der Product Discovery bildeten die Grundlage für die Konzeption und Entwicklung der Plattform durch unser interdisziplinäres Team. Bis heute sind wir an der Weiterentwicklung des Gemeinschaftswerks Nachhaltigkeit beteiligt.





## 3.3

# GESUNDHEIT HAT OBERSTE PRIORITÄT



Wir ermöglichen unseren Angestellten seit August 2022 den Zugang zu hochwertigen Sport-, Wellness- und Gesundheitseinrichtungen. Über eine Mitgliedschaft sind Fitness- und Yogastudios, Schwimmbäder sowie Kletter- und Boulderhallen zugänglich. Bis Ende 2022 haben unsere Kolleg:innen bereits 100 Mitgliedschaften abgeschlossen. Darüber hinaus bieten wir ein virtuelles Sportangebot mit Yogakursen, Workouts sowie Stretch- und Relax-Sessions an.

Wasser, Kaffee, Tee und Obstkörbe sind an allen Standorten kostenlos, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen.

### **Wie wir bei Exxeta körperliche Gesundheit fördern**

An allen Standorten finden regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen durch Betriebsärzt:innen (Arbeitsmedizin) statt. Außerdem profitieren unsere Mitarbeitenden von verschiedenen Programmen zur Förderung ihrer Gesundheit und Fitness. Das Leasen von Dienstfahrrädern für alle festangestellten Mitarbeitenden wird immer beliebter: Im Jahr 2021 nahmen bereits 60 Personen am Fahrradleasing teil, im Folgejahr stieg die Zahl sogar auf 76.

Für eine bessere Absicherung im Krankheitsfall oder zur Vorbeugung gibt es eine betriebliche Krankenversicherung in Form einer privaten Krankenzusatzversicherung – ohne eigene Kostenbeteiligung.

### **Ergonomische Arbeitsplätze**

Wir bieten unseren Mitarbeitenden verschiedene Maßnahmen an, um Rücken- und Haltungsschäden vorzubeugen. Jede:r kann eine ergonomische Beratung für den eigenen Arbeitsplatz in Anspruch nehmen, um verschiedene Faktoren wie Schreibtischhöhe, Bildschirmgröße, Bildschirmposition, Helligkeit oder Sitzhöhe anzupassen.





### Gegen Burnout und Überarbeitung: Mentale Gesundheit stärken

Im Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden legen wir Wert auf eine ganzheitliche Arbeitsmedizin. Darum liegt der Fokus nicht nur auf der Vermeidung von Arbeitsunfällen und körperlichen Leiden, sondern auch auf der Prävention von psychischen Erkrankungen. Im Jahr 2021 haben wir drei Webinare zu verschiedenen Themen rund um psychische Gesundheit angeboten.

Darüber hinaus bietet die Exxeta Academy regelmäßige Schulungen zur psychischen Gesundheitsförderung an. Zu den Themen gehören Selbstcoaching, Achtsamkeit, Zeit- und Selbst-Management sowie Self Care.

Alle Informationen rund um das Thema Gesundheit sind im Intranet zugänglich. Zusätzlich informieren wir regelmäßig über die internen Kommunikationskanäle über Neuigkeiten und Angebote.

Aufgrund sprachlicher Gründe wurden die Webinare nicht an unserem Standort in der Slowakei zur Verfügung gestellt. Das Fahrradleasing und der Zugang zu den Sport-, Wellness- und Gesundheitseinrichtungen bestehen derzeit aus steuerrechtlichen Gründen nur an unseren deutschen Standorten.

Auszug aus Webinar-Themen	Teilnehmendenzahl
Psychische Belastungen erkennen	132
Eigene Ressourcen in einer schnelllebigen Arbeitswelt managen	133
Schlafen	120

### **Arbeitsbedingte Erkrankungen: Erhebung von Daten**

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Die sitzende Tätigkeit kann zu Rücken- und Nackenschmerzen führen, darum bieten wir vielfältige Gesundheitsmaßnahmen an. Auch für die Prävention von psychischen Leiden als arbeitsbedingte Erkrankungen setzen wir uns aktiv ein. Allerdings erheben wir aus Gründen des Arbeits- und Datenschutzes keine Daten zu den Fällen. Die Informationen zu häufigen, arbeitsbedingten Erkrankungen in unserer Branche entnehmen wir aus Gesprächen mit den Mitarbeitenden sowie Statistiken und den Datenerhebungen der Krankenkassen. Diese bilden die Basis für unsere Maßnahmen.

## 3.4

**WEITER-  
BILDUNG:**

Investition in Kompetenz



Unsere Mitarbeitenden können ihre methodischen, technischen, fachlichen und sozialen Kompetenzen kontinuierlich ausbauen. Wir bieten eine breite Palette an internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten an: Dazu gehören unter anderem Trainings, Schulungen, Seminare und Workshops, die auf individuelle Bedürfnisse sowie den aktuellen Entwicklungsstand der Teilnehmenden abgestimmt sind. Wir unterstützen auch die Teilnahme an Konferenzen und Messen, um einen Austausch mit anderen Branchenexpert:innen zu ermöglichen und das eigene Netzwerk zu erweitern.

Zur Weiterqualifizierung können unsere Mitarbeitenden Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Für Mitarbeitende, die kurz vor Austritt in den Ruhestand stehen, bieten wir Teilzeitarbeit oder Abfindungen an, die das Alter und die Anzahl der Dienstjahre berücksichtigen.

### Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden pro Jahr

	2021	2022
<b>Stundenzahl</b>		
durchschnittliche h / männliche MA	15,79 h	21,02 h
durchschnittliche h / weibliche MA	14,09 h	24,21 h

	2021	2022
<b>Stundenzahl</b>		
durchschnittliche h / Führungskräfte	16,92 h	14,15 h
durchschnittliche h / Mitarbeitende	14,64 h	23,82 h

Die Lernkultur steht bei Exxeta weiterhin im Mittelpunkt.

Die Zahl der Schulungsstunden pro Person ist von 2021 zu 2022 um 62,7 Prozent gestiegen. Weibliche Angestellte investieren mit durchschnittlich 24,21 Stunden 2022 mehr Zeit in Weiterbildungsmaßnahmen als männliche Angestellte.

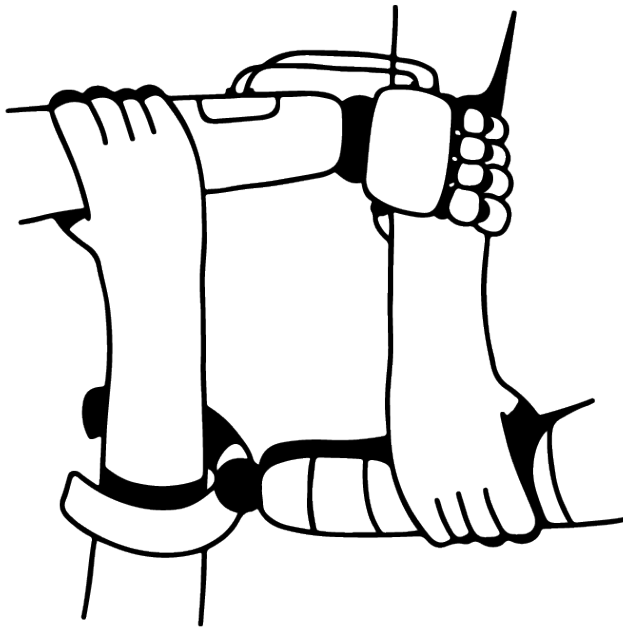
Das Angebot der Exxeta Academy umfasste im Jahr 2022 circa 45 Schulungen, die von internen Trainer:innen angeboten wurden. Der Besuch der internen Schulungen ist im Vergleich zum Vorjahr in 2022 deutlich gestiegen.

Die durchschnittliche Teilnahme an Schulungen liegt in der IT-Branche bei 23 Stunden pro teilnehmender Person und bei 14 Stunden pro beschäftigter Person. Das entspricht einer Teilnahmequote von 52 Prozent. Zu „beschäftigten Personen“ zählen alle Mitarbeitenden eines Unternehmens – auch die, die nicht an einer Schulung teilgenommen haben. Bei Exxeta liegt die Teilnahme bei 30 Stunden pro teilnehmender Person und bei 23 Stunden pro beschäftigter Person, woraus sich eine Teilnahmequote von 73 Prozent ergibt.

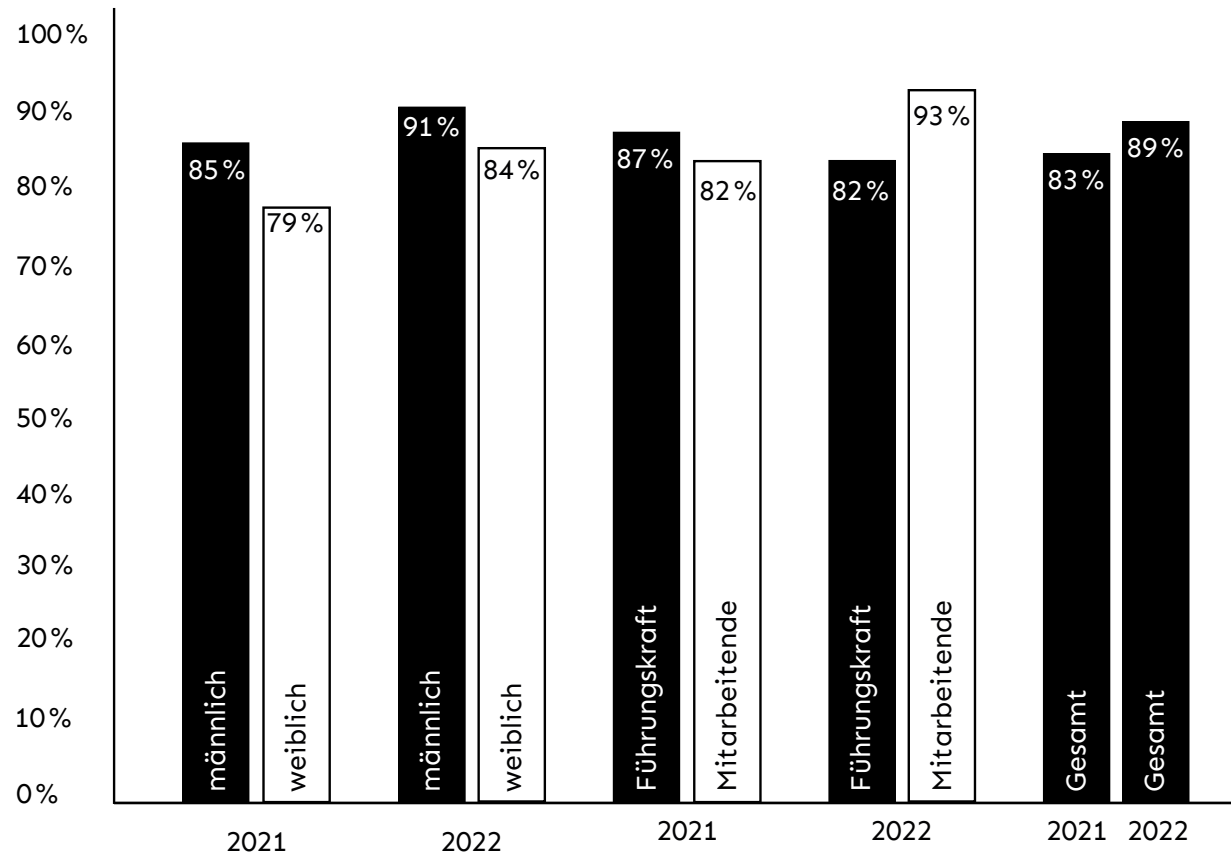
[Link zu der relevanten Statistik vom Statistischen Bundesamt](#)

### **Perspektivengespräche zur beruflichen Entwicklung**

Durch regelmäßiges Feedback können Mitarbeitende an ihren Kompetenzen arbeiten und ihre Leistungen verbessern. Zudem schafft eine offene Feedbackkultur ein Umfeld, in dem man effektiver und transparenter miteinander kommuniziert. Aus diesem Grund führen wir in regelmäßigen Abständen Perspektivengespräche durch und bauen diesen Bereich weiter aus.



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, mit wie vielen Mitarbeitenden im Berichtszeitraum ein Mitarbeitendengespräch mit einer Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung durchgeführt wurde:



Insgesamt wurde mit 89 Prozent der Mitarbeitenden mindestens ein Mitarbeitendengespräch durchgeführt, was einer Steigerung von sechs Prozent zum Vorjahr entspricht.



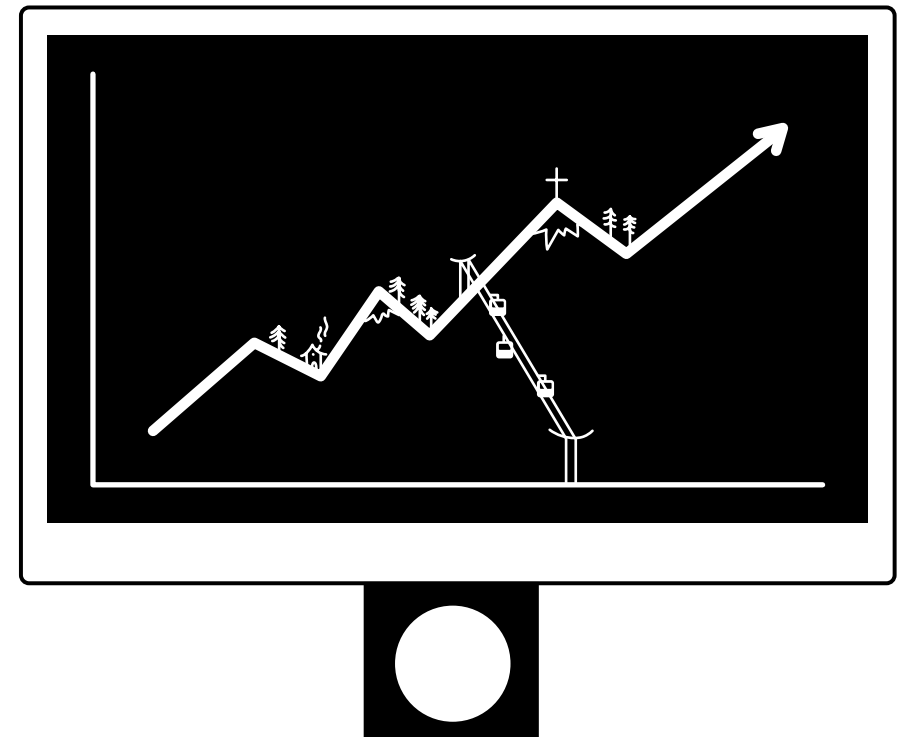
# ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT:

Wir wirtschaften im Sinne der  
Gesellschaft und des Planeten

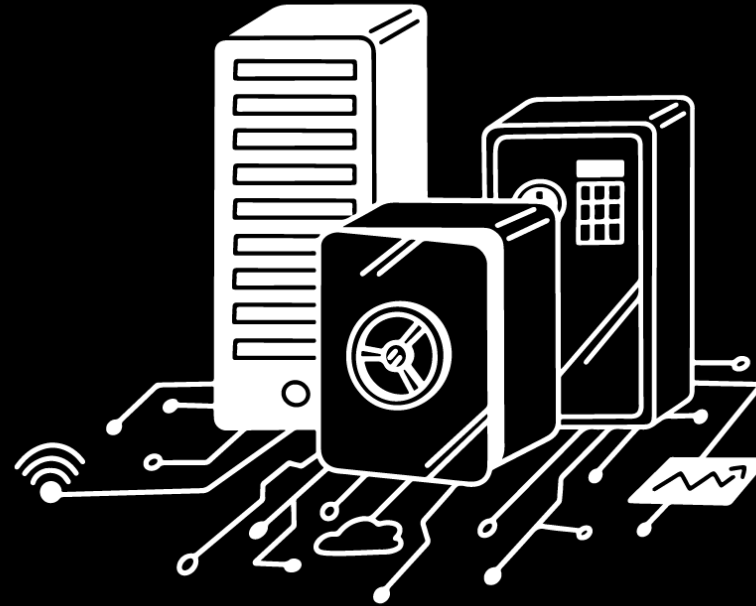


4.  
**ÖKO-  
NOMISCHE  
NACH-  
HALTIGKEIT:**  
Wir wirtschaften im Sinne der  
Gesellschaft und des Planeten

Gemeinsam für eine bessere Zukunft – wir gestalten unsere wirtschaftlichen Aktivitäten im Einklang mit Mensch und Umwelt. Bei Exxeta verbinden wir wirtschaftliche Leistung mit bewusster Ressourcennutzung und sozialer Verantwortung. Wir sind davon überzeugt, dass eine ökonomisch nachhaltige Ausrichtung ein wichtiger Erfolgsfaktor für unser Unternehmen und unsere Kund:innen ist.



## 4.1 WIRTSCHAFTS- WERT IM ÜBERBLICK

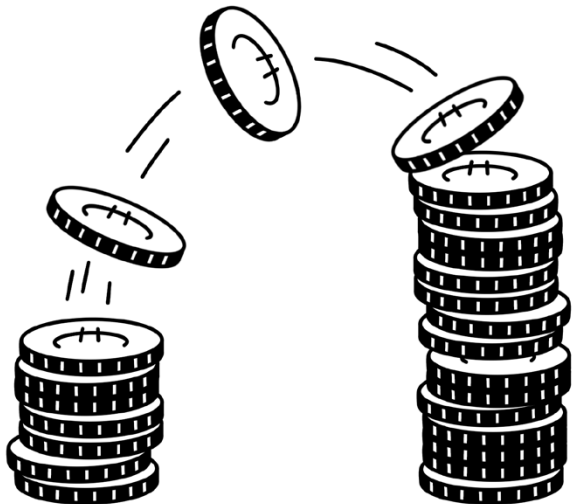


Wir setzen uns ambitionierte Ziele und arbeiten hart daran, diese zu erreichen.

Die folgenden Zahlen geben Aufschluss darüber, wie wir unsere Geschäftstätigkeit gestalten und welchen wirtschaftlichen Beitrag wir für die Gesellschaft leisten.

### Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert

Art des Betrags (EUR)	2021	2022
Erlöse	95.292.266	110.318.257
Bestandsveränderung	-85.000	501.583
Sonstige betriebliche Erträge	1.848.302	3.094.750
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	4.860	34.405



Die folgende Tabelle gibt einen Einblick in die finanzielle Performance von Exxeta und zeigt unser soziales Engagement. Neben der Förderung unserer Mitarbeitenden spenden wir regelmäßig an wohltätige Organisationen.

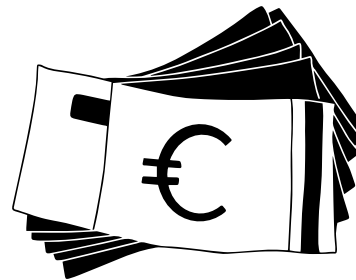
Art des Betrags (EUR)	2021	2022
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	0	0
Materialaufwand und erworbene Dienstleistungen (direkte Projektkosten beziehungsweise Kosten des Umsatzes)	6.028.175	5.065.140
Löhne und Gehälter (an Angestellte)	59.175.231	69.560.065
Soziale Abgaben (unter Anderem Arbeitgeberanteile an Sozialversicherung)	10.217.243	11.801.949
Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen (bzw. sonstige Betriebskosten), inklusive Spenden	11.998.770	15.011.258
Zinsen und ähnliche Aufwendungen (Zahlungen an Kapitalgeber)	348.316	108.565
Steuer in Deutschland	3.219.157	4.083.112
Steuer in der Schweiz	66.840	30.792
Steuer in der Slowakei	65.127	20.595
Spenden an wohltätige Organisationen und NGOs	ca. 32.000	ca. 61.000

Wir betrachten neben dem unmittelbar erzeugten wirtschaftlichen Wert auch den beibehaltenen wirtschaftlichen Wert (siehe folgende Tabelle). Dies ist der Anteil des Gewinns, der nach Abzug der operativen Kosten und sonstigen Aufwendungen verbleibt. Wir nutzen diesen Wert, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und eine langfristig erfolgreiche Unternehmensstrategie zu verfolgen.

**Übrigens:**

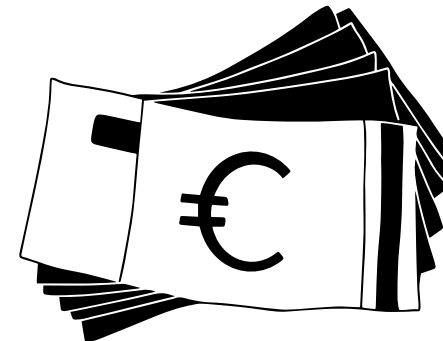
Wir betrachten den erzeugten und ausgeschütteten Wirtschaftswert nicht regional, national oder marktbezogen, sondern als Einheit. So stellen wir sicher, dass wir das gesamte Unternehmen im Blick haben und eine nachhaltige Unternehmensstrategie verfolgen.

### Beibehaltener wirtschaftlicher Wert Jahresüberschuss



2021

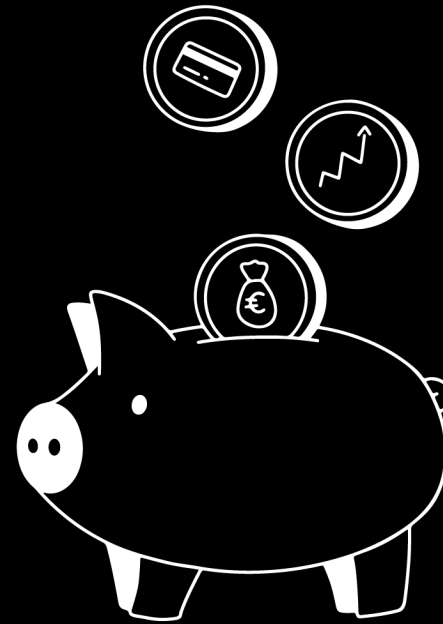
5.741.845



2022

8.167.802

## 4.2 STEUER- MANAGEMENT & SPENDEN



Als IT- und Beratungsunternehmen mit Standorten in Deutschland, der Schweiz und der Slowakei wollen wir durch ein nachhaltiges Steuermanagement unseren Beitrag leisten und eine positive Wirkung auf das Gemeinwohl sowie die Umwelt erzielen.

**Steuerkonzept, Governance und Kontrolle**

Für steuerliche Angelegenheiten setzen wir auf eigene geschulte Teams sowie auf externe Berater:innen. Einfache Steuerangelegenheiten wie die Umsatzsteuer bearbeiten wir intern. Komplexere Sachverhalte, Risiken und Sonderthemen klären wir in Zusammenarbeit mit externen Steuerberater:innen und Sachverständigen. Eine Steueroptimierungsstrategie liegt nicht vor.

Unsere Finanzdirektion und der Vorstand verantworten die jährliche Überprüfung und Genehmigung des Vorgehens. Der Vorstand trägt die übergeordnete Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften. Darüber hinaus wird unser Jahresabschluss von Wirtschaftsprüfer:innen kontrolliert. Im Vordergrund dieser Prüfung steht die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und Vorschriften. Steuern stellen keinen Prüfungsschwerpunkt dar.

Exxeta besteht aus drei Entitäten: Exxeta AG (Deutschland), Exxeta s.r.o. (Slowakei) und Exxeta GmbH (Schweiz). Diese Auflistung stimmt mit der Aufführung im Jahresabschluss überein.

Die Gewerbesteuer zahlen wir an den Standorten, an denen die Wertschöpfung stattfindet. So unterstützen wir lokale Investitionen der Kommunen. Darüber hinaus spenden wir an gemeinnützige Organisationen (siehe Kapitel 4.1).



### **Verantwortungsvoller Umgang mit steuerlichen Risiken und ethischen Bedenken**

Bei Exxeta bewerten wir steuerliche Risiken gemeinsam mit Steuerberater:innen, Wirtschaftsprüfer:innen und internen Mitarbeitenden im Bereich Finance und Controlling. Im laufenden Prozess wenden wir implementierte Regeln an, um eine akkurate Durchführung zu gewährleisten.

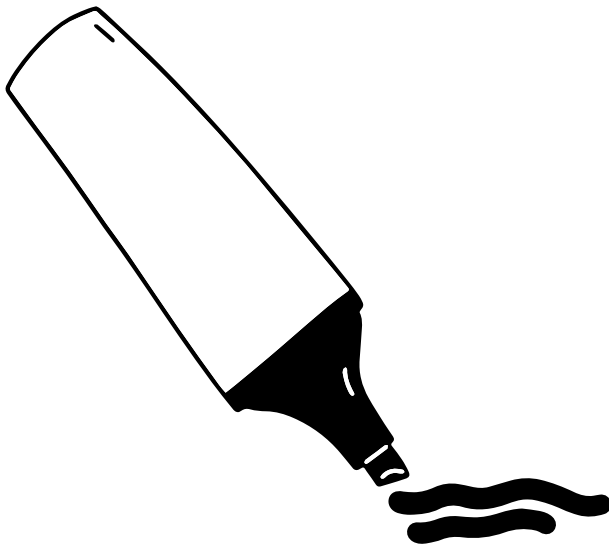
Die Einhaltung von Tax Governance und Control Frameworks liegt in der Verantwortung unserer Finanzdirektion. Es finden regelmäßige Kontrollen und Prüfungen in Steuerungsgremien statt.

Bei steuerlichen Bedenken stehen unseren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten offen. Sie können sich anonym über das Hinweisgeberportal melden oder direkt mit ihrem Team Lead sprechen. Wir legen großen Wert auf gesetzeskonformes Verhalten und stellen sicher, dass unsere Kolleg:innen in der Finanzabteilung über verbindliche Richtlinien und Vorschriften informiert sind.

Bei Exxeta führen wir regelmäßige Audits durch und arbeiten eng mit unseren Stakeholdern zusammen. Wir halten uns an die geltenden regulatorischen Anforderungen, dabei gibt es keinen Spielraum für Unklarheiten.

### **Integrität und Unabhängigkeit im Umgang mit Steuern und Politik**

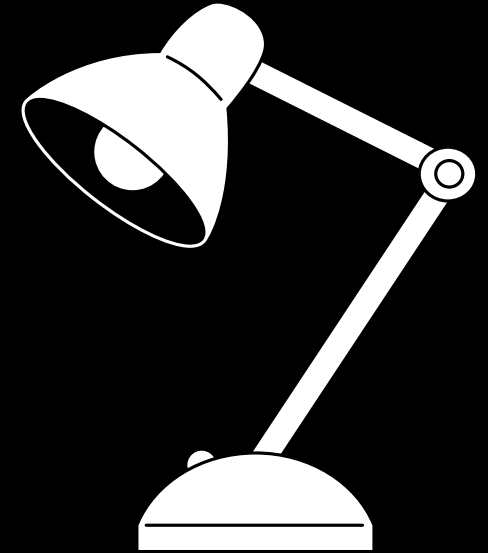
Exxeta engagiert sich in unterschiedlichster Weise. Spenden und Sponsoring dienen der Unterstützung guter beziehungsweise sozialer oder wohltätiger Zwecke entsprechend den Vorgaben unseres Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex, bewegen sich im gesetzlich zulässigen Rahmen und sind nur mit Zustimmung des Vorstands zulässig. Wir gewähren weder Zuwendungen an politische Parteien oder vergleichbare Institutionen noch an Einzelpersonen.



## 4.3

**TRANSPARENZ  
SCHAFFEN:**

Reporting zu steuerlichen Aktivitäten  
in verschiedenen Ländern



Im aktuellen Berichtszeitraum war Exxeta in drei Ländern steuerlich ansässig: in Deutschland, in der Slowakei und in der Schweiz. Es gab bei der Ermittlung des Ertragssteuerbetrags keine Differenzen und dementsprechend wurden auch keine Verlustvorträge verzeichnet. Der geltende Zeitraum aller Angaben entspricht dem Berichtszeitraum. Es sind alle Festangestellten zum Stichtag 31. Dezember 2021 und 2022 aufgeführt.



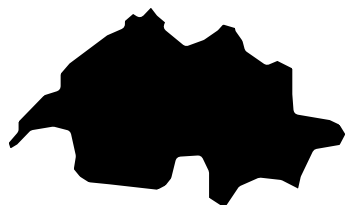
### Reporting zum Sitz Deutschland: Exxeta AG

Exxeta ist ein Technologie- und Beratungsunternehmen mit Leidenschaft für Innovation. Es begleitet Unternehmen dabei, sich digital neu aufzustellen und nachhaltige, innovative Geschäftsmodelle und Lösungen zu entwickeln.

Als Technologiespezialist beraten wir Kund:innen in den Bereichen Strategie und Transformation sowie Technologie und digitale Services. Unser Fokus liegt auf den Branchen Mobility, Financial Services, Energy, Public und Retail.

2021 arbeiteten 831 Festangestellte an den deutschen Standorten, 2022 waren es 998.

Finanzkennzahlen (TEUR)	2021	2022
Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen	93.045	108.161
Einnahmen aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten	708	477
Ergebnis vor Ertragsteuern	8.791	12.500
Sachanlagen mit Ausnahme von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten	2.266	2.904
Gezahlte & entstandene Ertragsteuer	3.219	4.082

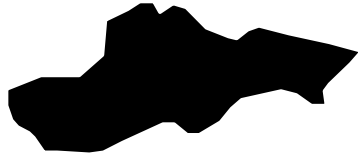


### Reporting zum Sitz Schweiz: Exxeta GmbH

Die selbstständig geführte Exxeta GmbH in der Schweiz bietet die gleichen Beratungsleistungen wie die Exxeta AG an.

2021 arbeiteten zehn Festangestellte in der Schweiz, 2022 waren es acht.

Finanzkennzahlen (TEUR)	2021	2022
Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen	2.109	2.041
Einnahmen aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten	685	357
Ergebnis vor Ertragsteuern	509	176
Sachanlagen mit Ausnahme von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten	0	0
Gezahlte & entstandene Ertragsteuer	67	31



### Reporting zum Sitz Slowakei: Exxeta s.r.o.

Unsere Tochtergesellschaft Exxeta s.r.o. unterstützt europaweit in der Kund:innenbetreuung.

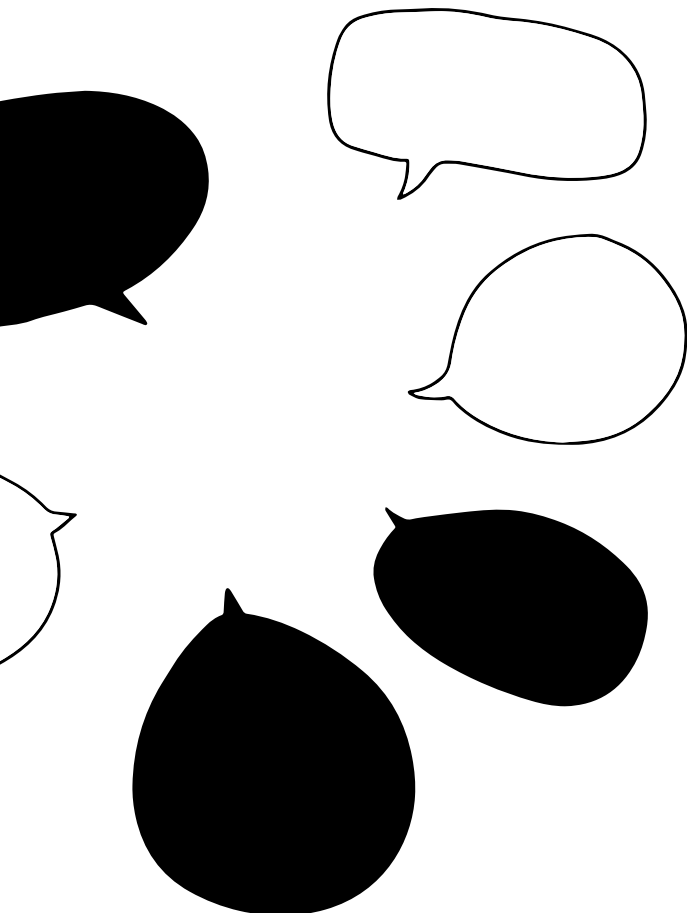
2021 arbeiteten 26 Festangestellte in der Slowakei, 2022 waren es 27.

Finanzkennzahlen (TEUR)	2021	2022
Umsatzerlöse aus Geschäftsvorfällen mit fremden Unternehmen	138	116
Einnahmen aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten	1721	1651
Ergebnis vor Ertragsteuern	270	-2
Sachanlagen mit Ausnahme von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten	20	14
Gezahlte & entstandene Ertragsteuer	65	21

## 4.4 COMPLIANCE



Die Beachtung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften ist für Exxeta von zentraler Bedeutung. Als verantwortungsvolles Unternehmen wollen wir uns jederzeit gesetzes- und regelkonform verhalten. Mit der Aufgliederung in die fünf Themenbereiche Ethik, Arbeitssicherheit, Menschenrechte, Compliance und Datenschutz wollen wir transparent darlegen, wie wir unseren Beitrag für eine bessere Geschäftswelt leisten.



### 1. Unsere Grundlage für ethisches Handeln

Um ein verantwortungsvolles Geschäftsverhalten zu gewährleisten, haben wir intern verbindliche Vorgaben und Richtlinien. Wir entwickeln die dazu erforderlichen Maßnahmen weiter, führen regelmäßig Schulungen durch und erfassen Vorfälle. 2022 hat der Vorstand einen neu gefassten Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex (Code of Conduct) verabschiedet. Dieser berücksichtigt die steigenden Anforderungen an die unternehmerische Verantwortung, Integrität und Compliance-Kultur und richtet sich verbindlich an Aufsichtsrat, Vorstand, Führungskräfte und Beschäftigte.

Zur Meldung von Anliegen oder Fehlverhalten bieten wir verschiedene Kommunikationskanäle an:

- › Das interne Compliance Team der Exxeta, das über ein webbasiertes Hinweisgebersystem auch anonymisiert erreichbar ist.
- › Für Vorfälle im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gibt es eine interne Beschwerdestelle bei Human Resources.

Alle Hinweise auf Compliance-Vorfälle werden unter Einhaltung der Vertraulichkeit geprüft. Der Grundsatz der Unschuldsvermutung sowie der Verhältnismäßigkeit wird bei den Ermittlungen stets gewahrt. In jedem bestätigten Einzelfall wird überprüft, welche Maßnahmen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

### 2. Arbeitssicherheit & Gesundheit

Wir fördern aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch ein breites Angebot an Maßnahmen, wie beispielsweise Gesundheitskurse und ergonomische Arbeitsplätze. Um eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, setzen wir auf regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsbedingungen und die Einhaltung geltender Sicherheitsvorschriften. An jedem Standort gibt es geschulte Ersthelfer:innen, Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragte vor Ort. Ausführliche Informationen dazu gibt es in den Abschnitten 3.2 „Sicherheit am Arbeitsplatz“ und 3.3 „Gesundheit hat oberste Priorität“.

### 3. Wahrung der Menschenrechte

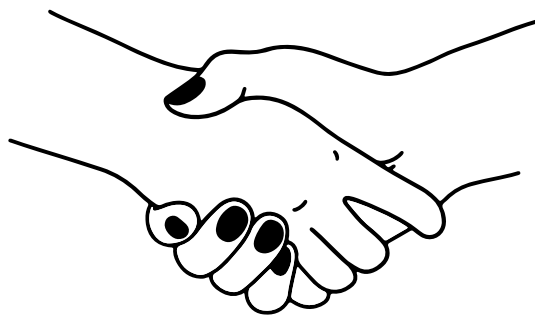
Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte, der grundlegenden sozialökonomischen Rechte und der Würde jedes Einzelnen, gegenseitiger Respekt und Vertrauen, Toleranz und Offenheit bilden das Grundgerüst unseres Arbeitsumfelds und sind in unserem Verhaltens- und Nachhaltigkeitskodex verbindlich festgelegt. Wir bekennen uns zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Wertschätzung, Vielfalt, Diversität und Integration sowie den international gültigen Standards der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards und der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP).

Wir beachten unsere Sorgfaltspflichten auch bezüglich unserer Lieferant:innen. Exxeta analysiert Risiken hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten in ihren Lieferketten. Unsere Lieferant:innen werden nach sachlichen Kriterien sowie auf Basis der in unserem Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze ausgewählt und regelmäßig bewertet. Wir erwarten von ihnen, dass sie sich zu integrem, nachhaltigem und verantwortungsvollem Handeln im Sinne unseres Kodex bekennen. Verstoßen Lieferant:innen gegen diese Grundsätze oder ergreifen sie keine angemessenen Maßnahmen zur Abhilfe und Vorbeugung, erwägt Exxeta, die Geschäftsbeziehung mit ihnen zu beenden.



#### 4. Compliance bei Exxeta – Regeln, Vorfälle und Prävention

Exxeta hält alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein. So wurden weder im aktuellen Berichtszeitraum, noch in früheren Berichtszeiträumen, Geldbußen oder nicht-monetäre Sanktionen verhängt.



Um Compliance-Risiken entgegenzusteuern, gelten für alle bei Exxeta beschäftigten Personen der Nachhaltigkeits- und Verhaltenskodex sowie eine Anti-Korruptionsrichtlinie. Diese regelt verbindlich, wie mit Gewähren und Annahmen von monetären und nicht-monetären Zuwendungen, Geschenken, Einladungen und Spenden umzugehen ist. Diese müssen freiwillig, gegenleistungslos, geschäftsüblich, transparent, angemessen und in vorgegebenen Wertgrenzen erfolgen. Standortübergreifende Prüfungen zu wettbewerbswidrigem Verhalten ergaben keine Vorkommnisse.

Wir haben eine neue Compliance-Schulung für das Jahr 2023 geplant, um diese Quote aufrechtzuerhalten.

#### 5. Datenschutz – Unsere Verantwortung im digitalen Zeitalter

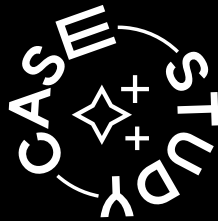
Der Schutz von personenbezogenen Daten hat höchste Priorität. Wir haben strenge Datenschutzrichtlinien und Sicherheitsmaßnahmen etabliert, um sicherzustellen, dass diese Daten gesetzeskonform verarbeitet werden. Im Rahmen unserer Datenschutzrichtlinien haben wir ein Incident- und Response-Management-Verfahren implementiert, damit die zuständigen Teams im Falle eines Vorfalls schnell und effektiv reagieren können.

Wir führen regelmäßige Schulungen für unsere Mitarbeitenden durch, um sicherzustellen, dass sie die Bedeutung des Datenschutzes verstehen und unsere Richtlinien und Verfahren einhalten.

Im aktuellen Berichtszeitraum gab es keinen Vorfall, der auf eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten hinweist.

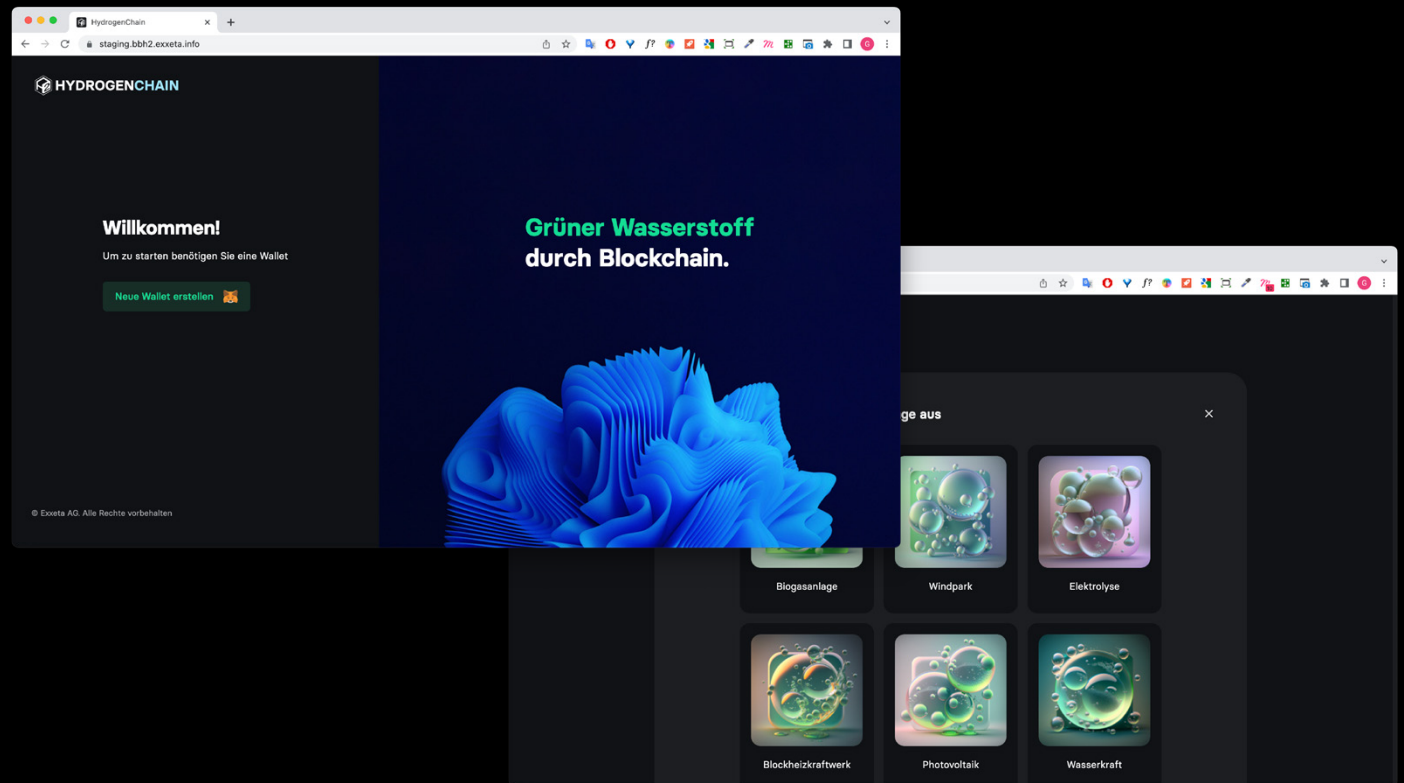
# FORSCHUNGSPROJEKT WASSERSTOFF:

Eine Blockchain für grüne Energie



Die Hochschule Mittweida hatte das Blockchain Competence Center ins Leben gerufen. Unter anderem befasst sich dieses damit, wie die Energieversorgung der Blockchain-Technologie in Zukunft aussehen kann und fragte uns diesbezüglich an. Unsere Antwort: Ein Forschungsprojekt zum Thema Wasserstoff. Dieser Energieträger ist zwar schon länger eine vielversprechende Alternative zu fossilen Brennstoffen. Jedoch wurden digitale Lösungen im Rahmen des Hochlaufs im Wasserstoffmarkt noch nicht ausreichend berücksichtigt – die Grunderkenntnis des Forschungsprojekts.

Darum haben wir uns entschlossen, an einer transparenten Nachweiskette zu arbeiten: durch das Forschungsprojekt wird es möglich sein, grünen Wasserstoff lückenlos vom Erzeuger bis zum Endverbraucher nachzuverfolgen und somit einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Minderung zu leisten. Schließlich ist eine funktionierende Nachweiskette Grundvoraussetzung für den grünen Wasserstoffmarkt.



# ANHANG



## 5.1 MITARBEITEN- DENKENN- ZAHLEN

### Angestellte auf Standortebene

	Alle Angestellten		Unbefristete Angestellte		Befristete Angestellte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Berlin</b>						
Weibliche Angestellte	12	22	8	18	0	0
Männliche Angestellte	36	53	27	46	0	0
<b>Bratislava</b>						
Weibliche Angestellte	4	6	4	4	0	0
Männliche Angestellte	25	28	22	25	0	0
<b>Braunschweig</b>						
Weibliche Angestellte	3	4	3	4	0	0
Männliche Angestellte	14	17	13	16	0	0
<b>Frankfurt</b>						
Weibliche Angestellte	33	35	29	32	0	1
Männliche Angestellte	104	102	95	91	1	1
<b>Hamburg</b>						
Weibliche Angestellte	2	3	2	3	0	0
Männliche Angestellte	5	11	5	11	0	0
<b>Karlsruhe</b>						
Weibliche Angestellte	91	101	76	84	1	0
Männliche Angestellte	187	198	159	167	0	0
<b>Leipzig</b>						
Weibliche Angestellte	46	56	40	47	0	0
Männliche Angestellte	128	156	111	128	0	0

**Angestellte auf Standortebene**

	Alle Angestellten		Unbefristete Angestellte		Befristete Angestellte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Mannheim</b>						
Weibliche Angestellte	18	35	15	20	0	0
Männliche Angestellte	69	104	54	76	0	0
<b>München</b>						
Weibliche Angestellte	3	8	2	7	0	0
Männliche Angestellte	27	31	24	27	0	0
<b>Neuss</b>						
Weibliche Angestellte	1	3	1	3	0	0
Männliche Angestellte	11	19	10	16	0	0
<b>Nürnberg</b>						
Weibliche Angestellte	5	8	4	8	0	0
Männliche Angestellte	8	12	7	11	0	0
<b>Stuttgart</b>						
Weibliche Angestellte	30	44	29	40	0	0
Männliche Angestellte	132	158	117	140	0	0
<b>Zürich</b>						
Weibliche Angestellte	4	5	4	5	0	0
Männliche Angestellte	6	4	6	4	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>1004</b>	<b>1223</b>	<b>867</b>	<b>1033</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## Gesamtzahl und Art des Arbeitsverhältnisses aller Angestellten

	Studierende		Vollzeitbeschäftigte Angestellte		Teilzeitbeschäftigte Angestellte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Berlin</b>						
Weibliche Angestellte	4	4	8	15	0	3
Männliche Angestellte	9	7	25	44	2	2
<b>Bratislava</b>						
Weibliche Angestellte	0	2	4	4	0	0
Männliche Angestellte	3	3	22	25	0	0
<b>Braunschweig</b>						
Weibliche Angestellte	0	0	3	4	0	0
Männliche Angestellte	1	1	12	15	1	1
<b>Frankfurt</b>						
Weibliche Angestellte	4	3	25	28	4	4
Männliche Angestellte	9	11	89	90	6	1
<b>Hamburg</b>						
Weibliche Angestellte	0	0	0	1	2	2
Männliche Angestellte	0	0	5	11	0	0
<b>Karlsruhe</b>						
Weibliche Angestellte	15	17	60	67	16	17
Männliche Angestellte	28	30	146	154	13	13
<b>Leipzig</b>						
Weibliche Angestellte	6	9	19	22	21	25
Männliche Angestellte	17	28	92	110	19	18

## Gesamtzahl und Art des Arbeitsverhältnisses aller Angestellten

	Studierende		Vollzeitbeschäftigte Angestellte		Teilzeitbeschäftigte Angestellte	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Mannheim</b>						
Weibliche Angestellte	3	15	11	15	4	5
Männliche Angestellte	15	28	51	72	3	4
<b>München</b>						
Weibliche Angestellte	1	1	1	5	1	2
Männliche Angestellte	3	4	22	24	2	3
<b>Neuss</b>						
Weibliche Angestellte	0	0	1	3	0	0
Männliche Angestellte	1	3	10	15	0	1
<b>Nürnberg</b>						
Weibliche Angestellte	1	0	4	8	0	0
Männliche Angestellte	1	1	7	11	0	0
<b>Stuttgart</b>						
Weibliche Angestellte	1	4	26	35	3	5
Männliche Angestellte	15	18	111	135	6	5
<b>Zürich</b>						
Weibliche Angestellte	0	1	3	3	1	2
Männliche Angestellte	0	0	6	4	0	0
<b>Gesamt</b>	137	190	763	920	104	113

## Gesamtzahl der Neuzugänge nach Geschlecht

	Anzahl	
	2021	2022
<b>Berlin</b>		
Weibliche Angestellte	3	12
Männliche Angestellte	12	22
<b>Bratislava</b>		
Weibliche Angestellte	0	0
Männliche Angestellte	3	10
<b>Braunschweig</b>		
Weibliche Angestellte	1	1
Männliche Angestellte	0	7
<b>Frankfurt</b>		
Weibliche Angestellte	12	14
Männliche Angestellte	26	38
<b>Hamburg</b>		
Weibliche Angestellte	0	1
Männliche Angestellte	4	8
<b>Karlsruhe</b>		
Weibliche Angestellte	15	20
Männliche Angestellte	39	31
<b>Leipzig</b>		
Weibliche Angestellte	8	7
Männliche Angestellte	11	26



**Gesamtzahl der Neuzugänge nach Geschlecht**

	Anzahl	
	2021	2022
<b>Mannheim</b>		
Weibliche Angestellte	7	6
Männliche Angestellte	15	32
<b>München</b>		
Weibliche Angestellte	1	6
Männliche Angestellte	9	6
<b>Neuss</b>		
Weibliche Angestellte	0	2
Männliche Angestellte	3	7
<b>Nürnberg</b>		
Weibliche Angestellte	2	5
Männliche Angestellte	4	5
<b>Stuttgart</b>		
Weibliche Angestellte	15	13
Männliche Angestellte	45	39
<b>Zürich</b>		
Weibliche Angestellte	2	3
Männliche Angestellte	2	5

## Fluktuationsrate (%)

Ort	2021	2022
Berlin	13,26	12,48
Bratislava	14,81	24,63
Braunschweig	0	20,69
Frankfurt	24,54	28,69
Hamburg	0	19,67
Karlsruhe	8,95	8,1
Leipzig	5,43	4,89
Mannheim	8,46	12,77
München	14,4	13,45
Neuss	0	14,37
Nürnberg	13,48	6,78
Stuttgart	23,7	11,84
Zürich	72,29	73,68

**Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden pro Jahr**

	2021	2022
<b>Stundenzahl</b>		
Weibliche Angestellte	2.762,50 h	5.991,50 h
Männliche Angestellte	9.685,00 h	14.905,75 h
Diverse Angestellte	0 h	0 h
Führungskräfte	2.265,25 h	2.759,00 h
Angestellte ohne Führungsverantwortung	10.182,25 h	18.138,25 h
Stunden gesamt	12.447,5	20.897,25
<b>Durchschnittliche Stundenzahl</b>		
Weibliche Angestellte	14,09 h	24,21 h
Männliche Angestellte	15,79 h	21,02 h
Diverse Angestellte	0 h	0 h
Führungskräfte	16,92 h	14,15 h
Angestellte ohne Führungsverantwortung	14,64 h	23,82 h
<b>Externes und internes Schulungsangebot</b>		
Externe Schulungsangebote gesamt	7.065,50 h	10.909,75 h
Interne Schulungsangebote gesamt	5.235,75 h	9.987,50 h

\*Im Jahr 2021 umfasste ein Schultag 6,5h – im Jahr 2022 wurde mit 8h gerechnet.

## 5.2 GRI- INDEX

Die Exxeta AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 berichtet.

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
2-1	Organisationsprofil	Allgemeine Angaben		14
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Steuerkonzept, Governance und Kontrolle		112
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über den Bericht		12
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Keine Neudarstellungen, da erster Bericht	
2-5	Externe Prüfung	Maximale Transparenz durch externe Prüfung		12

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Tätigkeiten, Produkte und Leistungsportfolio		14 – 16
		Wertschöpfungskette: Mit diesen Partnern arbeiten wir zusammen		16
		Anforderungen an Lieferant:innen: Verpflichtungen zur Nachhaltigkeit		16
2-7	Angestellte	Unsere Angestellten – Das Herzstück von Exxeta		74 ff.
		Mitarbeitenden Kennzahlen		124 ff.
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Talente von morgen		83 ff.
		Mitarbeitenden Kennzahlen		126 ff.
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Organisationsstruktur		19 ff.
		Beteiligte organisatorische Einheiten		21
		Führungsstruktur und Wahl des Aufsichtsrats & Für eine effektive Zusammenarbeit: Bildung von Ausschüssen		41
		Übersicht der Boards & Ausschüsse		42
		Zusammensetzung des Aufsichtsrats		43
		Diversität innerhalb des Aufsichtsrats		44
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Führungsstruktur und Wahl des Aufsichtsrats		41
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Zusammensetzung des Aufsichtsrats		43

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Unternehmensführung				
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Organisationsstruktur		19 ff.
		Kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdergruppen		24
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Organisationsstruktur		19 ff.
		Beteiligte organisatorische Einheiten		21
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		19
		Organisationsstruktur		
2-15	Interessenkonflikte	Freigabe von Umsatz- und Kostenpositionen		24
		Für eine effektive Zusammenarbeit: Bildung von Ausschüssen		41
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Kritische Anliegen		23 ff.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Organisationsstruktur		19 – 20
		Beteiligte organisatorische Einheiten		21
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		46
2-19	Vergütungspolitik	Vergütungspolitik für Aufsichtsrat und Vorstand		46
2-20	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	Vergütungspolitik für Aufsichtsrat und Vorstand		46
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Vergütungspolitik für Aufsichtsrat und Vorstand		46

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort vom Vorstand		3
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Grundlagen unserer Unternehmenskultur: Prinzipien und Richtlinien		22
		Human Resources Sustainability Policy		23
		Kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdergruppe & Freigabe von Umsatz- und Kostenpositionen		24
		Faires Miteinander ohne Diskriminierung		89
		Unsere Grundlage für ethisches Handeln		119
		Wahrung der Menschenrechte		120
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeitsmanagement bei Exxeta		18 – 24
		Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen im Überblick		26ff.
		Unsere kurzfristigen und mittelfristigen Ziele		38 – 39
		<u>Geschäftsbeziehungen</u>		
		Nachhaltige Softwareentwicklung		8
		Gesellschaftliches Engagement		35
		<u>Schulungen</u>		
		Sicherheit am Arbeitsplatz		92
		Erste Hilfe und Brandschutz: Wir helfen uns selbst		94
		Unsere Grundlage für ethisches Handeln		119
		Compliance bei Exxeta - Regeln, Vorfälle und Prävention Datenschutz – unsere Verantwortung im digitalen Zeitalter		121

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Grundlagen unserer Unternehmenskultur: Prinzipien und Richtlinien		22
		Kritische Anliegen		23 & 24
		Faires Miteinander ohne Diskriminierung		89
		Unsere Grundlage für ethisches Handeln		119
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Kritische Anliegen		23 & 24
		Unsere Grundlage für ethisches Handeln		119
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtszeitraum fanden keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen statt	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Nicht relevant, da Exxeta in keinem der Verbände o.Ä. eine signifikante Rolle innehält	



GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Organisationsstruktur		19
		Kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdergruppen		24
2-30	Tarifverträge	Transparente Kommunikation bei betrieblichen Veränderungen		89
	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	GRI-Index		132
	GRI-Inhaltsindex	GRI-Index		132 ff.
Angaben von wesentlichen Themen				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen im Überblick	Im Berichtszeitraum fanden keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen statt	26 – 27
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen	Keine Änderungen da erster Bericht	28
3-3-1	Schutz der Kundendaten und Datensicherheit	Datenschutz und Datensicherheit		20
		Datenschutz – Unsere Verantwortung im digitalen Zeitalter		121
3-3-2	Arbeitgeberattraktivität	Arbeitgeberattraktivität		30
3-3-3	Klimamanagement	Klimamanagement		31 ff.
3-3-4	Nachhaltige Beschaffung & Lieferketten	Nachhaltige Beschaffung bei Lieferant:innen Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		34 70 – 71
3-3-5	Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement Wirtschaftswert im Überblick		35 – 36

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Wirtschaftliche Leistung				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert		108 – 110
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Klimawandel: Was bedeutet das für die Wirtschaft?		32 – 33
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Über dem gesetzlichen Mindestlohn bei Exxeta	Es bestehen keine Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne	86
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Nicht relevant, da Exxeta keine Unterstützung durch die öffentliche Hand erhält	
Marktpräsenz				
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Über dem gesetzlichen Mindestlohn bei Exxeta		86
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Förderung von lokalen Talenten in Führungspositionen		79
Indirekte ökonomische Auswirkungen				
203	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		Nicht relevant, da Exxeta keine Infrastrukturinvestitionen macht, Dienstleistungen fördert oder erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen hat	
Beschaffungspraktiken				
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
<b>Antikorruption</b>				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Compliance bei Exxeta – Regeln, Vorfälle und Prävention		121
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance bei Exxeta – Regeln, Vorfälle und Prävention		121
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance bei Exxeta – Regeln, Vorfälle und Prävention		121
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance bei Exxeta – Regeln, Vorfälle und Prävention		121
<b>Steuern</b>				
207-1	Steuerkonzept	Steuerkonzept, Governance und Kontrolle		112 – 113
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuerkonzept, Governance und Kontrolle		112
		Verantwortungsvoller Umgang mit steuerlichen Risiken und ethischen Bedenken		113
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuerkonzept, Governance und Kontrolle		112
		Verantwortungsvoller Umgang mit steuerlichen Risiken und ethischen Bedenken		113
207-4	Country-by-Country-Reporting	Transparenz schaffen: Reporting zu steuerlichen Aktivitäten in verschiedenen Ländern		114 – 117

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Materialien				
301	Materialien		Nicht relevant, da Exxeta nicht produziert	
Energie				
302-1	Energieverbrauch innerhab der Organisation	Energieeffizienz		52 – 53
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Verringerung des Energiebedarfs	Für die Energieverbräuche außerhalb der Organisation wurden 2021 und 2022 keine Daten erhoben, weshalb keine Aussagen getroffen werden können	54
302-3	Energieintensität	Energieeffizienz		53
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Ökologische Nachhaltigkeit: Wir schützen die Umwelt Verringerung des Energiebedarfs	Keine Neudarstellungen, da erster Bericht	49 52 – 54
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Ökologische Nachhaltigkeit: Wir schützen die Umwelt Verringerung des Energiebedarfs		49 52 – 54
Wasser und Abwasser				
303 1-4			Nicht relevant, da Exxeta nicht produziert, einen gewöhnlichen Wasserverbrauch hat & keine Wasserentnahme oder Rückführung durchführt	
303-5	Wasserverbrauch	Umweltkennzahlen		59 – 60

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Biodiversität				
304	Biodiversität		Nicht relevant, da Exxetas Standorte, Dienstleistungen & Handlungen keine nennenswerten Auswirkungen auf Biodiversität haben	
Emissionen				
305-1	Direkte THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen		49, 61, 67
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen		49, 62, 67
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen		49, 63, 67
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Treibhausgasemissionen	Keine Neudarstellungen, da erster Bericht	49, 64, 67
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Veränderung der THG-Emissionen ggü. dem Basisjahr		65
		Verringerungen der Treibhausgasemissionen		66
305 6-7			Nicht relevant, da Exxeta keine Ozon abbauende Substanzen bzw. andere signifikante Luftemissionen emittiert	

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Abfall				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement: Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen		49, 56 – 58
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement: Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen		49, 57, 58
306-3	Angefallener Abfall	Nachhaltigkeitsmanagement: Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen		49, 58
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Nachhaltigkeitsmanagement: Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen		49, 58
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Nachhaltigkeitsmanagement: Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen		49,58
Umweltbewertung der Lieferant:innen				
308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Anforderungen an Lieferant:innen: Verpflichtung zur Nachhaltigkeit		16
		Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70 – 71
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70 – 71

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Beschäftigung				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Neuzugänge mit Persönlichkeit und Kompetenz		80
		Altersstruktur der Exxeta-Neulinge		81
		Anhang Mitarbeitenden Kennzahlen		128 – 130
		Personalveränderungen: Einblicke in die Fluktuationsrate		82, 129
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Gleiche Benefits für alle: Hier zählt das Engagement, nicht die Vertragsart		83
401-3	Elternzeit	Blick auf die Elternzeit bei Exxeta		87, 88
Verhältnis zwischen Arbeitnehmendem und Arbeitgebendem				
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Transparente Kommunikation bei betrieblichen Veränderungen		89

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz				
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	Sicherheit am Arbeitsplatz	Wir sind noch nicht nach 45001 zertifiziert, haben aber schon zusammen mit unserem externen Dienstleister ein umfangreiches Paket für alle unsere Mitarbeiter:innen geschnürt	92
		Regelmäßige Kontrolle durch externe Dienstleistungsunternehmen		93 – 94
		Arbeitssicherheit & Gesundheit		119
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Sicherheit am Arbeitsplatz		92 – 94
		Arbeitsbedingte Verletzungen		95
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Sicherheit am Arbeitsplatz		92 – 94
		Arbeitsbedingte Verletzungen		95
403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sicherheit am Arbeitsplatz		92
		Erste Hilfe und Brandschutz: Wir helfen uns selbst		94
		Arbeitsbedingte Verletzungen		95
403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sicherheit am Arbeitsplatz		92
		Erste Hilfe und Brandschutz: Wir helfen uns selbst		94
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Gesundheit hat oberste Priorität		97
		Wie wir bei Exxeta körperliche Gesundheit fördern & Ergonomische Arbeitsplätze		98
		Gegen Burnout und Überarbeitung: Mentale Gesundheit stärken		99
		Arbeitsbedingte Erkrankungen: Erhebung von Daten		100



GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
<b>Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</b>				
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Sicherheitsstandards für externe Partner:innen und Dienstleistende		94
		Gesundheit hat oberste Priorität		97 – 100
403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Sicherheit am Arbeitsplatz	Wir sind noch nicht nach 45001 zertifiziert, haben aber schon zusammen mit unserem externen Partner:innen und Dienstleistende ein umfangreiches Paket für alle unsere Mitarbeiter:innen geschnürt.	92
		Regelmäßige Kontrolle durch externe Dienstleistungsunternehmen		94
		Erste Hilfe und Brandschutz : Wir helfen uns selbst		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitsbedingte Verletzungen: Zahlen und Fakten		95
		Gesundheit hat oberste Priorität		97 – 100
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Arbeitsbedingte Erkrankungen: Erhebung von Daten		100
<b>Aus- und Weiterbildung</b>				
404-1	Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden pro Jahr		102
		Mitarbeitendenkennzahlen		131
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Persönliche und berufliche Weiterentwicklung im Fokus		23
		Weiterbildung: Investition in Kompetenz		102
		Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden pro Jahr		102 – 103
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Perspektivengespräche zur beruflichen Entwicklung		103 – 104

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Diversität und Chancengleichheit				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversität innerhalb des Aufsichtsrats Diversität innerhalb der Angestellten		44 – 45
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Faire Vergütung		86
Nichtdiskriminierung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Faires Miteinander ohne Diskriminierung		89
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70 – 71
Kinderarbeit				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette Wahrung der Menschenrechte		70 – 71 120

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
Zwangs- oder Pflichtarbeit				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette Wahrung der Menschenrechte		70 – 71 120
Sicherheitspraktiken				
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Nicht relevant, da Exxeta kein Sicherheitspersonal beschäftigt	
Rechte der indigenen Völker				
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Nicht relevant, da Exxeta keine Rechte indigener Völker verletzt	
Lokale Gemeinschaften				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Kritische Anliegen & Kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdergruppen Die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen im Überblick Gesellschaftliches Engagement Sicherheit am Arbeitsplatz		23 – 24 26 35 – 36 92
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Nicht relevant, da Exxetas Geschäftstätigkeiten keine (potenziell) erheblichen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben	

GRI	Thema	Referenz Kapitel	Kommentar	Seiten
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Anforderungen an Lieferant:innen: Verpflichtung zur Nachhaltigkeit		16 70 – 71
		Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70 – 71
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Lieferkette		70 – 71
<b>Politische Einflussnahme</b>				
415-1	Parteispenden	Integrität und Unabhängigkeit im Umgang mit Steuern und Politik	Wir gewähren keine Zuwendungen an politische Parteien, vergleichbare Institutionen oder Einzelpersonen	113
<b>Kundengesundheit und -sicherheit</b>				
416	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Nicht relevant, da Exxetas Geschäftstätigkeiten die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kunden nicht gefährden	
<b>Marketing und Kennzeichnung</b>				
417	Marketing und Kennzeichnung		Nicht relevant, da Exxeta kein produzierendes Unternehmen ist und ihre Dienstleistungen keine Verstöße bezügl. Marketing o. Kommunikation aufweisen	
<b>Schutz der Kundendaten</b>				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz und Datensicherheit	Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlust im Zusammenhang mit Kundendaten beträgt 0	29 121
		Datenschutz – Unsere Verantwortung im digitalen Zeitalter		

**Exxeta AG**

Albert-Nestler-Straße 19  
76131 Karlsruhe  
Tel. +49 721 50994-5000  
Fax. +49 721 50994-5299  
E-Mail [info@exxeta.com](mailto:info@exxeta.com)

HRB 702566  
Amtsgericht Mannheim  
USt-IdNr. DE813026499

**Vertretungsberechtigter  
Vorstand**

Dr. Peter Heine  
Erwin Kiefer  
Achim Kirchgässner  
Andreas Ritter

**Aufsichtsratsvorsitzender**

Ulrich A. Götz

**[exxeta.com](http://exxeta.com)**

HIGH  
TECH  
WITH A  
HEART  
BEAT