



Gemeinwohl-Bilanz

Novatec Consulting GmbH

Berichtsjahre 2021 & 2022

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1



Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	8
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	9
Das Unternehmen und das Gemeinwohl	10
Testat	13

A | Lieferant:innen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	15
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.....	15
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	19
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	20
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen.....	20
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	21
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen	22
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	23
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	23
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.....	26
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	27
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen	27
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	28

B | Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	31
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	31
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	32
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen.....	32

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	33
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	33
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	36
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	36
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	36
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	37
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	37
B4 Eigentum und Mitentscheidung	38
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	38
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	39
C Mitarbeitende	
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	41
C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur	41
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	50
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	54
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	59
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	60
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	60
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	63
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	64
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	66
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	69
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	69
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	70
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	72
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens	73
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	75
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	75
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	76
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	77
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	78

D | Kund:innen und Mitunternehmen

D1 Ethische Kund:innenbeziehungen	81
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen.....	81
D1.2 Barrierefreiheit.....	85
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	86
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	87
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	87
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	90
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	92
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	93
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	93
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	95
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen ...	96
D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	96
D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	96
D4.2 Produkttransparenz	98
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	99

E | Gesellschaftliches Umfeld

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	101
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	101
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	103
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	103
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	104
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	104
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	106
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	108
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention.....	109
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	110
E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie.....	110
E3.2 Relative Auswirkungen.....	113
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	113

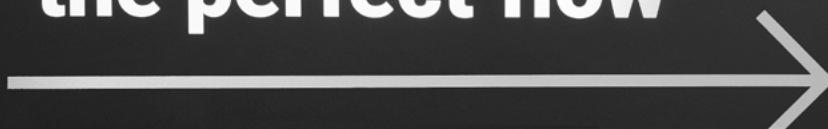
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	114
E4.1 Transparenz.....	114
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	114
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	115

Ein- und Ausblicke

Ziele	117
EU-Konformität	117
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	118
Impressum	119

a big
hello

the perfect flow





„Unsere Verbesserung um nahezu 100 Punkte seit 2018 zeigt, dass Nachhaltigkeit für uns mehr ist als nur ein Lippenbekenntnis.

Dieser Erfolg ist das Ergebnis des engagierten Einsatzes unseres Teams. Wir sind stolz darauf, diesen Weg konsequent weiterzugehen und unsere positive Wirkung auf die Welt stetig auszubauen.“

Rita Eheses, Managing Director/Geschäftsführerin

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Novatec Consulting GmbH
Rechtsform:	GmbH
Eigentums- und Rechtsform:	GmbH
Website:	www.novatec-gmbh.de
Branche:	IT, Softwarelösungen
Firmensitz:	Leinfelden-Echterdingen, Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	236 Personen (31.12.2022)
Vollzeitäquivalente:	222,5 Personen
Saison- und Zeitarbeitende:	keine
Umsatz 2022:	29,12 Millionen Euro
Jahresüberschuss 2022:	-358.000 Euro
Tochtergesellschaften/ verbundene Unternehmen:	Standort Granada, Spanien

Kurzpräsentation des Unternehmens

Als unabhängiger IT-Spezialist unterstützt die Novatec Consulting GmbH seit 26 Jahren Unternehmen unterschiedlichster Branchen von der IT-Strategie über eine umfassende Technologieberatung bis hin zur individuellen Softwareentwicklung. Wir machen für unsere Kund:innen eine individuelle Bedarfsanalyse, beraten, wählen geeignete Softwareanwendungen aus oder entwickeln maßgeschneiderte Softwarelösungen – je nachdem was sie benötigen. Kurz: Wir optimieren die IT unserer Kund:innen und machen sie fit für die digitale Zukunft. Zusätzlich bieten wir Schulungen und Workshops zu diversen IT-Themen an und sind auf nationalen sowie internationalen Fachveranstaltungen präsent.

Obwohl wir in der technischen Welt zu Hause sind, steht bei uns immer der Mensch im Mittelpunkt: Wir nehmen uns Zeit und hören zu, um die Bedürfnisse unserer Kund:innen genau zu verstehen, bevor wir gemeinsam nach einer passenden und effizienten Lösung suchen. Dabei nutzen wir agile Methoden, das heißt, wir gehen in kleinen Schritten voran, überprüfen diese und stimmen das Ergebnis mit den Kund:innen ab. Das macht uns schnell und flexibel.

Unsere Kund:innen kommen überwiegend aus den Bereichen Automotive, Manufacturing und Finanzdienstleistung. Darüber hinaus haben wir Kund:innen aus diversen anderen Branchen, wie zum Beispiel Gesundheitswesen, Handel und Logistik. Beispiele aus unserer Arbeit der vergangenen Jahre:

- Entwicklung einer Baumanagement-Plattform für einen Werkzeughersteller
- Connected Car Cloud-Plattform – Mercedes me connect für Mercedes-Benz
- IoT-Plattform für einen Anbieter von Energiespeichern

Wir betreuen unsere Kund:innen nicht nur von unserer Zentrale in Leinfelden-Echterdingen bei Stuttgart aus, sondern auch von sieben weiteren Standorten in Deutschland sowie unserer Tochterfirma in Granada/Spanien.

Uns ist wichtig, dass es unseren über 300 Mitarbeitenden gut geht. Denn nur dann zeigen sie, was in ihnen steckt und machen ihre Arbeit wirklich gerne. Daher gibt es bei uns für jede:n umfangreiche Weiterbildungen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, ein Mobilitätskonzept, Firmenfeiern und Teamevents. Unser Feelgood-Management nimmt sich der Anliegen der Mitarbeitenden an und fragt sie regelmäßig nach ihrer Meinung. Über SMILE, unser Vorschlagswesen, haben sie Einfluss auf vieles, was Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen betrifft. All dies trägt dazu bei, dass wir in den Jahren 2020 und 2022 bei Great Place to Work unter den TOP 25 Unternehmen der Branche Information und Telekommunikation platziert waren.

Produkt/Dienstleistung	Anteil am Umsatz
Beratung und Softwareentwicklung	100 %

Das Unternehmen und das Gemeinwohl

Die Idee, eine Gemeinwohl-Bilanz zu erstellen, hatte einer unserer ehemaligen Geschäftsführer. Wir haben auf Basis des Jahres 2018 unsere erste Gemeinwohl-Bilanz verfasst und sind stolz darauf, dass wir sie mit 239 Punkten abschließen konnten. Wir haben uns damals vorgenommen, im 2-Jahres-Rhythmus eine Re-Bilanzierung durchzuführen und in der Zwischenzeit kontinuierlich an unseren Nachhaltigkeitsthemen zu arbeiten, um uns zu einem erfahrenen Gemeinwohl-Unternehmen zu entwickeln. Bedingt durch die Pandemie, die über zwei Jahre unser Geschäftsleben intensiv beeinflusst hat, mussten wir unser Ziel der erneuten Re-Bilanzierung etwas in die Zukunft verlagern und haben 2022 beschlossen, dass wir auf Basis des Jahres 2022 eine erneute GW-Bilanz erstellen und gleichzeitig auch eine CO₂-Bilanz in Angriff nehmen werden. Die CO₂-Bilanz strebten wir an, um einen klaren Kompass für unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu erhalten und uns ganz konkrete Ziele setzen zu können.

Die Gemeinwohl-Ökonomie stellt für uns das ganzheitliche Mindset in Bezug auf nachhaltiges wirtschaftliches Handeln in den Fokus. Wir sind mittlerweile überzeugt, dass Nachhaltigkeit nur auf die Umwelt bezogen zu kurz gedacht ist. Nachhaltigkeit muss weiter gedacht werden (wie gehe ich mit meinen Mitarbeitenden um, welchen gesellschaftlichen Beitrag können wir leisten etc.), denn nur im Bewusstsein und Verinnerlichen der Endlichkeit der planetaren Ressourcen entsteht die Möglichkeit für eine konsequente Verhaltensänderung. Es ist uns bewusst, dass wir nur gemeinsam das Ziel des nachhaltigen Wirtschaftens erreichen können – und das ist weder durch Verbote noch durch Anordnungen zu schaffen. Wir setzen auf eine kontinuierliche Verhaltensänderung bei uns selbst und im Idealfall auch bei unseren Lieferant:innen und unseren Kund:innen.

Einige Beispiele unserer Aktivitäten:

- Papierloses Office
- Grüner Strom an allen selbst gemieteten Standorten, zum Beispiel Leinfelden-Echterdingen (teilweise arbeiten wir von Co-Working-Spaces aus)
- Ausgeprägte Ladeinfrastruktur an der Hauptniederlassung zur Förderung der E-Mobilität
- Ausbau der E-Mobilität im Fuhrpark
- Verwendung regionaler Produkte
- Verlängerung der Nutzung von Laptops und Smartphones
- Verlängerung der Nutzung von Geschäftswagen
- Angebot von JobRad und Bezuschussung des ÖPNV
- Transparente Kommunikation in All-Hands-Meetings (1 x Quartal, 2 Std.) und All-Hands Deep Dives (12 x Jahr, 1–2 Std.), siehe C4.1
- Einführung eines sozialen Tages für jede:n Mitarbeitende:n (inklusive Studierende)
- Unterstützung von Universitäten und Schulen als Ausbildungspartner:innen
- Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten (Hand in Hand Spendenlauf, Weihnachtsspenden etc.)

Rita Ehse

Managing Director/Geschäftsführerin

+49 711 22040-700

rita.ehse@novatec-gmbh.de

Novatec Consulting GmbH

Bertha-Benz-Platz 1

70771 Leinfelden-Echterdingen

www.novatec-gmbh.de/unternehmen/sustainability



**„Novatec hat zum zweiten Mal die GWÖ-Bilanz aufgestellt
und kann deutliche, positive Entwicklungen in Richtung
Gemeinwohlorientierung nachweisen.“**

Roland Wiedemeyer, GWÖ-Auditor



ZERTIFIKAT

Externes Audit

Zertifikat gültig bis
31.05.2026

ZertifikatsID
tcaou

ECOngOOD Bilanz

Novatec Consulting GmbH

Bertha-Benz-Platz 1, DE 70771 Leinfelden-Echterdingen

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 30 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 30 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 50 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 10 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 20 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 40 %
				BILANZSUMME: 336

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz. Dieses Audit wurde durchgeführt von Roland Wiedemeyer.

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 22.05.2024

International Federation for the Economy for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-office@ecogood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Bridget Knapper
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

A | Lieferant:innen

Gemeinsam für mehr Fairness



Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Die Beschaffung folgt einem Prozess, der sich vom Fachbereich und dessen Anforderungen bis zu den zentralen Bereichen erstreckt. Verschiedene Rollen (zum Beispiel Freigabe/Bestellung/...) begleiten den Prozess. Grundlegend erfolgt ein zentraler Einkauf.

Für den Gemeinwohl-Bericht haben wir unsere insgesamt 584/555 Lieferant:innen sowie die jeweiligen Einzelbuchungen für die Jahre 2021/2022 aufgelistet. Zusätzlich haben wir diese den Branchen zugeordnet, entsprechend dem Branchenschlüssel der Gemeinwohl-Ökonomie, der diese in die Kategorien sehr hohes, hohes und mittleres Risiko einteilt. Alle Aufstellungen sowie die Firmennamen der Lieferant:innen sind für die Auditor:innen einsehbar. Darunter sind keine Branchen mit sehr hohem Risiko. Ein hohes Risiko stellen der Groß- und Einzelhandel (Büromöbel, Notebooks) sowie die Informations- und Kommunikationsbranche (Festnetz-/Mobilfunkverträge) dar.

Betrachtet man die Top-Lieferant:innen stellt man fest, dass wir ca. 56 % unserer individuellen Entwicklungsleistung durch Subunternehmer:innen beziehen. Dabei fällt insbesondere ein verbundenes Unternehmen in Spanien (Novatec Software Engineering España) stark ins Gewicht. Durch den direkten regelmäßigen Kontakt zu diesen Subunternehmen können wir ein niedriges Risiko ausweisen. Des Weiteren sind sie häufig aus ehemaligen Arbeitsverhältnissen oder direkten Kontakten entstanden, sodass es sich um Geschäftsbeziehungen auf Augenhöhe handelt. Die Arbeitsbedingungen werden teilweise durch die Novatec beeinflusst (zum Beispiel technische Ausstattung, Räumlichkeiten).

Die Beziehungen der Novatec zu ihren Lieferant:innen und Handwerksbetrieben sind langfristig ausgelegt. So gibt es beispielsweise eine langjährige Zusammenarbeit mit einer ortsnahen Schreinerei, einem Elektriker oder auch einer Gärtnerei.

Im Rahmen der IT-Beschaffung ist eine lokale Lieferant:innenbeziehung nur schwer realisierbar, wurde aber auch langjährig verfolgt.

Mittlerweile beziehen wir über ein großes Systemhaus in Deutschland (Bechtle), welches als Reseller fungiert. Soweit möglich bevorzugen wir Lieferant:innen aus Deutschland, wo wir von guten Arbeitsbedingungen allein durch gesetzliche Anforderungen ausgehen.

Bestellungen in China machen wir grundsätzlich nicht.

- Wir beziehen langjährig Notebooks der Firmen Apple und Lenovo. Letztere sind mit TCO Certified zertifiziert (www.tcocertified.com/de/), der globalen Nachhaltigkeitszertifizierung für IT-Produkte. Zusätzlich haben einige Exemplare das EPEAT Rating Silver in Deutschland, Kanada und den USA vom Green Electronics Council (www.epeat.net). Die Apple Notebooks haben das EPEAT Rating Gold in Kanada und den USA. Im „Guide to Greener Electronics“ 2017 von Greenpeace schneidet Apple mit B- und Lenovo mit C- ab, auf einer Skala von A (gut) bis F (schlecht) (www.greenpeace.de/sites/default/files/publications/20171016-greenpeace-guide-greener-electronics-englisch.pdf).
- Apple hat eine „Richtlinie zu Menschenrechten“, einen „Verhaltenskodex für Zulieferer“ sowie „Standards für die Verantwortung der Zulieferer“, welche die einzelnen Punkte des Verhaltenskodex ausführlich erläutern. Des Weiteren veröffentlicht Apple eine Liste seiner Zulieferer:innen und die Standards „Wie wir mit Zulieferern arbeiten“ (alles siehe www.apple.com/de/supplier-responsibility, Ressourcen). Der Elektronikkonzern überprüft seine Zulieferer:innen regelmäßig hinsichtlich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowie Einhaltung der Umweltrichtlinien und veröffentlicht die Ergebnisse seit 2007 in einem jährlichen Fortschrittsbericht (www.archive.org/details/apple_sr_2023_progress_report). Auch die Themen Arbeitssicherheit und Weiterbildung sind Apple wichtig und werden auf der Website kommuniziert.
- Die Monitore stammen ebenfalls vom Hersteller Lenovo, auch sie sind mit TCO Certified zertifiziert und haben das EPEAT Rating Silver in Deutschland, Kanada und den USA. Ein Austausch der Geräte erfolgt nach Notwendigkeit wodurch sich eine Nutzungszeit von circa fünf Jahren ergibt.
- Smartphones sind für unsere tägliche Arbeit ein wichtiger Bestandteil, daher bezogen wir sie alle zwei Jahre neu. Wir setzen auf gängige Modelle namhafter Hersteller (Apple circa 90 %/Samsung circa 10 %). Der „Guide to Greener Electronics“ bewertet Samsung mit D-. In unserer Branche empfinden wir den Druck der Konkurrenz, eine marktübliche Ausstattung anbieten zu müssen. Dennoch haben wir hier versucht zu optimieren und die Nutzung der Geräte im Berichtszeitraum auf 3–5 Jahre erhöht, um so zumindest die ökologischen Auswirkungen der Produktion zu reduzieren. Die Mitarbeitenden wechseln ihre Smartphones nun nach eigenen Prioritäten. Im Schnitt ergibt sich eine Nutzungsdauer von circa vier Jahren und damit eine Verdopplung im Vergleich zu früher.
- Viele unserer Lebensmittel (zum Beispiel Milch) sind regional und bio, siehe dazu A3. Unser Kaffee ist bio und fair gehandelt.
- Das Novatec-Angebot an Kleidung (Hoody/Jogging-Hose etc.) ist zu 100 % GOTS-zertifiziert (Global Organic Textile Standard) sowie aus Bio-Baumwolle und stammt teilweise aus einer regionalen Sozialwerkstatt (sozial- und umweltverträgliche Fertigung, www.wasni.de).
- Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen stehen Preis, Qualität und Zuverlässigkeit im Vordergrund. Ebenso achten wir, je nach Produkt, auf Regionalität. Die Tabelle auf der folgenden Seite gibt einen Überblick über die Kriterien zur Lieferant:innenauswahl.

Neu: Wir beachten ökologische Kriterien. Die Beteiligten im Freigabeprozess von Beschaffungen sind seit Beginn Teil und Treiber:innen im Bereich der Nachhaltigkeitszielsetzungen. Noch sind sie aber nicht in der Tabelle Lieferantenauswahl hinterlegt.



Produkte mit vielen potentiellen Resellern

Ortsnähe ist in diesem Fall ein ausschlaggebendes Kriterium. (Regionale Lieferanten unterstützen!)

Kriterien-Kategorie	Mögliche Kriterien für potentielle Lieferanten
Andere Aspekte	Auswahl aufgrund einer Empfehlung
Organisatorische Aspekte	Seriosität (z.B. Vertrauen, positiver Eindruck bzgl. Kompetenz, ...)
Wirtschaftliche Aspekte	Wirtschaftliche Stabilität (z.B. langjähriges Firmenbestehen)
	Wirtschaftliche Leistung (z.B. bekannter Großlieferant im Produktbereich)
	Zahlungsbedingungen (z.B. Rechnungen: Nur per Vorkasse gilt als Ausschlusskriterium)
	Organisations- und Personalstruktur: Kann der Lieferant die Bedürfnisse erfüllen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichbarkeit zu den Arbeitszeiten ▪ schnelle Reaktionszeiten ▪ definierte Ansprechpartner
	Serviceleistungen (Bietet der Lieferant gewünschte SLAs an)
	Auswahl aufgrund von Projekt-/Managementvorgaben
	Auswahl nach einem Hearing
	Auswahl nach Testeinkäufen
	Referenzfälle entsprechen dem eigenen Anliegen
	Allgemeine Empfehlung
	Qualität der Produkte

Unsere wichtigsten Lieferant:innen bewerten wir in einer internen Tabelle nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 mit den Noten 1 (sehr gut, keine Aktion erforderlich) bis 4 (unzufrieden). Im Falle der Note 4 prüfen wir, wie es zu dieser Bewertung kam und welche Maßnahmen wir ergreifen müssen, damit sich der Wert verbessert. Bleibt er im kommenden Jahr gleich, entscheiden wir, ob wir die Lieferantin/den Lieferanten weiterhin beauftragen oder nicht. In die Bewertung fließen neun Kriterien ein, unter anderem Liefertreue, Qualität, Kund:innenorientierung, Zuverlässigkeit und Preis. Nach fairen Arbeitsbedingungen fragen wir bislang nicht. Bei einigen unserer Lieferant:innen (zum Beispiel Lenovo) verschaffen wir uns bei einer Begehung vor Ort einen Eindruck über die Arbeitsbedingungen.

Bei Verträgen mit Lieferant:innen und Dienstleister:innen achten wir darauf, dass der Mindestlohn gezahlt wird. In unseren Verträgen mit Subunternehmer:innen verweisen wir auf das Mindestlohngesetz (§ 22 Erklärung zum Mindestlohn nach § 1 Mindestlohngesetz).

Verifizierungsindikatoren

Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

Branche	Ausgaben (in €) 2022
J – Information und Kommunikation	4.631.235
L – Immobilienwirtschaft	1.635.325
M – Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.143.196
G – Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf Kfz beschränkt)	1.046.022
K – Kredit- und Finanzwesen	877.242
Übrige Lieferant:innen	910.174

Branche	Ausgaben (in €) 2021
J – Information und Kommunikation	3.579.598
M – Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	1.533.804
L – Immobilienwirtschaft	1.533.151
K – Kredit- und Finanzwesen	910.212
G – Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf Kfz beschränkt)	796.857
Übrige Lieferant:innen	833.608

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

2022: 100 %

2021: 100 %

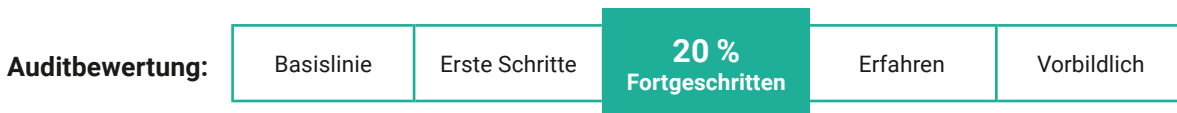
Durch den hohen Anteil an Entwicklungsleistungen von Subunternehmer:innen im Inland sowie Spanien können wir diese Prozentzahl ausweisen.

Des Weiteren suchen wir Produkte nach entsprechenden Kriterien aus, zum Beispiel Bio-Obst und -Milch/ Fairtrade-Textilien beziehungsweise -Kaffee/Rainforest-Alliance-Artikel/Stromanbieter Green Planet/TCO Certified Elektronikartikel/ ...

Ein bewusster Kauf von nicht fair produzierten Waren ist uns nicht bekannt. Für diverse Artikel (zum Beispiel Notebooks und Smartphones von Apple) fehlen uns allerdings Nachweise.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Reduktion Amazon-Wareneinkäufe (ca. 100.000 Euro Umsatz jährlich auf unter 10.000 Euro).
- Nutzungszyklen bei Notebooks/Smartphones deutlich erhöht (aus ökologischen und wirtschaftlichen Gründen). Damit Reduktion der Emissionen durch Neuproduktion.
- Subunternehmen häufig im Bereich der Softwareentwicklung. Intensiver Austausch zu Arbeitsbedingungen/Kommunikation (insbesondere am Beispiel des spanischen Lieferanten).



A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir gehen davon aus, dass unsere Lieferant:innen die Menschenwürde nicht verletzen und nehmen dies auch nicht bewusst in Kauf.

Konzerne, die IT-Produkte herstellen, sind weltweit tätig und wir sind uns bewusst, dass hier nicht alle Risiken transparent sind.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2022: 100 %

2021: 100 %

Auditbewertung: **Keine Minuspunkte**

Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen

Wir streben mit unseren Lieferant:innen eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit an. Generell haben wir ihnen gegenüber eine zugewandte Haltung. Mit den Lieferant:innen im technischen Bereich setzen wir uns regelmäßig zusammen und besprechen was gut läuft und was verbessert werden könnte. Dies wird individuell vereinbart, eine schriftliche Festlegung dazu besteht nicht. Bei der Zusammenarbeit mit einem Systemhaus treffen wir uns beispielsweise 14-tägig.

Darüber hinaus besuchen die Einkäufer:innen die Lieferant:innen stichprobenartig und machen sich vor Ort ein Bild vom Betrieb und der Produktion. Beispiele: Lampenhersteller (Firma Waldmann), Pflanzgefäße für Terrasse, Schreiner; anlässlich der Office-Ausstattung haben häufiger Besuche stattgefunden.

Abgesehen davon gibt es bei uns momentan keine Maßnahmen, um entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten zu fördern. Auch eine Überprüfung diesbezüglicher Risiken findet nicht statt beziehungsweise erscheinen sie uns nicht umfänglich überprüfbar.

In der zugekauften Software-Entwicklungsleistung hingegen (und damit dem größten Lieferantenanteil mit über 50 %), sehen wir diese Risiken nicht. Im Gegenteil sind wir der Ansicht, dass die Geschäftsbeziehung zu dieser Art Subunternehmer:innen auf Augenhöhe erfolgt. Sowohl im Bereich der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen können wir aufgrund unserer langjährigen Zusammenarbeit keine negativen Erfahrungen ableiten. Dazu tragen sicherlich auch die standardmäßig relativ hohen Tagessätze der Branche bei.

Bezüglich des Tagesgeschäfts erfolgt eine enge Zusammenarbeit nach den Prinzipien agiler Softwareentwicklung. Hier ist keine Differenzierung zwischen Novatec-Mitarbeitenden und Subunternehmer:innen zu erkennen.

Sanktionen erfolgen, wenn es zu offensichtlichen Missständen kommt. In solch einem Fall werden diese in der Lieferant:innenbewertung vermerkt. In letzter Konsequenz kann dies zu einem Wechsel der Lieferant:innen führen.

Zertifikate

Der Kaffee hatte im Berichtszeitraum ein Fairtrade-Label. Zu den Labels der technischen Geräte (TCO Certified, EPEAT) siehe A1.

Verifizierungsindikatoren

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen

2022: 6 Jahre

2021: 7,2 Jahre

Betrachtet wurden hierbei die Top-10-Lieferant:innen. Das erklärt auch die Reduktion um 1,2 Jahre im Berichtszeitraum.

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant:innen

2022: 50 %

2021: 50 %

In der zugekauften Software-Entwicklungsleistung (und damit dem größten Lieferantenanteil von über 50 %) können wir einen hohen Anteil der Wertschöpfung bestätigen. Hier finden gemeinsame marktübliche Preisabsprachen statt.

Da wir nicht im produzierenden Gewerbe (mit Einkauf von Produktionsmaterial) tätig sind, können wir hier keine klaren Werte ausweisen. Der Einkauf von anderweitigen Dienstleistungen (zum Beispiel Reinigung) unterliegt einer regelmäßigen Preisanpassung durch zum Beispiel Tarifbindung/Verhandlung getriggert durch die Lieferantin/den Lieferanten.



A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Im Bereich der zugekauften Softwareentwicklungsleistungen ist in der Regel keine Lieferkette zu erkennen beziehungsweise zu beeinflussen. Bei eingekauften Waren/anderweitigen Dienstleister:innen versuchen wir uns einen Eindruck über die Lieferkette zu verschaffen, beispielsweise durch die Auswahl bestimmter Produkte, welche mit Zertifikaten versehen sind wie TCO Certified/Fairtrade/GOTS/etc.

Lokale Dienstleister:innen werden teilweise vor Ort besucht und auch hinsichtlich ihrer Struktur befragt. So konnten wir zum Beispiel feststellen, dass eine langjährige Kundenbeziehung mit einem Elektriker ohne Zukaufleistungen aus dem osteuropäischen Raum stattfindet – wie in der Branche ansonsten durchaus üblich.

Sanktionen finden nicht aktiv statt; die Feststellung diesbezüglicher Missstände würde allerdings zur Infragestellung der Lieferantin/des Lieferanten führen. Damit wäre sie auch Teil der Lieferant:innenbewertung, die jährlich durchgeführt wird. Einen Ausschluss kann man durchaus als Sanktion betrachten.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

2022: 25 %

2021: 25 %

Die Primärausgaben im Bereich der Hardwarebeschaffung sind insbesondere den Arbeitsgeräten zuzuschreiben. Hier haben wir in Teilbereichen eine vorliegende TCO-Certified-Zertifizierung. Apple nimmt hieran allerdings nicht teil, weshalb wir nur mit 25 % gewichten.

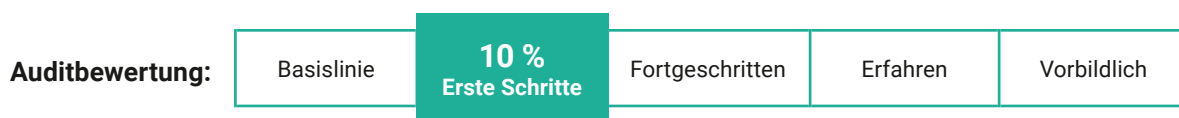
Zu den Dienstleistungen im Bereich Software (Cloud Services) sehen wir kein passendes Zertifikat zur Überprüfung.

Im Bereich der Lebensmittel und Büromaterialien achten wir auf Zertifikate wie Eco-Label, FSC-Label, Fairtrade.

Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde beziehungsweise die auf dieser Basis ausgewählt wurden

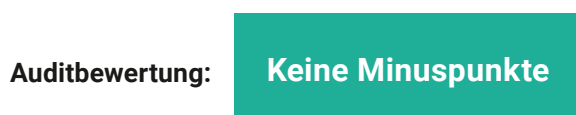
2022: 0 %

2021: 0 %



A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen

Da es allein in der Region Stuttgart zahlreiche Marktbegleiter:innen gibt, die größer als Novatec sind, können wir bestätigen, dass wir keine Marktmacht gegenüber Lieferant:innen besitzen. Auch auf den sogenannten Lünendonk-Listen der „25 führenden IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen in Deutschland“ beziehungsweise der „20 führenden deutschen mittelständischen IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen“ sind wir nicht vertreten. Dies belegt, dass wir nicht zu „den Größten“ der Branche zählen.



Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Wir kaufen nach Möglichkeit regional ein, um lange Transportwege zu vermeiden und die Wirtschaftskraft der Region zu stärken. Wenn dies nicht möglich ist, versuchen wir die Produkte aus Deutschland zu beziehen, falls dies ebenfalls nicht geht, zumindest aus der EU. Beispiele hierfür sind IT-Bedarf und Büroausstattung. Des Weiteren achten wir auf die bereits unter A1/A2 erwähnten Zertifikate wie TCO Certified, ETEA, Fairtrade, Bio, FSC etc. Ökologische Kriterien finden anhand der ETEA-Zertifizierung auch bei Apple-Notebooks Berücksichtigung.

Ausnahmen erfolgen, wenn keine entsprechende Zertifizierung vorhanden, das Produkt aber notwendig ist oder wenn es für die Mitarbeitengewinnung essenziell ist, derartige Produkte als Arbeitsgeräte auszugeben (beispielsweise iPhones). Im Bereich der Software-Dienstleistungen (Cloud Services) ist uns derzeit kein passendes Label bekannt.

Der unter A1 erwähnte „Verhaltenskodex für Zulieferer“ von Apple umfasst neben vielen sozialen Aspekten auch zahlreiche Umweltaspekte, wie zum Beispiel Chemikalien-, (Ab)Wasser-, Abfall-, Emissions-, Lärmschutz-, Ressourcenverbrauchs- und Notfallmanagement. Ebenfalls hat Apple eine „Spezifikation für regulierte Stoffe“, die „Liste der Schmelzwerke und Raffinerien“ sowie einen „Bericht zu Konfliktmineralien“ veröffentlicht (alles siehe www.apple.com/de/supplier-responsibility, Ressourcen). Laut Eigenauskunft war Apple eines der ersten Unternehmen, das seine komplexe Zulieferkette nachverfolgt hat und das erste Unternehmen, das die Schmelzwerke, Raffinerien und Zuliefer:innen, mit denen es zusammenarbeitet, transparent aufgelistet hat. Im Greenpeace Report „Guide to Greener Electronics“ 2017 rangiert Apple nach Fairphone auf Platz zwei in Sachen umweltfreundliche Elektronik (siehe www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/publications/20171016-greenpeace-guide-greener-electronics-englisch.pdf). Aktuelle Umweltthemen sind etwa die Umstellung der gesamten Lieferkette auf 100 % erneuerbare Energie sowie die komplette CO₂-Neutralität des Unternehmens einschließlich der Lieferkette bis 2030.

Fast alles läuft bei uns digital, das spart natürliche Ressourcen. Wenn wir **Papier** benutzen, ist dieses recycelt, hat das EU Ecolabel und ist FSC-zertifiziert. Dies gilt auch für den Sanitärbereich, einschließlich Papierhandtücher und Toilettenpapier.

Lebensmittel bekommen wir weitgehend aus der Region: Obst für unsere Pausen-/Aufenthaltsräume erhalten wir von einem Bio-Gemüsehof aus der Nähe unserer Zentrale. Unser Kaffee ist bio und fair gehandelt, die Milch ist fair.

Bei der **Gebäudereinigung** haben wir im März 2019 zu einer Firma gewechselt, die umweltfreundliche Reinigungsmittel verwendet und auf Nachhaltigkeit Wert legt. So ist sie beispielsweise eines von mehr als 170 Unternehmen, die die baden-württembergische WIN-Charta unterzeichnet haben, eine Selbstverpflichtung für nachhaltiges Wirtschaften.

Ein ökologischer Blickfang ist die **Bepflanzung der Dachterrasse**, die mit dem Gärtner explizit als insektenfreundliche und ganzjährig blühende Variante ausgewählt wurde. Auch hier haben wir uns bewusst gegen eine dauerhafte Beleuchtung entschieden, um Insektensterben aktiv entgegenzuwirken.

Unsere **Beleuchtung** haben wir gänzlich auf LED umgestellt und dabei auf eine modulare Bauweise geachtet, um bei Defekten nicht die komplette Leuchte wechseln zu müssen.

Holzmöbel beziehen wir in erster Linie von Palmberg, deren Produkte mit einem europäischen Level-3-Zertifikat ausgezeichnet wurden.

Bürostühle für die Homeoffice-Ausstattung werden von dem deutschen Hersteller Interstuhl bezogen, der als Traditionsunternehmen auf der Schwäbischen Alb fertigt. Auch hier ist eine Level-3-Zertifizierung vorhanden.

Ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluieren wir momentan nicht aktiv, da vorhandene Labels zunehmend einen Einblick ermöglichen (TCO, ETEA, European Level).

In unserem Rechenzentrum setzen wir in der Regel **Server** von Fujitsu ein. Zu den Umweltschutzbemühungen von Fujitsu siehe www.fujitsu.com/de/about/local/social-responsibility/environment-care.

Ein Großteil der Services, die wir nicht im eigenen Rechenzentrum betreiben, übernimmt der **Cloud-Dienstleister** Amazon Web Services (AWS). Er verfolgt das Ziel, ab 2025 seine Rechenzentren zu 100 % mit erneuerbaren Energien zu versorgen. Zum Thema Nachhaltigkeit siehe aws.amazon.com/de/about-aws/sustainability. Dort wird auch auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Gesamtunternehmens Amazon verwiesen, siehe dazu www.aboutamazon.com/sustainability.

Bezogen auf den Einkauf von **Energieträgern** (Strom, Wärme usw.) fokussieren wir uns nach Möglichkeit auf Anbieter:innen, die den Energiewandel umfänglich fördern. Beim Bezug von Strom setzen wir auf den Anbieter „Green Planet Energy“, da wir bei der Auswahl einen starken Fokus auf den Ausbau und Betrieb weiterer regenerativer Energieerzeugung festgestellt haben.

Die **Ladesäulen für Elektrofahrzeuge** werden vom Ökostromanbieter „GP Joule“ versorgt.

Ergänzend haben wir unter A1 bereits einige ökologische Aspekte erwähnt.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

2022: 85 %

2021: 75 %

Ökologische Kriterien sind bereits relativ stark in den Köpfen der Einkäufer:innen verankert. Beispiele dafür sind Büromöbel, IT-Produkte, Büromaterialien, Fahrzeuge mit modernen Antriebssystemen, Ökostrom-Anbieter:innen, Bio-Produkte, Fairtrade-Produkte und Softwareentwicklungsleistungen von regionalen Subunternehmer:innen.

Wir gehen daher von einem relativ hohen Anteil aus, auch wenn nicht immer ein direkter Nachweis vorliegt (Beispiel Apple). Es handelt sich um Schätzwerte mit steigender Tendenz (Wechsel der Stromversorger:innen, Beleuchtung, Möbel usw.).

Anteil der Lieferant:innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

2022: 60 %

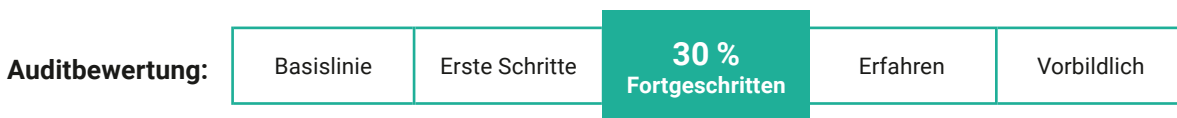
2021: 50 %

Schätzwert. Bei über 500 Lieferant:innen ist das nicht direkt zu beurteilen. Allerdings fokussieren wir uns mehr und mehr auf ähnlich denkende Unternehmen, die zum Beispiel glaubwürdige Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichen oder sich diversen Zertifizierungsverfahren unterwerfen.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Weiterer Ausbau der ökologischen Prinzipien im Einkauf (achten auf Nachhaltigkeitsstrategien, Label-Betrachtung).
- Mehr Bio-Artikel im Bereich Lebensmittel.
- Bezug Ökostrom auch an kleineren externen Standorten.
- Erhöhung der Nutzungszyklen der Mitarbeiter:innenausstattung.

Häufigere Spenden sowie Verschenkungsaktionen alter Elektronik- und Büroartikel, um sie weiterer Nutzung zuzuführen.



A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Als IT-Dienstleister sind wir, wie die meisten anderen Unternehmen heutzutage, auf eine entsprechende technische Ausstattung angewiesen: Computer, Smartphones, Server etc. Da die Firmen den Herstellungsprozess nicht gänzlich transparent machen, der Abbau der Rohstoffe teilweise in Konfliktländern erfolgt und die Produktion in Billiglohnländern, besteht grundsätzlich ein Risiko bezüglich der Sozial- und Umweltauswirkungen.

Wir kaufen nicht wissentlich oder leichtfertig Produkte ein, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

Wir achten allerdings auf entsprechende Zertifizierungen und bauen den Anteil dieser Produkte nach Möglichkeit weiter aus. Anzumerken ist, dass wir bei Amazon Marketplace Resellern außerhalb Europas nicht mehr einkaufen. Dadurch setzen wir bei unseren Einkäufen bewusst auf renommierte Händler:innen, auch aus der Region, oder zertifizierte Lenovo-Partner:innen für IT-Produkte.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen

2022: 0 %

2021: 0 %

Wissentlich kaufen wir keine direkt schädlichen Produkte ein. Es fehlt höchstens die entsprechende Transparenz, sodass man von Vermutungen sprechen würde. Wir tragen hier daher bewusst 0 % ein.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Transparenz und Mitentscheidung A4 in der Zulieferkette

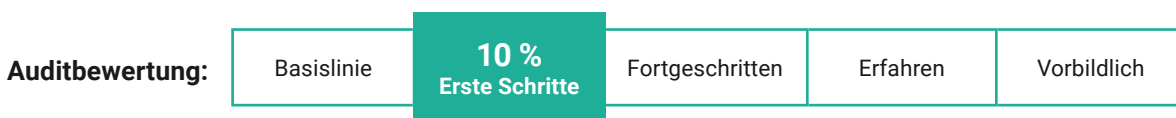
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen

Wie bei A2 beschrieben, gibt es vereinzelt mit Lieferant:innen und Dienstleister:innen vor allem im technischen Bereich (zum Beispiel Lenovo, Bechtle) jährliche Treffen zum direkten Austausch. Der Fokus liegt dabei auf einer Verbesserung der Zusammenarbeit mit langfristiger Perspektive. Teilweise besichtigen die Mitarbeitenden aus dem Einkauf auch die Betriebe, um ein besseres Bild von ihnen zu bekommen. Risiken und Missstände werden jedoch nicht überprüft oder sanktioniert.

Im Bereich der eingekauften Softwareentwicklungsleistungen befinden wir uns im ständigen persönlichen Austausch und, wie in vorherigen Fragestellungen bereits erwähnt, arbeiten wir auf Augenhöhe zusammen. Häufig entscheiden die Lieferant:innen aktiv in den Projekten mit. Insbesondere auch getrieben durch die agile Softwareentwicklungsmethodik wird hier nicht zwischen Novatec-Mitarbeitenden und Lieferant:innen unterschieden.

Ein Beispiel hierfür ist unser spanischer Subunternehmer Novatec Software Engineering España (größter Anteil an Lieferant:innenumsätzen), der aktiv in die Firmenkommunikation einbezogen ist. Neben Quartalsmeetings stimmen wir uns regelmäßig ab und optimieren so die tägliche Zusammenarbeit.

Wir möchten nochmals erwähnen, dass einige unserer Lieferant:innenbeziehungen aus ehemaligen Anstellungsverhältnissen entstanden sind. Dies spricht nach unserer Meinung für ein gutes Miteinander.



A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Im Bereich der eingekauften Softwareentwicklungsleistungen sind nahezu keine Lieferketten vorhanden. In Teilen statten wir die Dienstleister:innen mit Arbeitsgeräten aus oder stellen ihnen Räumlichkeiten zur Verfügung.

Bei Rahmen- und Projekteinzelaufträgen treffen wir die Bedingungen für die Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen einvernehmlich.

Bei Hardware nehmen wir keinen direkten Einfluss auf die Lieferkette, ziehen aber Lieferant:innen vor, die ihre Strategien bezüglich Produktion, Materialbeschaffung und Zertifizierungsbemühungen transparent machen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

2022: 25 %

2021: 25 %

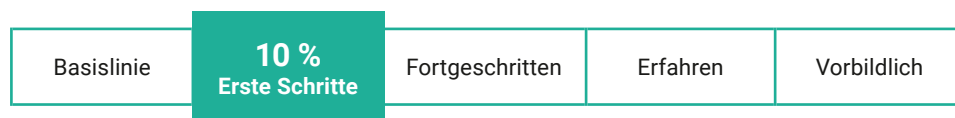
Die Primärausgaben im Bereich der Hardwarebeschaffung sind insbesondere den Arbeitsgeräten zuzuschreiben. Hier haben wir in Teilbereichen eine vorliegende TCO-Zertifizierung (betrachtet auch die Lieferkette). Apple nimmt hieran allerdings nicht teil, weshalb wir nur mit 25 % gewichten. Zu den Dienstleistungen im Bereich Software (Cloud Services) sehen wir kein passendes Zertifikat zur Überprüfung. Im Bereich der Lebensmittel und Büromaterialien achten wir auf Zertifikate wie Eco-Label, FSC-Label, Fairtrade.

Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde beziehungsweise die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022: 0 %

2021: 0 %

Auditbewertung:



We create

We create

We create

We create

We inspire

We create

We create

We inspire

B | Eigentümer:innen und Finanzpartner:innen

Transparent wirtschaften



Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Die Novatec Consulting GmbH ist zu 100 % eine Tochtergesellschaft der Novatec Holding GmbH und wird innerhalb des Unternehmensverbundes völlig eigenständig geführt. Damit sind wir frei von Interessen Dritter. Die Gesellschaft ist eigenkapital- und gesellschafterfinanziert und nimmt lediglich zur Wachstumsfinanzierung und bei Bedarf zur Liquiditätssicherung Fremdkapital in Anspruch. Zudem übernimmt ein Kreditkarteninstitut eine dem üblichen Rahmen entsprechende Vorfinanzierung von Einkäufen mit Kreditkarte. Als Finanzierungsart existieren Förderdarlehen über unsere Hausbank, zu der seit Jahren eine vertrauensvolle Geschäftsbeziehung unterhalten wird, in Höhe von 1 Million Euro. Außerdem bestehen Darlehen von verbundenen Gesellschaften (der Holding selbst beziehungsweise von 100%-Tochtergesellschaften) in Höhe von 3,7 Millionen Euro. Zudem stellen zwei geschäftsführende Gesellschafter:-innen innerhalb des Unternehmensverbundes zwei kleinere Darlehen zur Verfügung. Alle Gesellschafter:-innen der Novatec Holding arbeiten operativ im Unternehmen mit.

Verifizierungsindikatoren

Eigenkapitalanteil

Es macht keinen Sinn, bei der Consulting einen Eigenkapitalanteil anzugeben. Aufgrund der damaligen Gründung der Consulting in Form einer Geschäftsausgliederung zur Neugründung verfügt die Consulting nur über Eigenkapital in Höhe des Stammkapitals und durch das Bestehen eines Ergebnisabführungsvertrags kann auch kein weiteres Eigenkapital aufgebaut werden.

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

Hier liegen uns keine Vergleichswerte vor.



B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Angesichts der Finanzierung über Kredite von verbundenen Unternehmen sowie Eigenkapital und Gesellschafter:innenkapital ordnen wir uns als finanziell resilientes Unternehmen ein. Bei der Finanzierung durch die Holding und weitere verbundene Unternehmen handelt es sich zwar formal um Kredite, doch werden diese ausschließlich in Form einer solidarischen Finanzierung innerhalb des Unternehmensverbundes gestellt. Lediglich zur Wachstumsfinanzierung wird in Verbindung mit unserer langjährigen Hausbank, der BW-Bank, ein Kredit in Anspruch genommen.

Verifizierungsindikatoren

Fremdkapitalanteil

2022: 100 %

2021: 100 %

Es gibt nur einen kleinen Kredit, der direkt über die Consulting läuft.

Auditbewertung:

Aspekt trifft nicht zu

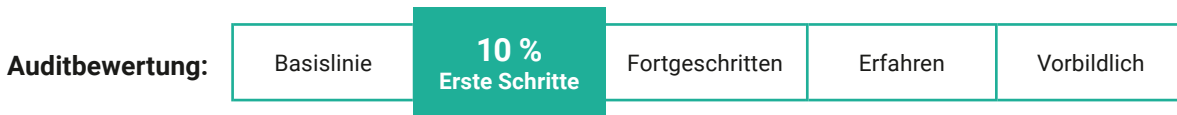
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen

Unsere Hausbank ist die BW-Bank, zu deren ethischen Verhalten an den Finanzmärkten wir keine Aussage machen können. Bezüglich Sozialbericht und Nachhaltigkeitsbericht siehe www.bw-bank.de, Nachhaltigkeit.

Verifizierungsindikatoren

Partnerinstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang 2022 (Jahresvolumen in €)
BW-Bank/L-Bank	Förderdarlehen	1.425.000
BW-Bank	Geschäftskonto	

Partnerinstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang 2021 (Jahresvolumen in €)
BW-Bank/L-Bank	Förderdarlehen	1.500.000
BW-Bank	Geschäftskonto	



Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Nach unserem Dienstleistungsverständnis sehen wir die ständige Weiterbildung und Themenentwicklung als wichtige Voraussetzung, um unsere Kund:innen in allen unseren Geschäftsbereichen weiterhin auf höchstem technologischem und fachlichem Niveau unterstützen und beraten zu können. Unser Bedarf betrifft vor allem die Personalentwicklung. Darunter verstehen wir die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden in neuen und aktuellen Themen.

Über die Neuanschaffungsregelung (siehe E3) ist zudem gewährleistet, dass unsere Ausstattung stets auf dem technisch neuesten Stand ist. Hier erwarten wir jährlich eine ähnliche Höhe bei den Zugängen zum Sachanlagevermögen. 2022 betrug sowohl der Sachanlagenzugang als auch der Zugang des gesamten Anlagevermögens 506.000 Euro.

Es existieren Planungen der Zukunftsausgaben, die wir vollständig aus Eigenmitteln decken werden. Gewinnausschüttungen werden niemals mit Fremdkapital finanziert, Zukunftsbedarfe gehen vor.

Notwendige Bedarfe der Consulting werden über Darlehen innerhalb der Unternehmensgruppe zur Verfügung gestellt – derzeit rund 3,7 Millionen Euro, gespeist aus Gewinnen, die zugunsten der Liquiditätswahrung nicht ausgeschüttet wurden. Die Eigentümer:innen erwarten eine adäquate, vergleichbaren Anlagen entsprechende Verzinsung ihres Kapitals. Sie sind nicht an einer kurzfristigen Gewinnmaximierung, sondern an einem langfristigen Wertzuwachs ihrer Anlage interessiert.

Aufgrund eines Ergebnisabführungsvertrags zwischen Consulting und Holding werden Gewinne vollständig an die Holding der Gesellschafter:innen (bestehend aus vier in der Unternehmensgruppe arbeitenden Personen) abgeführt. Die Gewinnausschüttung an die Holding erfolgt ausschließlich auf Basis des realisierten Gewinns.

- Die Gesellschafterversammlung der Holding entscheidet über die Gewinnverwendung und berücksichtigt bei der Frage, ob und in welcher Höhe eine Ausschüttung erfolgen soll, folgende Kriterien:
- Liquiditätssicherung der Gesellschaften
- Zukünftiger Investitionsbedarf
- Aktuelle Wirtschaftslage und wirtschaftliche Aussichten des Unternehmens
- Bewertung von Unternehmensrisiken
- Gute Eigenkapitalausstattung

Eine Ausschüttung erfolgt ausschließlich aus Barmitteln – also nie fremdfinanziert.

Verifizierungsindikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

2022: 76.000 €

2021: -498.150 €

Bisher haben wir keine Cashflow-Berechnungen durchgeführt.

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

2022: 1.040.000 €

2021: noch nicht berichtbar

Die Bedarfe werden in unserem erweiterten Managementteam diskutiert sowie gemeinsam vereinbart und ausgehandelt.

Getätigter strategischer Aufwand

2022: 900.000 €

2021: noch nicht berichtbar

Alles, was in der Betrachtungsperiode vom Bedarf an Zukunftsausgaben erledigt wurde und nicht in den Anlagenzugängen enthalten ist, gilt als „strategischer Aufwand“ (oder Ausgaben), ist also inhaltlich identisch. Als „strategischen Aufwand“ bezeichnet man auch alle Aufwendungen, die nicht notwendig mit der laufenden Betriebstätigkeit verbunden sind, sondern der Weiterführung des Geschäftes dienen.

Eine Liste notwendiger Ausgaben zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit wird am besten laufend geführt und aktualisiert (festgestellter oder geschätzter Aufwand):

- Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen
- Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen
- Bindung von Kund:innen
- Gewinnung neuer Kund:innen
- Erschließung neuer Märkte
- Einrichtung eines Onlinevertriebs
- Personalaus- und -weiterbildung
- Organisationsentwicklung
- Digitalisierung von Geschäftsprozessen
- Technologiebeherrschung
- Instandhaltung von Anlagen
- Erneuerungsinvestitionen
- Erweiterungsinvestitionen

Anlagenzugänge

2022: 506.015 €

2021: 406.093 €

Zuführung zur Rücklage

2022: 0 €

2021: 0 €

Aufgrund des Ergebnisabführungsvertrags werden Gewinn/Verlust an die Holding abgegeben. Also auch im Falle eines Gewinns kann die Consulting selbst keine weiteren Rücklagen aufbauen.

Auszuschüttende Kapitalerträge

2022: 0 €

2021: 0 €

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

2022: 0 %

2021: 0 %



B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Wir haben unternehmensseitig keine Arbeitsplätze abgebaut, im Gegenteil: Wir haben uns für eine Wachstumsstrategie über die nächsten Jahre entschieden mit dem Ziel, weitere Arbeitsplätze mit interessanten Tätigkeiten und Entwicklungsperspektiven aufzubauen. Die Gesellschafter:innen sind im Unternehmen tätig und an einer stetigen Wertsteigerung und somit einem prosperierenden Unternehmen interessiert (siehe auch B4).

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Wir arbeiten stetig an der Verbesserung unserer sozialen und ökologischen Qualitäten und werden dies auch für die künftigen Geschäftsjahre noch stärker in den Fokus nehmen.

Als IT-Dienstleistungsunternehmen haben wir die Notwendigkeit, unsere technischen Geräte stets auf dem aktuellen Stand der Technik zu halten. Dennoch sind wir dabei, unsere Budgets zur IT-Beschaffung (Notebooks, Smartphones usw.) mittels längerer Nutzungsdauer zu reduzieren und so weniger Elektroschrott zu erzeugen. Zudem haben wir die Laufzeiten unserer Leasingfahrzeuge verlängert und reduzieren so den ökologischen Fußabdruck unserer Fahrzeugflotte.

Verifizierungsindikatoren

Investitionsplan inklusive des ökologischen Sanierungsbedarfs

Es gibt keinen Investitionsplan, da wir solche Bedarfe nicht haben beziehungsweise selbstverständlich realisieren (siehe A).

Realisierung der ökologischen Sanierung

Auch hier können wir nichts beitragen, da wir keinen Bedarf haben.



B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Wir halten lediglich Barvermögen zur Liquiditätssicherung bei der BW-Bank und nehmen keine Finanzinvestitionen oder Veranlagungen vor. Die Kreditkartentransaktionen werden ebenfalls über die BW-Bank abgewickelt.

Auditbewertung: Aspekt trifft nicht zu

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Unser Kerngeschäft sind die IT-Beratung und das Softwareengineering. Damit gehören die Nutzung ökologisch bedenklicher Ressourcen wie fossile Energien, gentechnisch veränderte Organismen oder Gefahrenstoffe nicht zu unserem Geschäftsmodell. Wir sind dagegen abhängig von einer funktionierenden IT-Infrastruktur, wodurch eine indirekte Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen entstehen könnte, deren Betrachtung Gegenstand von Thema A ist.

Mit der Entscheidung, die Nutzungsdauer von IT-Geräten und Fahrzeugen zu verlängern, reduzieren wir den Einsatz von ökologisch bedenklichen Ressourcen. Eine weitere Verringerung erzielen wir mittels zunehmender Verlagerung der Ausübung unseres Geschäfts von „on site“ nach „remote“ und den damit eingesparten Reiseaufwendungen.

Auditbewertung: Keine Minuspunkte

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Wie in B1 und B2 beschrieben, besitzt die Holding 100 % der Novatec Consulting GmbH. Alle Gesellschafter:innen sind entweder als Geschäftsführer:innen oder in einer anderen Funktion innerhalb der Novatec-Gruppe tätig. Alle Gesellschafter:innen werden regelmäßig über die wirtschaftlichen Kennzahlen und die allgemeine Unternehmensentwicklung informiert. Strategische Unternehmensentscheidungen werden in Abstimmung zwischen der Geschäftsführung und den Gesellschafter:innen gefällt.

Um die Führung des Unternehmens über die Geschäftsführung hinaus auf eine breitere Basis zu stellen, wurde ein erweitertes Management-Team eingeführt und mit Mitgliedern der zweiten Managementebene besetzt. Alle strategischen Themen und auch die jährlichen Planungen und Zieldefinitionen werden in diesem erweiterten Management-Team diskutiert und zur Entscheidung gebracht.

Verifizierungsindikatoren

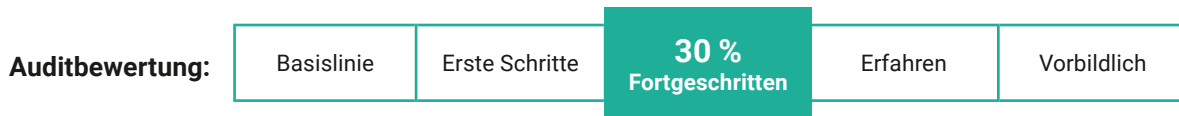
Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien

Eigentümer:innen	Anteil 2022 in %
Unternehmer:innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund:innen	0
Lieferant:innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	0

Eigentümer:innen	Anteil 2021 in %
Unternehmer:innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund:innen	0
Lieferant:innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor:innen	0

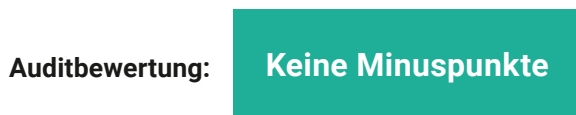
Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Etablierung eines Senior Advisory Boards ist geplant und bereits in der Umsetzung, auch um unsere strategische Weiterentwicklung immer wieder zu challengen.



B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

Wir können bestätigen, dass noch nie eine feindliche Übernahme erfolgt ist.



C | Mitarbeitende

Das „Wir“ gestalten



Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur

Wir packen die Dinge an – offen, unmittelbar und durchdacht. Wir brennen für unsere Arbeit und wollen unsere Kund:innen mit dieser Begeisterung anstecken. Unsere Expert:innen verbindet alle eines: die Begeisterung für die IT.

Wir sind ein mitarbeitendenzentriertes Unternehmen. Wir möchten all unseren Mitarbeitenden ein hervorragendes Arbeitsumfeld bieten, in dem sich jede:r frei entfalten und so zu Bestleistungen auflaufen kann. Unsere Mitarbeitenden arbeiten überwiegend in selbstorganisierten Teams und können ihre Arbeit sowohl bei den Kund:innen als auch vom Office und Homeoffice aus erbringen.

Onboarding

Damit sich neue Mitarbeitende schnell bei uns einfinden und gut ankommen, haben wir einen interessanten, zugewandten und vielseitigen Onboarding-Prozess entwickelt. Bereits vor dem ersten Arbeitstag laden wir neue Mitarbeitende zu bevorstehenden Veranstaltungen ein (zum Beispiel Sommerfest, Teamevents, Weihnachtsfeier). Zudem erhält jede:r neue Mitarbeitende zwei bis vier Wochen vor Eintritt in die Firma eine persönliche Welcome Card zugeschickt. Diese Karten sind mit thematischem Bezug zu den Teams und Abteilungen gestaltet und jede Welcome Card wird von der zuständigen Führungskraft selbst geschrieben. Ein Mitglied des neuen Teams kümmert sich darüber hinaus um intensiveren Kontakt und steht mit der/dem neuen Mitarbeitenden im regelmäßigen Austausch.

Gerne unterstützen wir bei der Wohnungssuche. Ebenfalls im Vorfeld suchen sich die neuen Mitarbeitenden ihre künftige Arbeitsausstattung aus. Sie können dabei zwischen verschiedenen Notebook- sowie Smartphone-Varianten wählen. Damit ist gewährleistet, dass alles bereitsteht, wenn Mitarbeitende bei uns starten. Nach wenigen Stunden Einführung sind sie vollkommen arbeitsfähig und über alle internen Kommunikationskanäle (Mail, Telefon, Slack, Teams, Zoom) erreichbar.

Wir kündigen den Eintritt der neuen Mitarbeitenden vorab in unserem Intranet für alle an. Zusätzlich stellen sich neue Mitarbeitende auch selbst noch mal in unserem „Novatec Slack Channel“ vor. Diese Vorstellung ist sehr persönlich geschrieben und enthält wichtige Informationen sowohl über bisherige berufliche Aktivitäten als auch über das persönliche Umfeld, wie Familie und Hobbys. Unter dem Eintrag findet oftmals ein reger Austausch über die Kommentarfunktion statt.

Welcome Days

Wir haben eine zweitägige Onboardingveranstaltung zu der wir alle neuen Mitarbeitenden – von Praktikant:innen über Werkstudent:innen bis hin zu Festangestellten – aller Niederlassungen in die Hauptniederlassung in Leinfelden-Echterdingen einladen. Hotel und Anreise werden für die Mitarbeitenden gebucht und die Kosten übernommen.

Buddy-Programm

Das Matching des Buddies und der neuen Mitarbeitenden findet im Rahmen der Welcome Days statt. Es gibt einen Pool von Buddies, der ständig weiterwächst. Die Buddies werden im Vorfeld zu den potenziellen Aufgaben gebrieft. Sie stehen nach dem Onboarding für alle informellen Fragen zur Verfügung. Der Schwerpunkt der Buddy-Arbeit liegt in den ersten 6–9 Monaten der Zugehörigkeit. Wir haben aber bewusst kein festes „Ablaufdatum“ definiert und häufig bleiben die Buddies über längere Zeit die vertraute Ansprechperson.

Ziele des Buddy-Programms sind zum Beispiel die Förderung des internen Netzwerks für die neuen Personen, um ihnen den Einstieg zu erleichtern, das Etablieren einer informellen Ansprechperson oder das „Erklären“ von Novatec. Darüber hinaus bietet es den Buddies (Bestandsmitarbeitenden) die Möglichkeit, erste Betreuungserfahrungen zu sammeln.

Ein Buddy sollte mindestens sechs Monate bei der Novatec sein, Spaß am „Netzwerken“ haben, vereinbarte Termine einhalten können, den Kontakt mindestens alle 14 Tage (zu Beginn wöchentlich) halten und Lust darauf haben, die eigenen Novatec-Erfahrungen zu teilen.

Feelgood-Manager

Bei der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen unterstützen unsere drei hausinternen Feelgood-Manager. Sie widmen gemeinsam wöchentlich circa zehn Stunden ihrer Arbeitszeit dem Thema Unternehmenskultur und speziell den Bedürfnissen der Belegschaft. Sie wurden von den Mitarbeitenden vorgeschlagen und gewählt. Um bei der Wahl aufgestellt zu werden, sollten die Mitarbeitenden mindestens drei Jahre Teil der Novatec sein. Die gewählten Feelgood-Manager haben eine Schulung mit besonderem Fokus auf Unternehmenskultur in Hamburg durchlaufen. Ein Mitarbeitender wurde zudem über good-place.org/termine/kategorie/feelgood-management-certified-fachausbildung zum Feelgood-Manager zertifiziert.

Themen für das Feelgood-Management sind zum Beispiel Networking und Nachhaltigkeit. Einige Mitarbeitende beschwerten sich beispielsweise über in den Büroräumen verbleibende Pfandflaschen. Damit diese nicht zu lange herumstehen und das Facilitymanagement sich nicht mit der Entsorgung beschäftigen muss, wurde schnell und unbürokratisch eine Abholmöglichkeit für Pfand organisiert. Nun spenden wir die Pfandflaschen an den Sozialverein trott-war.de. Mit großen und kleinen Maßnahmen möchten wir den Zusammenhalt fördern und die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden schulen. An der Schaffung von Unternehmenskultur kann und soll jede:r Mitarbeitende mitwirken können.

Es gibt zwischen den drei Bereichen – Vertrauenspersonen, Feelgood-Manager:innen und der Abteilung People & Culture – fließende Übergänge. Sie schauen aus drei verschiedenen Blickwinkeln auf die Belegschaft. Im Onboarding-Prozess wird dies bereits eingehend beleuchtet. Wir haben keinen Betriebsrat, aber es soll dennoch einen formalen Weg geben, wenn die Mitarbeitenden ein Anliegen haben. Die reaktive Tätigkeit der Vertrauenspersonen aus dem Bereich Well-being, die proaktive Tätigkeit des People & Culture Teams und die Feelgood-Manager:innen ergeben zusammen eine runde Sache. Momentan sind wir zudem dabei, das Hinweisgebersystem aufzubauen, damit auch anonym Anliegen eingebracht werden können, falls man keinen der oben genannten Kanäle nutzen möchte.

Arbeitskonditionen

Es ist uns sehr wichtig, dass unsere Mitarbeitenden einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung haben. Wir haben flexible Arbeitszeiten mit Vertrauensarbeitszeit. Neben der Projektarbeit für unsere Kund:innen, die natürlich in unserem Unternehmen den Hauptanteil der Arbeitszeit einnimmt, haben die Mitarbeitenden circa 4–6 Stunden pro Woche zur Verfügung, um Themen zu entwickeln beziehungsweise sich persönlich weiterzubilden und die Zeit in ihre eigene Entwicklung zu investieren.

Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, vom Homeoffice aus zu arbeiten und haben dabei keine Begrenzung an maximalen Tagen pro Woche. Teilweise wird bei uns auch komplett remote gearbeitet. Einschränkungen sind lediglich durch konkrete Kund:innenvorgaben möglich.

Neben den Büros an unseren Standorten wird auch das Homeoffice für die Mitarbeitenden sehr attraktiv gestaltet und zum Beispiel mit ergonomischen Tischen und Stühlen ausgestattet, wenn sie dies wünschen. Ebenso bieten wir eine Ergonomie-Beratung an. Jede:r festangestellte Mitarbeitende kann davon Gebrauch machen und sich aus dem Angebot bedienen. Sollte jemand aus dem Unternehmen ausscheiden, so kann sie/er die Ausstattung nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit kostenfrei übernehmen. Vor dieser Zeit muss man eine anteilige „Ablöse“ an das Unternehmen zahlen. Homeoffice, sogenannte „Workation“, ist auch im EU-Ausland bis zu 20 Tage im Jahr möglich. Diese Möglichkeit erfreut sich großer Beliebtheit: Ein Kollege war 2023 sechs Wochen in Spanien und hat von dort aus im Homeoffice und an unserem spanischen Standort gearbeitet, wo ihm ein eigener Arbeitsplatz eingerichtet wurde. Ein weiterer Kollege war fünf Wochen mit seiner Familie in Holland und meldete zurück, dass das Arbeiten von dort aus sehr gut funktioniert habe.

Wir bieten grundsätzlich allen Mitarbeitenden die Möglichkeit an, in Teilzeit zu arbeiten. Wobei man sagen muss, dass für Mitarbeitende, die in Kund:innenprojekten arbeiten, der Arbeitszeitanteil mindestens 60 % betragen sollte, da sonst eine wirtschaftliche Projektarbeit nicht möglich ist, da unsere Kund:innen ihre Projekte nicht beliebig kleinteilig durchführen können. Die Option der Teilzeitarbeit gilt auch für Führungskräfte.

Die Möglichkeit eines Sabbaticals ist grundsätzlich vorhanden, dabei reduzieren Mitarbeitende für eine gewisse Zeit ihr Gehalt und arbeiten in Vollzeit, um dann in der Sabbaticalphase weiterhin Gehalt zu beziehen und nicht arbeiten zu müssen. Dies hat den großen Vorteil, dass die Mitarbeitenden während des gesamten Sabbaticals angestellt bleiben und voll versichert sind. Das ist sehr unbürokratisch und nimmt finanzielle Sorgen während eines Sabbaticals.

Das Leben mit der Familie unterstützen wir durch einen Kinderbetreuungszuschuss von bis zu 200 Euro im Monat. Diesen können wir, bis die Kinder 6 Jahre alt sind, steuerfrei gewähren, sofern die Kinder in einer öffentlichen Einrichtung oder von einer Tagesmutter/einem Tagesvater betreut werden. In unserer Hauptniederlassung haben wir ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, sodass Eltern die Möglichkeit haben, ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen, falls eine Betreuung zu Hause oder in einer öffentlichen Einrichtung nicht möglich ist. Schön ist auch zu sehen, dass bei uns viele Väter die Möglichkeit der Elternzeit nutzen und dies inzwischen auch immer öfter deutlich über die üblichen „zwei Vätermonate“ hinausgeht. Alle „Elternzeitler:innen“ werden weiterhin in das Firmengeschehen eingebunden und können sich durch ihre

weiterhin nutzbare Ausstattung jederzeit über firmeninterne Belange informieren. Außerdem werden alle Mitarbeitende in Elternzeit zu allen internen Events wie Sommerfest oder Weihnachtsfeier eingeladen. Oftmals nehmen sie darüber hinaus auch an Teamevents teil und halten so einen engen Kontakt zu den Kolleg:innen.

Uns ist es wichtig, dass sich Überstunden in einem sehr überschaubaren Rahmen bewegen und dass sie, wenn welche anfallen, in erster Linie durch Freizeit ausgeglichen werden. Alle People Leads erhalten ein wöchentliches Stundenreporting, aus dem sie die erfassten Arbeitsstunden im Verhältnis zur Sollzeit sehen können, und sie sind angehalten, mit den Mitarbeitenden zu sprechen, falls es über einen längeren Zeitraum größere Abweichungen gibt. In aller Regel schaffen es die Mitarbeitenden, ihre Mehrarbeitsstunden bis zum Ende des Jahres wieder abzubauen. Bei uns gilt die komplette Reisezeit als Arbeitszeit. Wir bieten 30 Tage Urlaub plus je einen halben Sonderurlaubstag an Silvester und Heiligabend.

Über Slack werden neue Mitarbeitende der Gruppe #coffeebuddies hinzugefügt. In der Gruppe werden jeden Montag zwei Mitarbeitende zufällig miteinander zum Kaffeetrinken verabredet. Die Teilnahme ist freiwillig und man kann die Gruppe einfach wieder verlassen. Viele bleiben aber tatsächlich auch lange nach dem Onboarding in der Gruppe, sodass ein schöner Austausch zwischen neuen und bestehenden Mitarbeitenden über verschiedene Ebenen hinweg entsteht.

Bei längerer Krankheit halten wir regelmäßig Kontakt zu den Mitarbeitenden und senden Genesungswünsche mit einem Blumengruß. Je nach Länge der Krankheit werden Mitarbeitende im Anschluss durch ein Wiedereingliederungsprogramm in den Arbeitsalltag integriert.

Wir stocken Kranken- beziehungsweise Pflegegeld auf. Eine unbezahlte Freistellung gibt es bei uns immer mal wieder, diese wird unkompliziert über einen Antrag genehmigt.

Durch unseren Staffing Marketplace können die Mitarbeitenden selbst mitentscheiden, in welchen Projekten sie arbeiten möchten. Beim Staffing arbeiten Directors People Leads und die interessierten Personen zusammen, um die beste Lösung für alle zu finden.

Gesprächskultur

Ein offener und regelmäßiger Austausch auf allen Ebenen ist uns wichtig. Dafür nutzen und schaffen wir immer wieder neue Räume und Kanäle. In Channels wie #coffeebuddies oder #CoP (Community of Practice) können sich die Mitarbeitenden ebenfalls zum Austausch über für sie interessante Themen treffen. Die Themen sind zahlreich und reichen von Firmeninternem (zum Beispiel #cop-agile), über private Interessen oder Weiterbildungen. Hier einige Beispiele: #Foodies #Diversity #Women@Novatec.

Besonders zu erwähnen ist auch der #Kudos Channel, in dem sich die Belegschaft gegenseitig mit virtuellen Grußkarten überraschen kann. Dies fördert die Wertschätzung untereinander, man kann sich aber auch für etwas bedanken oder tolle Leistungen feiern. Auch die Führungskräfte nutzen diese Funktion gerne. Für jeden Kommunikationsbedarf gibt es vielfältige Anlaufstellen (Slack Channel, SMILE für Ideen, Feelgood-Management) und Vertrauenspersonen für Sorgen und Nöte der Mitarbeitenden. Dies wird beim Onboarding und auch fortlaufend kommuniziert, zum Beispiel im Intranet.

Gegenseitige Fürsorge

Die Menschen und die Fürsorge untereinander über alle Standorte hinweg werden von unseren Mitarbeitenden als eine der Kernqualitäten der Novatec benannt. In unserem Unternehmen achten wir ganz besonders aufeinander. Keine:r wird gezwungen, ins Office zu kommen, aber viele machen es gerne, um sich mit Kolleg:innen auszutauschen oder gemeinsam zum Essen zu gehen. Vieles entsteht aus der Belegschaft heraus, wie zum Beispiel die Afterwork-Events. Mal kurz gemeinsam Kaffee zu trinken ist bei uns normal. Wenn man ein Thema hat, zu dem man Input haben möchte, sind alle sehr offen und fördern den gemeinsamen Austausch.

Die Afterwork-Kultur hat sich immer weiter etabliert – nach dem Motto „alle können, keine:r muss“. Es gibt viele Aspekte, die die Mitarbeitenden mit einem Lächeln zur Arbeit kommen lassen. Beispielsweise bringen die Ski- und Snowboard-Ausflüge, die ein- bis zweimal jährlich von den Mitarbeitenden geplant werden, die Kolleg:innen noch enger zusammen.

Hohe Selbstorganisation der Teams

Unsere Teams setzen ihre Ziele nach selbstbestimmten Regeln um. Themen dürfen eigenverantwortlich ausgewählt, bearbeitet und zum Beispiel auf unserem Unternehmensblog publiziert werden. Es wird zusammen überlegt und abgestimmt: Wie wollen wir uns entwickeln? Was wollen wir erreichen? Die unterschiedlichen Teams stehen in Kontakt miteinander. So testet beispielsweise das Methoden-Team ein neues Design in einer anderen Abteilung und holt sich dort wertvolles Feedback ein.

Bei Geschäftsreisen können alle Mitarbeitenden ihre Anreise und ihr Hotel frei wählen und buchen. Um die Abläufe möglichst unkompliziert zu halten, hat jede:r Mitarbeitende Anspruch auf eine Kreditkarte. Sie/er rechnet selbst ab. Die Mitarbeitenden schätzen diese Selbstbestimmtheit und das ihnen entgegengebrachte Vertrauen sehr.

Im Recruiting checken wir bei neuen Mitarbeitenden ganz besonders den „Cultural Fit“. Die Teams werden auch hier direkt in den Auswahlprozess eingebunden und entscheiden mit, wen sie im Team haben wollen.

Technikoffenheit

Unsere Mitarbeitenden wählen ihre technische Ausstattung selbst. Vor Umzug in das neue Unternehmensgebäude hatten sie die Möglichkeit, Verschiedenes auszuprobieren, zum Beispiel Whiteboards, unterschiedliche Laptops, Headsets, und sich dann individuell in ihrem Team zu entscheiden. Jede:r soll bekommen, womit sie/er am besten arbeiten kann.

Zur frei wählbaren Ausstattung zählt ebenso die Gestaltung des Arbeitsplatzes, wie zum Beispiel ein ergonomischer Schreibtisch, ein ergonomischer Stuhl oder die ergonomische Computermaus – auch für das Homeoffice. Die bestmögliche Ausstattung am Heimarbeitsplatz hat für uns einen sehr hohen Stellenwert, siehe auch Aspekt C2.3.

Bei uns gibt es einige Teamarbeitsräume, unsere „Think Tanks“. Sie sind alle individuell mit verschiedenen Designs und technischen Möglichkeiten ausgestattet.

Feiern

Wir feiern Erfolge – privat und beruflich – sowohl der Einzelnen als auch des gesamten Teams. Erfolge werden im All-Hands mitgeteilt (das All-Hands findet 4 x pro Jahr als zweistündige Informations- und Austauschveranstaltung remote/on-site statt, am All-Hands nehmen in der Regel alle Mitarbeitenden teil) und auch im Slack Channel kommuniziert. Unsere Projektabschlüsse feiern wir gemeinsam, beispielsweise über den Slack Channel.

Jedes Team hat ein „Spaßbudget“ für gemeinsame Events von pro Kopf und Jahr 100 Euro standortübergreifend und zusätzlich 100 Euro pro festangestellte Person an den kleineren Standorten, damit auch dort Standortevents möglich sind. Als Teamevents machen die Mitarbeitenden coole Unternehmungen, wie Paintball, Bowlen, Kegeln, Klettern oder Kochevents. Teambildende Maßnahmen sind auch ein Teil unserer Schulungen.

Für unternehmensweite Veranstaltungen haben wir ein kleines Organisationsteam. Ganz klassisch sind an dieser Stelle unser Sommerfest und unsere Weihnachtsfeier zu nennen. Darüber hinaus veranstalten wir gemeinsame Spieleabende und LAN-Partys mit Pizza oder wir grillen und kochen zusammen oder richten andere schöne After Work Events aus.

Wir nehmen an offiziellen Läufen wie dem Tough Mudder oder B2Run teil. Die letzten Jahre haben wir zusätzlich den Hand in Hand Spendenlauf organisiert, an dem unsere Mitarbeitenden insgesamt 664 km gelaufen sind (siehe E2.2). Wir machen Kicker-Turniere und veranstalten Public Viewings bei Europameisterschaft und Weltmeisterschaft.

Regionale Feste feiern wir gemeinsam, in München beispielsweise das Oktoberfest und in Stuttgart den Wasen. Wir haben Mitarbeitendenrabatte für verschiedene Veranstaltungen in der Region.

Das Essensangebot ist vielfältig. Die Mitarbeitenden treffen sich oft zum gemeinsamen Mittagessen. Es gibt eine schöne campuseigene Mensa am Standort Leinfelden-Echterdingen, in der man draußen und drinnen sitzen kann.

Unsere Kaffeeküchen dienen als Austauschräume neben dem großen Floating Market (offener Koch- und Essbereich) und der Dachterrasse mit Grill, die im Sommer gerne für Zusammenkünfte und Pausen genutzt wird. An dieser Stelle ist auch noch einmal unsere Slack- Gruppe #coffeebuddies zu nennen.

Am letzten Freitag vor den Weihnachtsferien findet traditionell unser PlayTogether, eine LAN-Party 2.0 mit klassischem „Zocken“, Gesellschaftsspielen und Tischkicker statt.

Generell lässt sich sagen, dass wir viel Wert darauf legen, Angebote für möglichst viele Interessengruppen zu machen – und wenn es noch kein passendes Angebot gibt, kann es etabliert werden. Aus „Lass es uns versuchen“ sind bereits großartige Sachen entstanden (beispielsweise Plätzchenbacken mit Kindern von Mitarbeitenden).

Leuchtturmkultur

Viele unserer Mitarbeitenden sind hoch qualifiziert und auf ihrem Fachgebiet wahre „Leuchttürme“, die ihre Themen auch über das Unternehmen hinaus transportieren und voranbringen.

Uns ist die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden sowohl auf fachlicher als auch Softskill-Ebene wichtig. Wir fördern eine vielfältige Entwicklung. Dieser Prozess wird in einem Dreiklang zwischen Mitarbeitenden, People Lead und dem Team People & Culture organisiert. Es gibt regelmäßige Mitarbeitendengespräche (circa zwei pro Jahr) zwischen Mitarbeitenden und People Lead, in denen Entwicklungsmaßnahmen besprochen und definiert werden. Diese werden dann vom Team People & Culture organisiert und umgesetzt. Wir bieten viele interne Trainings an, die komplett kostenfrei für die Mitarbeitenden sind. Die Stärken der einzelnen Person werden identifiziert und honoriert. Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, neben seiner definierten Aufgabe und Rolle auch über den Tellerrand zu schauen.

Wir sind darauf sehr stolz und möchten den Austausch mit anderen über unsere Projekte und Expertise gezielt fördern. Dieses außergewöhnliche Wissen unserer „Leuchttürme“ wird auch im internen Novatec Summit weitergegeben (findet jährlich als Tagesveranstaltung statt).

Verifizierungsindikatoren

Die Novatec Consulting GmbH hat zum Betrachtungszeitpunkt (Stichtag: 31.12. 2022) folgende Mitarbeitende beschäftigt:

2022

- 224 Festangestellte (betrachtet mit Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Vollzeit, Teilzeit)
- 9 Auszubildende
- 3 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- 37 Studierende (nicht in der weiteren Betrachtung berücksichtigt, mit Arbeitsvertrag Doktorand:innen/Thesis/Praktikant:innen/Werkstudent:innen)

2021

- 223 Festangestellte (betrachtet mit Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit, Vollzeit, Teilzeit)
- 11 Auszubildende
- 3 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg
- 62 Studierende (nicht in der weiteren Betrachtung berücksichtigt, mit Arbeitsvertrag Doktorand:innen/Thesis/Praktikant:innen/Werkstudent:innen)

Fluktuationsrate¹

2022: 17,43 %

2021: 12,94 %

¹ Berechnung anhand Schlüterformel: $\text{Fluktuationsrate} = \text{Abgänge} / (\text{Personalbestand Anfang Periode} + \text{Zugänge}) * 100$

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2022: 4,8 Jahre

2021: 5,2 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2022: 1.612

2021: 1.183

Anzahl an Initiativbewerbungen

2022: 89

2021: 124

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beziehungsweise zum Erleben der Unternehmenskultur

2022: 7

2021: 7

2022: 4 Pulsbefragungen + 2 große Zufriedenheitsumfragen + psychische Gefährdungsbeurteilung

2021: 4 Pulsbefragungen + 2 große Zufriedenheitsumfragen + Great Place to Work

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beziehungsweise zum Erleben der Unternehmenskultur

- Alle vier Monate findet eine kurze Pulsbefragung zur Zufriedenheit statt.
- Zweimal jährlich findet eine „große“ Zufriedenheitsumfrage statt (Arbeitsbedingungen, Projekt, Weiterbildung, interne Dienstleistungen durch Zentralbereiche etc.).
- Alle zwei Jahre findet eine Mitarbeitendenbefragung im Rahmen von „Great Place to Work“ statt.
- 2022 gab es erstmalig eine psychische Gefährdungsbeurteilung in Form einer Befragung.

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitende beziehungsweise nach Führungsebene

2022

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende (auch Führungsebene)	Stunden pro Person
Novatec Education	236	16,48
Fachlich	236	12,07
Academy	236	10,54

2021

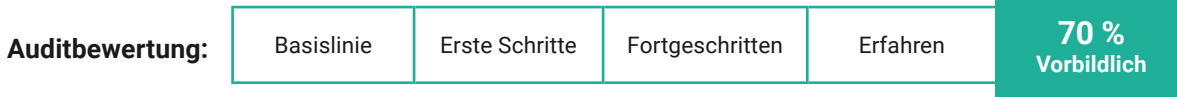
Entwicklungsangebot	Mitarbeitende (auch Führungsebene)	Stunden pro Person
Novatec Education	237	1,83
Fachlich	237	20,76
Academy	237	5,82

Betrachtung ohne anfallende Reise- und damit entstehende Arbeitszeiten.

- Novatec Education = Fortbildung, Konferenzen (NovaSummit, Leadership Journey, Vorbereitung Ausbildereignung, Sprachunterricht etc.)
- Fachlich = Fortbildung, Konferenzen
- Academy = internes Schulungsprogramm (persönliche Mitarbeitendenentwicklung)

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Panel-Talks
- Vorschlagswesen
- SMILE
- Einführung neuer interner Kommunikationsformate (Newbie Call, Stay Chat, Exit Interviews).
- Neuer/einheitlicher Promotion-Prozess.



C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Novatec hat seit Herbst 2021 das Thema Gesundheitsmanagement im Bereich Well-being@Novatec zusammengeführt. Hier werden alle Aktivitäten gebündelt und strategisch in die Unternehmensziele integriert. Damit wird Well-being@Novatec zunehmend ein fester Bestandteil der Novatec-Kultur. Ein Well-being-Steuerkreis evaluiert die stattgefundenen Maßnahmen und generiert neue Aktivitäten anhand der kurz-, mittel- und langfristigen Planung.

Well-being @ Novatec

#holistic
#respectful
#sustainable



Die erste „psychische Gefährdungsbeurteilung“ wurde im Herbst 2021/Frühjahr 2022 mit einem externen Anbieter (improveMID) durchgeführt. Dieser präsentierte die Ergebnisse (allgemeine Aussagen) allen Mitarbeitenden und zusätzlich jedem Team und begleitete die Umsetzung der Verbesserungspotenziale. Ein Ergebnis der Befragung ist die Einführung eines „Employee-Assistance-Programms“ durch den externen Anbieter voio. Hier haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aus einer Vielzahl von Unterstützungsangeboten für alle Alters- und Interessengruppen Angebote zu wählen. Zusätzlich bietet voio die Option, in persönlichen Krisensituationen zeitnah eine Ersteinschätzung durch ausgebildete Psycholog:innen zu erhalten. Hiermit soll bei Burn-out-Symptomen eine niederschwellige Maßnahme aufgezeigt werden. Darüber hinaus bietet Novatec die Option, bei Krisen auf ausgebildete Mental-Health-First-Aider zugehen zu können. Die Ausbildung zum MHFA ist das Pendant zu der betrieblicher Ersthelfer:innen mit der Ausrichtung auf psychische Notsituationen. Ein weiteres Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ist das Angebot an Resilienz- und Achtsamkeitsworkshops zur Sensibilisierung und Prävention.

Um das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) zu ergänzen, hat Novatec Health-Chats eingeführt. Health-Chats sind ein freiwilliges Angebot an die Mitarbeitenden nach 15 Krankheitstagen im Kalenderjahr, um im Gespräch festzustellen, ob seitens des Unternehmens alles getan wird, um die Situation des Mitarbeitenden zu verbessern beziehungsweise zu unterstützen. Die Gespräche werden durch Mitarbeitende des Bereiches People & Culture geplant und durchgeführt.

In Zusammenarbeit mit der Krankenkasse mhplus war es möglich, verschiedenste Zusatzangebote für die Mitarbeitenden bereitzustellen. Dazu gehören ein fortlaufender Online-Yoga-Kurs, die Durchführung von virtuellen Gesundheitstagen mit Vorträgen zu Ernährung, Bewegung und Entspannung sowie eine Ergonomie-Beratung für Homeoffice-Arbeitsplätze inklusive der Ausbildung von Mitarbeitenden zu Ergonomieberater:innen als Unterstützung für ihre Kolleg:innen.

Die 2022 erstmals durchgeführte Schritte-Challenge ist ein Angebot, um alle Mitarbeitenden dazu zu animieren, sich zu bewegen. In jenem Jahr legten sie virtuell die Strecke von Leinfelden-Echterdingen nach Granada zurück, wobei alle Aktivitäten zählten, indem sie per Eingabe in eine App in Schritte umgewandelt wurden. Weitere Sportangebote werden größtenteils von den Mitarbeitenden selbst organisiert, wie Wanderwochenenden, Ski-Ausflüge oder Fußballturniere.

Alle Aktivitäten im Rahmen des Well-being-Konzepts werden in einem jährlichen Gesundheitsbericht zusammengestellt und den Mitarbeitenden präsentiert.

Der nächste sinnvolle Schritt zur Vervollständigung des Well-being-Portfolios sind Angebote zur Suchtprävention – hier findet 2024 eine Ausbildung zur/zum „betrieblichen Suchtberater:in“ statt. Das Angebot einer „mobilen Massage“ ist ebenfalls Teil des Well-being-Konzepts.

Um das Thema Well-being auch betriebswirtschaftlich bewerten zu können, wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen eine Balanced-Scorecard entworfen, die die einzelnen Maßnahmen bewertet und mit einem Zielwert abgleicht. Aktuell werden die einzelnen Aspekte mit Daten befüllt und Zielwerte entweder aus dem Novatec-Kontext oder aber von vergleichbaren Unternehmen generiert.

Verifizierungsindikatoren

Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demografischen Verteilung)

	Altersgruppe	Gesundheits-/Krankenquote (in %)
2022	18–63	3,61
2021	17–67	2,04

Betrachtung aller Mitarbeitenden (Studierende eingeschlossen).

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

2022: 0 Tage

2021: 0 Tage

Mitarbeitende melden sich vorab gesund, wenn sie in den Betrieb kommen.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

	Unfallart/Ausmaß	Anzahl
2022	Bänder im Knöchel angerissen/gerissen	1
2021	–	–

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeiter:in

2022

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeiter:in
Erste-Hilfe-Kurs	0,61
G-37-Augenuntersuchung	0,03
Covid-Impfung	0
Gripeschutzimpfung	0,01

2021

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeiter:in
Erste-Hilfe-Kurs	0
G-37-Augenuntersuchung	0,03
Covid-Impfung	0,01
Gripeschutzimpfung	0,01

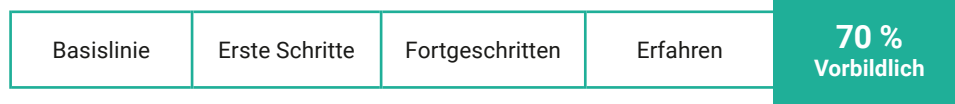
Die Stunden sind nicht deutlich abbildbar, da lediglich zwei Nachkommastellen angegeben werden beziehungsweise da die Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Beispiele:

- Yoga: nicht abbildbar, da keine Arbeitszeit
- voio: nicht abbildbar, da keine Arbeitszeit
- Schritte-Challenge: nicht abbildbar, da Mix aus Arbeitszeit und Freizeit
- Gesundheitstag: nicht abbildbar, da keine Kategorie bei der Arbeitszeit- Buchung
- Wander-/ Ski-Wochenenden: nicht abbildbar, da keine Arbeitszeit
- Erste-Hilfe-Kurs/Ersthelfer:innenschulung: 2022 = 18 Teilnehmer:innen. 2021 war kein Erste-Hilfe-Kurs, da nur alle zwei Jahre. Jeweils acht Stunden.
- G-37-Augenuntersuchung: 2021 = 22 Teilnehmer:innen, 2022 = 21 Teilnehmer:innen. Jeweils 20 Minuten.

- Covid-Impfung: 2021 = 20 Teilnehmer:innen; jeweils fünf Minuten. Hierbei sind nur Teilnehmer:innen erfasst, die sich in einem Zentrum der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH impfen ließen. Es fand auch eine Corona-Impfaktion durch Frau Dr. Best bei Novatec statt. Für diese Aktion existiert keine Teilnehmer:innen-Liste, da sich jede Person impfen lassen konnte, die gerade im Haus war; auch Angehörige.
- Gripeschutzimpfung: 2021 = 38 Teilnehmer:innen, 2022 = 34 Teilnehmer:innen. Jeweils 5 Minuten.

Auditbewertung:



C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender sind ausschließlich ihre fachlichen Qualifikationen, ihre Übereinstimmung mit den Werten von Novatec und der Gesamteindruck ihrer Persönlichkeit entscheidend. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexuelle Orientierung sind für uns unwichtig. Unsere Stellenanzeigen sind geschlechtsneutral formuliert (m/w/d), jedoch bewerben sich in unserer Branche deutlich mehr Männer als Frauen. Aktuell liegt der Frauenanteil bei 20 % (153 Männer, 38 Frauen). Unser Ziel ist es, diesen Anteil weiter zu erhöhen.

Unsere Unternehmenskultur ist von Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt. Vielfalt wird bei uns als ein wesentlicher Faktor für Erfolg verstanden. An unseren Standorten arbeiten Mitarbeitende aus rund 25 verschiedenen Nationen zusammen. Hier sind einige Beispiele, die unsere Selbstverständlichkeit noch deutlicher machen:

- Wir nehmen am Girls' Day teil, um noch mehr Frauen für unser Berufsfeld zu begeistern.
- Wir haben vor einigen Jahren die Initiative Women@Novatec gegründet.
- Wir haben Frauen und Männer in Führungspositionen.
- Unsere Stellenanzeigen sind mit (w/m/d) ausgeschrieben.
- Wir haben mehrere Mitarbeitende mit einem Handicap.
- Wir bieten Sprachkurse für Deutsch und Englisch an.

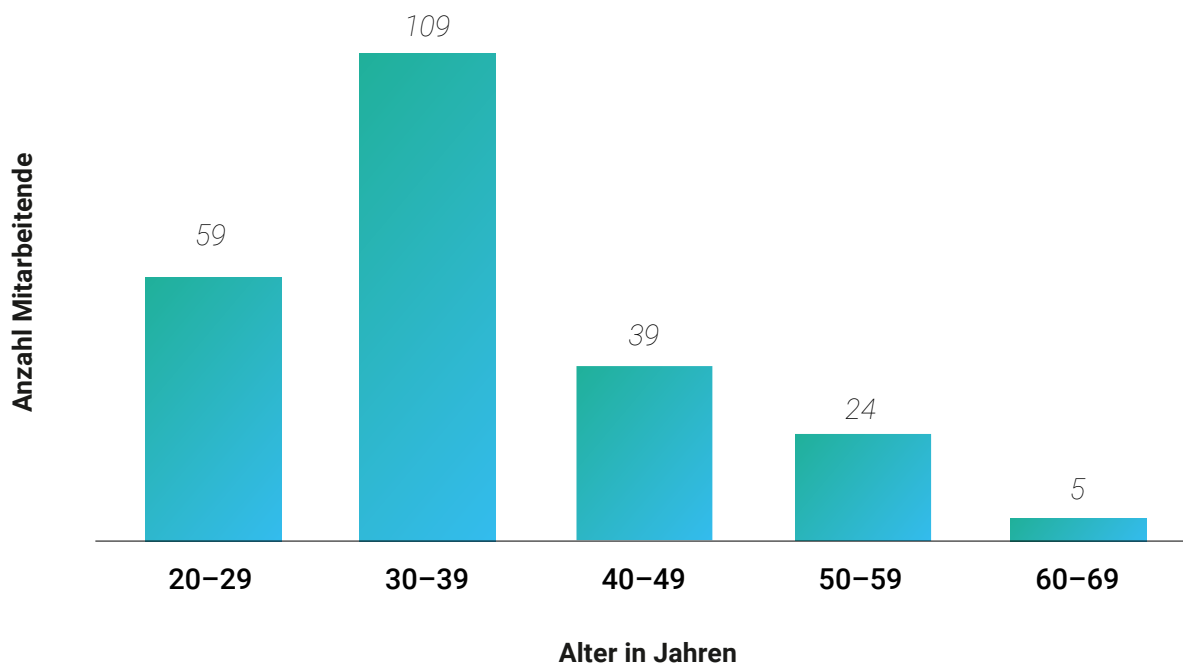
Unser Umzug im Jahr 2021 wurde auf Initiative unserer Mitarbeitenden durch unsere Innovationsplattform „SMILE“ in Gang gesetzt. Ursprünglich wollten wir lediglich unser Raumkonzept überarbeiten. Obwohl unsere Büros einen Aufzug hatten, waren die Toilettenzugänge zu schmal für Rollstühle und Rollatoren. Da wir jedoch Mieterin des Gebäudes waren, waren größere Umbauten nicht möglich. Dennoch setzten wir im Rahmen unserer Möglichkeiten ein Pilotprojekt um. Während dieser Phase entschieden wir uns für einen Umzug in ein neues Gebäude, das allen Anforderungen entspricht. An unserem neuen Standort haben wir umfassende Barrierefreiheit geschaffen, was es uns ermöglichte, eine Langzeitpraktikantin im Rollstuhl willkommen zu heißen. Unsere Mitarbeitenden waren an der Gestaltung von Räumen und Gebäude aktiv beteiligt.

Die Gestaltung des neuen Gebäudes war nicht nur auf arbeitsbezogene Bedürfnisse ausgerichtet, sondern betonte auch bewusst das Zusammenleben. Eine Idee war beispielsweise, eine Dachterrasse zu integrieren. Zuvor wurde uns diese Möglichkeit vom Vermieter verwehrt, jedoch konnten wir diesen Wunsch nun im neuen Gebäude realisieren. Zudem richteten wir nach dem Umzug einen Familienraum ein. Wir schufen auch eine Dog-Area, damit Kolleg:innen mit Hunden zur Arbeit kommen können, ohne Mitarbeitende mit Ängsten oder Allergien zu belasten. Bei Novatec können gute Ideen leicht umgesetzt werden – das macht nicht nur Spaß, sondern ist auch Teil unserer Firmenkultur.

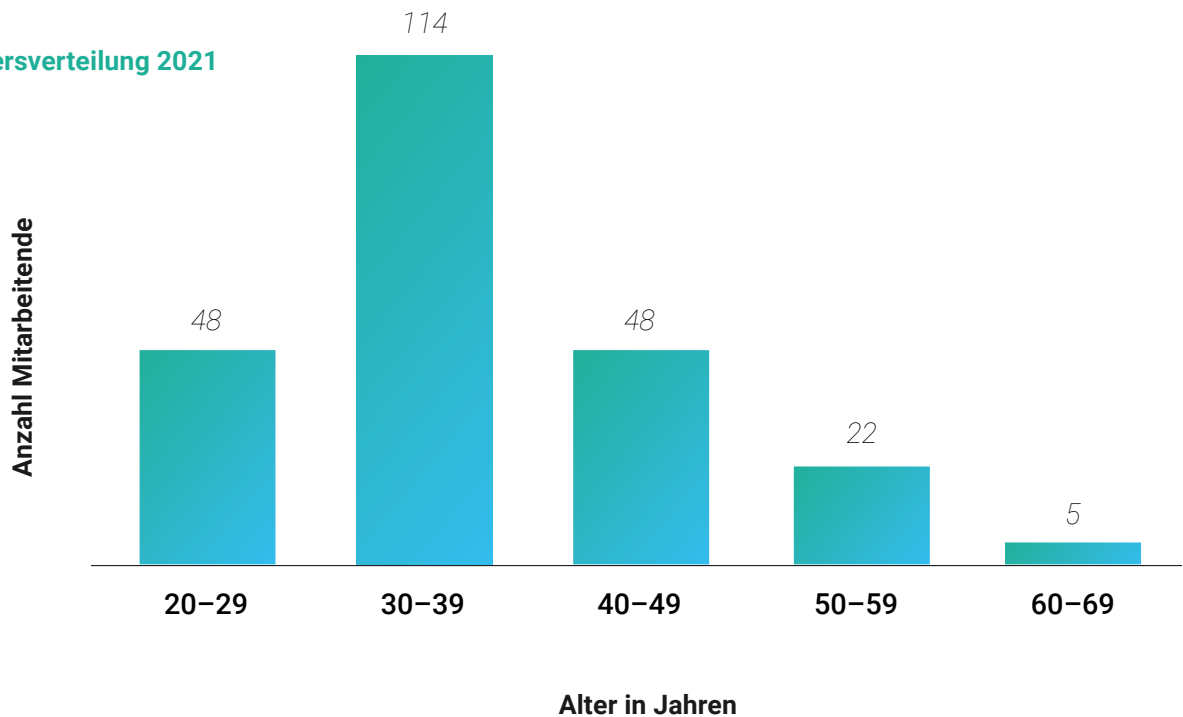
Verifizierungsindikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

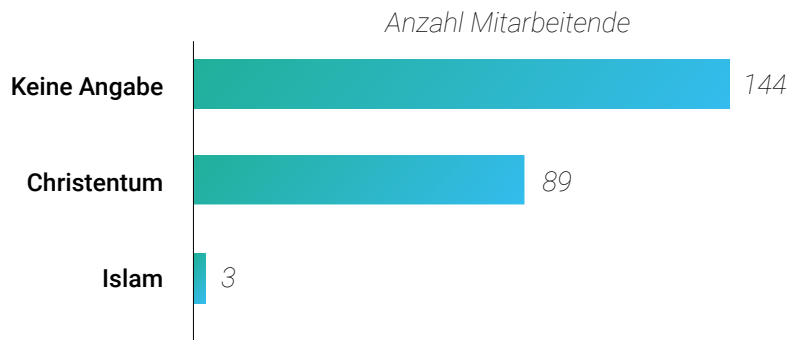
Altersverteilung 2022



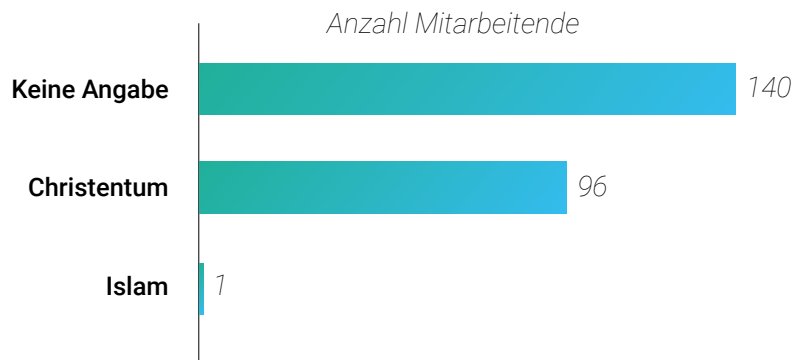
Altersverteilung 2021



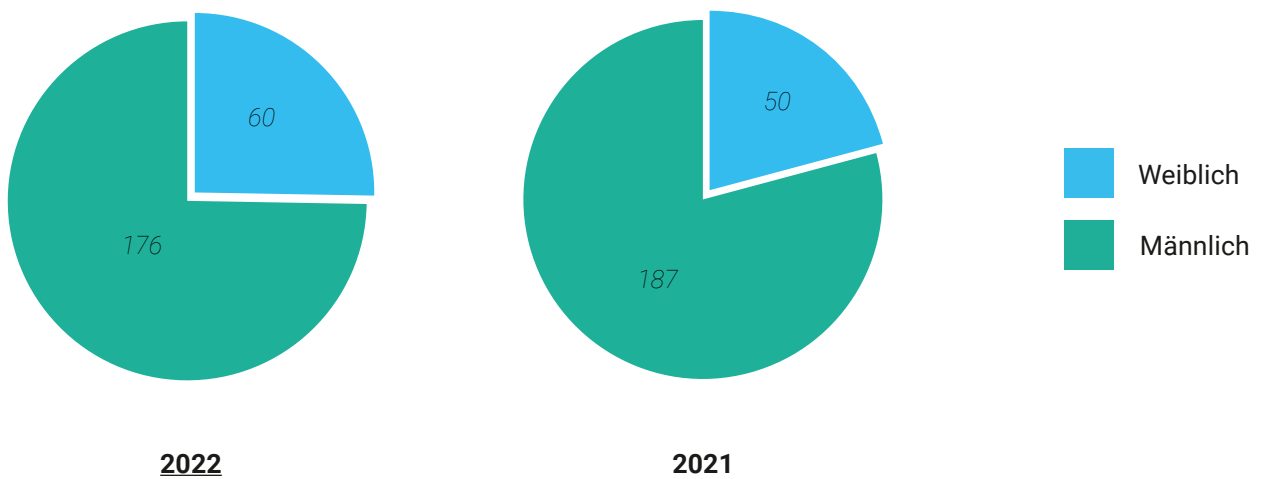
Religionszugehörigkeit 2022



Religionszugehörigkeit 2021



Geschlechterverteilung



Geburtsland

2022	Anzahl Mitarbeitende
Afghanistan	1
Austria	1
Bosnia and Herzegovina	3
China	1
Ecuador	1
Germany	194
Greece	2
Hungary	1
India	2
Kazakhstan	2
Latvia	1
Mexico	1
Moldova	1
Morocco	1
Netherlands	1
Pakistan	1
Poland	2
Russia	5
Switzerland	1
Syrian Arab Republic	2
Tunisia	2
Turkey	2
Ukraine	4
United Arab Emirates	1
United Kingdom	1
Vietnam	2
Gesamt	236

2021	Anzahl Mitarbeitende
Afghanistan	1
Austria	1
Bosnia and Herzegovina	3
China	1
Germany	196
Greece	1
Hungary	1
India	2
Kazakhstan	2
Latvia	1
Mexico	2
Moldova	1
Pakistan	1
Poland	1
Russia	4
Spain	1
Syrian Arab Republic	1
Tunisia	2
Turkey	2
Ukraine	4
United Arab Emirates	1
United Kingdom	1
Vietnam	2
Cuba	1
Ecuador	1
Australia	1
Switzerland	1
Kenya	1
Gesamt	237

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität

Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitende Person

voio (Einführung im Jahr 2022)	
Stunden gesamt	575
Stunden pro Mitarbeiter:in	2,44

Angebot zu Diversität & Women@Novatec: Stunden nicht nachvollziehbar, da freiwilliges Angebot und nicht extra gebucht.

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds

2022: Keine Kenntnisse über das Umfeld der Mitarbeitenden beziehungsweise der Branche.

2021: Keine Kenntnisse über das Umfeld der Mitarbeitenden beziehungsweise der Branche.

Elternzeit von Müttern

2022: 3,95 Monate

2021: 6,06 Monate

Vollständige Abwesenheit (keine Teilzeit in Elternzeit betrachtet).

Elternzeit von Vätern

2022: 1,52 Monate

2021: 1,32 Monate

Vollständige Abwesenheit (keine Teilzeit in Elternzeit betrachtet).

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen

	2022	2021
Austritte nach Geschlecht	51 Männer	28 Männer
	8 Frauen	8 Frauen
	0 Divers	0 Divers
Eintritte nach Geschlecht	42 Männer	29 Männer
	18 Frauen	11 Frauen
	0 Divers	0 Divers

Im Einstellungsprozess spielen die unterschiedlichen Dimensionen der Diversität keine Rolle, daher sind sie nicht abbildbar.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Initiative Women@Novatec
- Charta der Vielfalt
- Vorträge/Workshops zu Diversity
- Mitarbeitende können sich zur Promotion selbst anmelden.



C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Novatec hat eine stark mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur. Diese Kultur wird in unterschiedlichen Aspekten verdeutlicht: der Arbeitsumgebung, der Arbeitsinhalte und Organisation sowie der offensichtlich kulturtragenden Elemente Well-being@Novatec oder Women@Novatec.

Aus dieser Haltung zu unseren Mitarbeitenden heraus können wir bestätigen, dass unsere Strukturen und Verhaltensweisen keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen unterstützen.

Sollten kritische Themen im Arbeits- und Führungsalltag auftreten, haben die Mitarbeitenden die Option, sich in ihren jährlichen Entwicklungsgesprächen an ihren People Lead zu wenden, die Vertrauenspersonen zu kontaktieren oder in ihren jährlichen Stay Chats auf Missstände hinzuweisen.

Die Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung, welche alle zwei Jahre durchgeführt wird, bietet ebenfalls Hinweise auf eventuell schwierige Themen im Unternehmen.

Verifizierungsindikatoren

Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen

2022: Als Bereich People & Culture können wir die oben genannte Aussage bestätigen. Wir sind als Bereich in viele der kulturbildenden Aktivitäten und Prozesse involviert und können hiermit bestätigen, dass keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen unterstützt werden.

Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bezüglich Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab

2022: 0

2021: 0

Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates beziehungsweise der AK beziehungsweise der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

2022: Wir haben keinen Betriebsrat.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Einführung eines Vorschlagswesens für Prozessoptimierungen.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

c2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Einmal jährlich führt der jeweilige disziplinarische Vorgesetzte (People Lead) mit jeder/jedem Mitarbeitenden ein Gehaltsgespräch, in dem die Erhöhung für das kommende Jahr und die Ziele festgelegt werden. Das Gehalt orientiert sich an der persönlichen Leistung und dem Einsatz der Mitarbeitenden, an ihrer Senioritätsstufe und den entsprechenden Gehaltsbändern. Die Gehaltsbänder definieren eine Bandbreite des Gehalts, welches Mitarbeitende innerhalb einer Senioritätsstufe erzielen können (zum Beispiel 52.000–65.000 Euro). Um zu sinnvollen Gehaltsbändern je Senioritätsstufe zu gelangen, ziehen wir umfangreiche, unabhängige Gehaltsstudien heran, in denen vergleichbare Rollen der Branche betrachtet werden, und leiten daraus die Werte für uns ab. Die People Leads holen sich zu den Gehaltsgesprächen auch Feedback aus den Projekt-Teams und gegebenenfalls von Kund:innen ein.

Im Jahr 2023 führten wir eine zusätzliche Gehaltskomponente ein, den sogenannten „Performancebonus“, der insbesondere die Leistung der/des Einzelnen, aber auch im Team fokussiert. erkstudent:innen bezahlen wir stundenweise, wobei der Stundenlohn auf gutem bis sehr gutem Niveau liegt. Zusätzlich zum Gehalt erhalten unsere Mitarbeitenden steuerfreie Leistungen, beispielsweise Zuschüsse zur Kindergartengebühr bis zu 200 Euro pro Monat für Kinder bis einschließlich sechs Jahre.

Verifizierungsindikatoren

Höchstverdienst

2022: 180.000 €

2021: 180.000 €

Betrachtung von festangestellten Mitarbeitenden. Auszubildende & DHBW-Studierende ausgenommen.

Betrachtung ohne Geschäftsführung

2022: 180.000 € Fixgehalt bei 100%-Anstellung

2021: 180.000 € Fixgehalt bei 100%-Anstellung

Mindestverdienst

2022: 28.000 €

2021: 26.000 €

Betrachtung von festangestellten Mitarbeitenden bei 100%-Anstellung.
Auszubildende & DHBW-Studierende ausgenommen.

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2022: 1:6

2021: 1:7

Medianverdienst

2022: 64.500 €

2021: 63.250 €

2021 lediglich Betrachtung der Daten von 157 Mitarbeitenden möglich.

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte)

2022

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Berlin	43.179
Frankfurt	47.762
Hamburg	48.132
Hannover	41.924
Karlsruhe	47.962

Leinfelden-Echterdingen	47.962
München	46.757
Zweibrücken	41.972

Betrachtung der durchschnittlichen Bruttojahresgehälter von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2022 aus StepStone Gehaltsreport 2023, S. 7 (Link zum Download: www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/gehalt/gehaltsreport-2023)

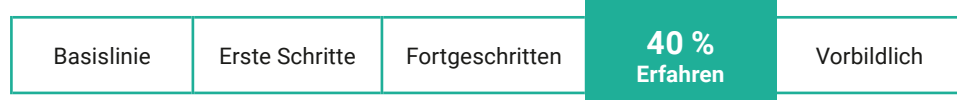
2021

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Berlin	42.224
Frankfurt	47.840
Hamburg	46.800
Hannover	40.094
Karlsruhe	47.806
Leinfelden-Echterdingen	47.806
München	46.800
Zweibrücken	41.971

Betrachtung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes von Vollzeitbeschäftigten (mit Sonderzahlungen) in Deutschland nach Bundesländern aus Statistisches Bundesamt, Arbeitnehmerverdienste 2021, Seite 188/189 (de.statista.com/statistik/daten/studie/209211/umfrage/loehne-und-gehaelter-in-deutschland-nach-bundeslaendern-und-geschlecht-2010)

- Spanische Niederlassung & Workmotion nicht berücksichtigt.
- 60 % der Durchschnittsverdienste = lebenswürdiger Verdienst

Auditbewertung:



C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit erfassen wir per App. Jeweils am Ende der Woche tragen die Mitarbeitenden ihre Zeiten ein, aufgeschlüsselt nach Kund:innenprojekten. Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, wobei Projektzeit, Weiterbildungszeit, acht Stunden pro Jahr für ein soziales Projekt und Reisezeit als Arbeitszeit definiert sind. Projektabhängig kann es zu Spitzenbelastungen kommen, die die Mitarbeitenden in ruhigeren Phasen wieder ausgleichen können.

Die People Leads bekommen wöchentlich einen Bericht, in dem die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden aufgeführt sind. Sie achten darauf, dass angefallene Überstunden möglichst bald abgebaut werden. Nicht ausgeglichene Überstunden werden seit 2023 zu 100 % vergütet (vorher 25 %). Überstunden sollen vorwiegend durch Freizeit ausgeglichen werden. Um den Fürsorgeaspekt gegenüber unseren Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen, werden Überstunden mit der/dem People Lead abgestimmt. Die Arbeitszeit ist – in Absprache mit den Kund:innen und People Leads – weitgehend selbstorganisiert und unabhängig von Zeit und Raum. So gibt es alle Varianten von Teilzeitmodellen sowie die Option zu Sabbatical und Workation (arbeiten im europäischen Ausland).

Die oben beschriebenen acht Stunden pro Jahr stehen den Mitarbeitenden für das Engagement in einem sozialen Kontext zur Verfügung. Unter der Initiative „Helping Hands“ gibt es eine Aufstellung von Projekten, bei denen Kolleg:innen mitarbeiten und sich weitere beteiligen können.

Verifizierungsindikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit

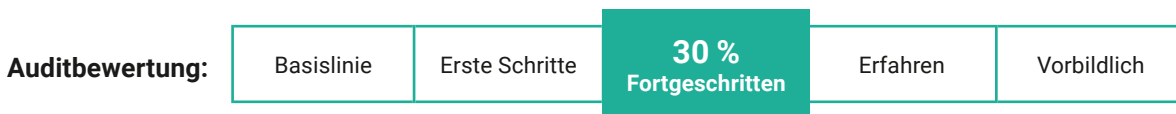
2022: 40 Stunden

2021: 40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022: 8.232,28 Stunden

2021: 9.041,32 Stunden



C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Unser Arbeitszeitmodell ist sehr flexibel, die Mitarbeitenden können selbst entscheiden, zu welcher Zeit und an welchem Ort sie ihre Arbeit erledigen (**unbegrenzte Gleitzeitregelung**). Daher ist es auch möglich, von zu Hause aus zu arbeiten. Fast 100 % der Belegschaft machen davon teilweise Gebrauch. Die Teams organisieren sich bezüglich Homeoffice/Officetage selbst. Auch spontane und individuelle Regelungen sind nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten möglich. Die Reisetätigkeit hat – beeinflusst durch die Pandemie – stark abgenommen. Jede:r Mitarbeitende trägt Arbeitszeit und -ort über ihr/sein Smartphone ein. Lediglich durch Projekt- oder Kund:innenanforderungen gibt es diesbezüglich Einschränkungen.

Wir haben vielfältige **Teilzeitmodelle**, angepasst an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, mit einem Stundenumfang ab 20 %. Momentan nehmen dies 22 Personen wahr – Tendenz steigend. Die Teilzeioptionen werden über alle Hierarchieebenen hinweg in Anspruch genommen.

Bezahlt **Sonderurlaub** gibt es entsprechend der gesetzlichen Regelungen, unter anderem für Umzug, die Pflege Angehöriger und Sterbefälle in der Familie. Lässt sich ein Elternteil freistellen, weil sein Kind erkrankt ist, so stocken wir das Krankengeld (70 % des Verdienstes) auf das volle Gehalt auf.

Neu ist die Option zu **Sabbatical und Workation**. Beim Sabbatical wird das Gehaltsmodell gesplittet, zum Beispiel vier Monate 50 % Gehalt, aber 100 % arbeiten, – danach vier Monate frei und ebenfalls 50 % Gehalt (Vertrag und Versicherungen laufen weiter). Workation bedeutet arbeiten im europäischen Ausland, bis zu 20 Tage pro Jahr.

Beantragung **Zeitausgleich**: Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ganze Tage zum unterjährigen Abbau von Überstunden zu nutzen. Ein Zeitausgleichstag in Form eines ganzen Arbeitstages ist, nach Absprache mit der/dem Verantwortlichen, analog zum Erholungsurlaub im Enterprise Resource Planning System zu beantragen.

Verifizierungsindikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	Freie Gestaltung der Arbeitszeit
Teilzeit	
Sabbatical	Lediglich Durchführung der Ansparphase

Workation	
Remotearbeit/mobiles Arbeiten	
Homeoffice	
WorkMotion	Dienstleister für Mitarbeitende, die im Ausland arbeiten
Teilzeit in Elternzeit	

2021

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	Freie Gestaltung der Arbeitszeit
Teilzeit	
Sabbatical	Lediglich Durchführung der Ansparphase
Remotearbeit/mobiles Arbeiten	
Homeoffice	
Teilzeit in Elternzeit	

Grundsätzlich besteht ein flexibles Arbeitszeitmodell. Arbeitnehmer:innen leisten die Arbeitsstunden nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse in Abstimmung mit der/dem Verantwortlichen.

Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (zum Beispiel Teilzeit, Jobsharing)

2022

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	1	22
Teilzeit in Elternzeit	-	2

2021

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	0	20
Teilzeit in Elternzeit	-	3

Stichtag 31.12. 2022, Managing-Consultant-Stelle als Führungskraft betrachtet.



C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Für alle Mitarbeitenden kann ein lebenswürdiger Verdienst sichergestellt werden, der aufgrund der gesetzlichen und marktüblichen Rahmenbedingungen jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird.

Die eingebrachte Arbeitszeit ist nicht relevant für eine Promotion beziehungsweise die Bewertung von Arbeitsleistung. Wir beschäftigen keine Zeitarbeitskräfte.

Verifizierungsindikatoren

Gewinn

2022: -358.000 €

2021: 330.000 €

Höchstverdienst

2022: 180.000 €

2021: 180.000 €

Mindestverdienst

2022: 28.000 €

2021: 26.000 €

Standortabhängiger lebenswürdiger Verdienst

2022

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Berlin	43.179
Frankfurt	47.762
Hamburg	48.132
Hannover	41.924
Karlsruhe	47.962
Leinfelden-Echterdingen	47.962
München	46.757
Zweibrücken	41.972

2021

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €) ²
Berlin	42.224
Frankfurt	47.840
Hamburg	46.800
Hannover	40.094
Karlsruhe	47.806
Leinfelden-Echterdingen	47.806
München	46.800
Zweibrücken	41.971

Anzahl aller Beschäftigten

2022: 236 Personen

2021: 237 Personen

² Daten aus: Stepstone Gehaltsreport 2022, S. 13 (www.htw-dresden.de/fileadmin/HTW/Studium/6_Career_Service/Beratung/2022_Stepstone_Gehaltsreport.pdf)

Mitarbeitendenanzahl

2022: 236

2021: 237

Anzahl der Pauschalverträge

2022: 0 Verträge

2021: 0 Verträge

Anzahl der Null-Stunden-Verträge

2022: 0 Verträge

2021: 0 Verträge

Anzahl der Zeitarbeitenden

2022: 0 Personen

2021: 0 Personen

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

2022: 5,1 %

2021: 5,9 %

2022: 12 Verträge von 236 befristet (lediglich Auszubildende & DHBW-Studierende) = 5,1 %

2021: 14 Verträge von 237 befristet (lediglich Auszubildende & DHBW-Studierende) = 5,9 %

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

2022: 36 Monate

2021: 36 Monate

Betrifft nur Auszubildende & DHBW-Studierende.

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

2022 und 2021

Auszubildende:

- Überprüfung, ob es eine Stelle gibt
- Gespräch mit der/dem Auszubildenden
- gegebenenfalls Übernahme

Werkstudent:innen/Praktikant:innen/Thesis/DHBW-Studierende:

- Gespräch zwischen Betreuenden und Studierenden (in welche Richtung es gehen soll)
- Überprüfung, ob es eine Stelle gibt
- Gespräch mit neuem People Lead und People & Culture
- gegebenenfalls Übernahme

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Seit Mai 2022 haben wir eine Kantine (wird nicht von Novatec betrieben) auf dem Campus. Viele Mitarbeitende nutzen das Angebot und essen regelmäßig dort. Zusätzlich gibt es im 4. OG in unseren Räumlichkeiten eine große Event-Küche, in der die Mitarbeitenden selbst kochen oder mitgebrachte Speisen aufwärmen können. Hier kochen Teams regelmäßig gemeinsam. Alle paar Wochen gibt es einen sogenannte DIY-Lunch (do it yourself), bei dem jede:r etwas mitbringt und dann zusammen gekocht wird. Darüber hinaus gibt es auf jedem Stockwerk zwei Küchen mit Wasserspendern und Kaffeemaschinen. Wir nutzen ausschließlich wiederbefüllbare Glasflaschen. Unser Gasgrill, der vom SMILE-Budget (siehe C4) angeschafft wurde, erfreut sich großer Beliebtheit, sodass wir im Sommer auch auf der großen Dachterrasse grillen. Über unser internes Chat-System #Slack können sich die Mitarbeitenden problemlos verabreden, um sich Essen zu holen oder Essen zu gehen. Im direkten Umfeld des Unternehmens befinden sich Restaurants, Imbisse und Supermärkte.

In der Küche im 4. OG gibt es ein großes Angebot an saisonalem und regionalem Bio-Obst eines ortsansässigen Bauernhofs. Es wird darauf geachtet, dass über die ganze Woche genügend für die Mitarbeitenden vorhanden ist. Der Kaffee ist bio und fair gehandelt, auch die Milch ist bio. Getränke und Obst sind für die Mitarbeitenden kostenlos. Für Teamevents wird das Getränkeangebot um Biolimonaden und gegebenenfalls alkoholische Getränke erweitert. Wir verwenden inzwischen ausschließlich Glasflaschen.

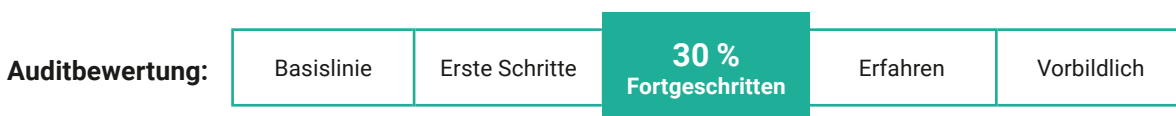
Verifizierungsindikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022: 100 %

2021: 87,5 %

Obst, Kaffee und Tee 100 % (2021 und 2022), Milch 50 % (2021) und 100 % (2022), da wir im Juli 2021 auf Bio-Milch umgestellt haben.



C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

69 % unserer Mitarbeitenden kommen mit dem Auto zur Arbeit, 28 % mit öffentlichen Verkehrsmitteln (S-Bahn, Bus), 2 % zu Fuß und 4 % mit dem Fahrrad. Der durchschnittliche Arbeitsweg beträgt 27,5 km. Die Erreichbarkeit der Firma mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV) ist von Stuttgart aus gut – eine S-Bahn-Haltestelle ist zehn Minuten entfernt – vom ländlichen Umland her allerdings zum Teil sehr aufwändig und daher keine gute Alternative. Leider beeinflussen Stuttgart-21-Baustellen den öffentlichen Verkehr stark. Auch durch die Coronapandemie nahm der Individualverkehr zu, um Kontakte zu reduzieren.

Alle Mitarbeitenden bekommen auf Wunsch einen Dienstwagen, wobei wir die Anschaffung eines Hybrid- oder E-Autos befürworten. 115 Mitarbeitende haben sich momentan für einen Dienstwagen entschieden. Lange Lieferzeiten drücken diesbezüglich die Bilanz für 2022. Unsere klassischen Marken sind Mercedes, BMW, Audi, VW und Skoda. Novatec übernimmt die Benzinkosten für bis zu 2.000 private Kilometer pro Monat sowie Versicherung, Steuer und Kundendienst. 2018 gab es im Unternehmen ein Hybridfahrzeug, Ende 2022 waren es bereits 4 E- und 43 Hybridfahrzeuge. Die staatliche Förderung für Elektromobilität geben wir an die Mitarbeitenden weiter. Remotearbeit ist bei uns jederzeit möglich, wenn es die Kund:innentermine erlauben. Das reduziert schädliche Emissionen und führte 2022 dazu, dass Mitarbeitende im Durchschnitt 1,5 Tage einen Firmenstandort aufgesucht haben und 3,5 Tage Remotearbeit nutzten.

Verbesserungspotenziale konnten wir durch eine CO₂-Bilanz 2022 deutlich aufzeigen. Daraus lässt sich erkennen, dass mehr als 50 % unserer Emissionen mit dem Fuhrpark zusammenhängen. Bereits eingeführt wurde eine optionale Verlängerung der Leasingdauer von drei auf vier Jahre. Diese nutzen bereits ein Drittel der Dienstwagenfahrer:innen.

Bestandteil des aktuellen Mobilitätskonzepts ist ebenfalls, dass die Mitarbeitenden zu ÖPNV-Tickets einen monatlichen Zuschuss von 44 Euro erhalten. Sie müssen sich allerdings entscheiden, ob sie einen Dienstwagen oder den Zuschuss wählen. Ein Firmen-Abo (10 Monate zahlen, 12 Monate fahren) kann jede:r unabhängig vom Dienstwagen abschließen. Wir haben bereits seit 2018 JobRäder, die man zusätzlich zum Dienstwagen oder ÖPNV-Zuschuss bestellen kann. Die Mitarbeitenden zahlen die Leasingrate selbst, alle darüber hinausgehende Kosten (Versicherung, Reparaturen) übernimmt Novatec. Die Fahrräder können in unserer Tiefgarage abgestellt und geladen werden. Zudem stehen seit 2021 Umkleidekabinen/Spinde und Duschen zur Verfügung. Ende 2018 hatten erst 11 Mitarbeitende ein JobRad, 2022 waren es bereits 40.

Seit der Umstellung des ÖPNV-Tickets auf das Deutschlandticket übernehmen wir einen Zuschuss in Höhe von rund 25 %. Langfristig überarbeiten wir unser gesamtes Benefitsystem und damit auch das Mobilitätsmodell mit der Intention, auf eine Budgetierung umzustellen und die Nutzung von ökologisch sinnvollen Verkehrsmitteln stärker zu priorisieren und zu fördern.

Wie unter C1.1 beschrieben, ist uns die Weiterbildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden wichtig. Daher nehmen sie häufig an nationalen und internationalen Konferenzen teil, sowohl als Referent:innen als auch Besucher:innen. Wir haben pro Jahr circa 30–40 Konferenzbeiträge unserer Mitarbeitenden. Hier geht der Trend deutlich zur Nutzung der Bahn als bevorzugtem Anreisemittel, es sei denn die Distanzen sind zu groß (außerhalb Deutschlands), sodass Flüge genutzt werden müssen. Kurzstreckenflüge haben deutlich abgenommen, was sich auch in unserer CO₂-Bilanz bemerkbar macht.

Zu Kund:innenterminen fahren die Mitarbeitenden inzwischen ebenfalls sehr häufig mit der Bahn oder nutzen bei Autofahrten, wann immer es geht, Fahrgemeinschaften. Auch hier haben wir inzwischen eine sehr hohe Quote an Remotearbeit mit rund 70 %. Die Novatec unterstützt dies ausdrücklich.

Daher erfolgt die Zusammenarbeit unserer Standorte in der Regel virtuell, sodass hierfür kaum Dienstreisen anfallen. Unser vierteljährliches All-Hands, bei dem die Teilnahme verpflichtend ist, wird an alle Standorte übertragen und aufgezeichnet. Ebenso verfahren wir bei allen weiteren wichtigen Besprechungen. Daher gibt es im Zusammenhang mit unseren Veranstaltungen kaum noch Reiseaktivität.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Anreise mit Pkw/öffentlichen Verkehrsmitteln/Rad/zu Fuß

2022

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
Pkw	69
öffentliche Verkehrsmittel	20
Rad	4
zu Fuß	2
Summe	95

2022: Werte anhand einer Umfrage ermittelt. Anfahrt der Mitarbeitenden inklusive Privatanfahrt zu Kund:innen/Büros („Welches Verkehrsmittel wird überwiegend genutzt?“). In der Auswertung wurde der prozentuale Anteil bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden errechnet.

2021: Keine Angabe möglich, da zu dieser Zeit keine Erfassung stattgefunden hat. Außerdem war das Jahr sehr stark von der Coronapandemie geprägt, sodass wir generell sehr wenig Reise- und Büroaktivität hatten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Derzeit werden unterschiedliche Möglichkeiten diskutiert, deren Ausgang noch offen ist (Max-Grenze Motorisierung/Reduktion Privatkilometer/...).
- Die Anzahl der Dienstwagen ist deutlich rückläufig: Im Jahr 2023 waren zum Beispiel nur noch 95 Dienstwagen aktiv, im Jahr 2020 waren es noch 134, bei geringerer Belegschaft.



C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Wir achten im täglichen Miteinander, bei Veranstaltungen im Office und bei unseren Außenauftritten, wie zum Beispiel unserem Messestand, auf die Verwendung nachhaltiger Materialien. Wir produzieren beispielsweise kaum noch Werbebroschüren und nur in Einzelfällen Visitenkarten in Papierform.

Wir sind bestrebt, den Digitalisierungsgrad im Office und in unseren Prozessen beständig zu erhöhen, um möglichst ressourcenschonend zu agieren und zum papierlosen Büro zu kommen. Es gibt bei uns keine Wegwerf-Give-aways, sondern wir arbeiten unter anderem mit Start-ups aus dem ökologischen Umfeld zusammen (zum Beispiel Blumensamen oder Radieschensamen von fryd.app/partner als Give-away).

Wir fördern die Reduzierung von Emissionen durch überwiegend Remotearbeit und Reisevermeidung sowie die Förderung virtueller Teams und einer papierlosen Büroumgebung.

Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig in den All-Hands und All-Hands Deep Dives über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und sensibilisieren sie dadurch für diese Belange. All dies zeigt, dass wir uns für ökologische Verantwortung im Unternehmen einsetzen. Zusätzlich werden wir ein Weiterbildungsangebot rund um Nachhaltigkeitsthemen für unsere Mitarbeitenden etablieren, damit diese auch im privaten Umfeld für ihre ökologische Verantwortung sensibilisiert werden.

Verifizierungsindikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2022: 90 %

2021: 75 %

Nachhaltigkeit ist seit 2022 in unserer Unternehmensvision verankert, ökologische Ziele sind seit 2023 in den Unternehmenszielen verankert.

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2022: 80 %

2021: 70 %

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

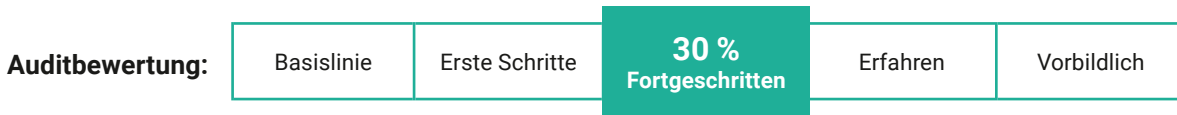
- Verankerung der Nachhaltigkeitsziele in den Unternehmenszielen; Festlegung im Jahr 2022 für 2023.
- Erstellung einer CO₂-Bilanz auf Basis des Jahres 2022.
- Konsequente Kommunikation zur Nachhaltigkeit in All-Hands und All-Hands Deep Dives.

Im Jahr 2023 haben wir umgesetzt:

Nachhaltigkeitstraining im Weiterbildungsangebot verankert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Einführung „Nachhaltigkeitsführerschein“ für Mitarbeitende.
- Ab 2024 wird jede:r Mitarbeitende bei seinem Start eine verpflichtende Einführung in alle Nachhaltigkeitsthemen bekommen. Diesen Führerschein rollen wir auch auf die Bestandsbelegschaft aus, sodass jede:r gut informiert ist und weiß, was sie/er als persönlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten kann.



C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung/ Duldung unökologischen Verhaltens

Unsere größten Defizite hinsichtlich eines ökologischen Verhaltens sind die Dienstwagennutzung der Mitarbeitenden und die Dienstreisen, auch zu weiter entfernten Zielen (Kund:innen, Konferenzen). Da die Beratung von Unternehmen unser Geschäftsmodell ist und damit zumindest teilweise eine Anwesenheit vor Ort einhergeht, ist das aus ökologischer Sicht nicht vorteilhaft.

Wir konnten jedoch in den vergangenen Jahren, nicht zuletzt durch die Pandemie forciert, unsere Reisetätigkeit erheblich reduzieren und viele Tätigkeiten auf Remotearbeit umstellen. Einzig bei den Konferenzteilnahmen merken wir, dass eine physische Anwesenheit inzwischen wieder gewünscht ist – auch deswegen, weil es sich um Communityevents handelt. Viele in unserem Umfeld arbeiten überwiegend remote und suchen und nutzen daher die sozialen Kontakte bei solchen Veranstaltungen. Es ist aber mittlerweile für viele Kolleg:innen selbstverständlich, dass sie Fahrgemeinschaften bilden und, zumindest innerdeutsch, mit der Bahn reisen.

Optimierungspotenzial besteht weiterhin bezüglich der konsequenten Wahl des Verkehrsmittels. Unsere Dienstreiserichtlinie ist diesbezüglich noch sehr offen und nicht ökologisch ausgerichtet. Die Mitarbeitenden dürfen das Verkehrsmittel frei wählen, wobei sie in der Regel vor allem ökonomische Aspekte berücksichtigen. Viele verzichten inzwischen jedoch aus ökologischen Gründen bewusst auf innerdeutsche Flüge und fahren stattdessen mit dem Zug oder sie wählen Zug statt Auto, weil sie während der Fahrt arbeiten möchten.

Verbote ökologischer Produkte existieren nicht.

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2022: Ja

2021: Ja

Wir haben aktuell nur ein einziges Fahrzeug dieser Klasse im Bestand und dieses Leasing läuft 2025 aus.

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

2022 und 2021:

- Es gibt keine Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist (zum Beispiel Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger).
- Es gibt keine Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen (zum Beispiel Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung).
- Es gibt keine Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte (zum Beispiel Recyclingpapier).
- Unser Verpackungsmüll: Milchtüten, Eisverpackungen, Abdeckungen vom Catering

Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, zum Beispiel keine Abfalltrennung

2022: Nein

2021: Nein

Unser kompletter Müll wird von einer zertifizierten Fachfirma getrennt und dann dem Recycling zugeführt.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

Reorganisation des Fuhrparks: „Sie bekommen, wofür Sie bezahlen.“ Das Fahrzeug wird den Mitarbeitenden auf der Grundlage der Leasingpreise in Rechnung gestellt. Zuvor wurden die Bestellungen gegen ein festes Budget aufgegeben, was die Mitarbeitenden dazu veranlasste, dieses voll auszuschöpfen. Jetzt ist es viel einfacher zu kontrollieren, was gewünscht wird, und entsprechende Nachhaltigkeitsstrategien zu implementieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Konsequente Umstellung des Fuhrparks auf Elektromobilität.
- Konsequente Umstellung der bestehenden Dienstwagenrichtlinie mit Fokussierung auf ökologisch/ökonomisches Verhalten.
- Kompensation von Flugreisen.
- Vermeidung von innerdeutschen Flugreisen.

Auditbewertung:

4 Minuspunkte

Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Beim All-Hands einmal pro Quartal, bei dem die Mitarbeitenden sämtlicher Standorte zugeschaltet sind (Pflichtveranstaltung), informieren wir ausführlich über die wesentlichen Kennzahlen des Unternehmens:

- die wirtschaftliche Entwicklung von Novatec (Auslastungszahlen und Profitabilitätszahlen des Unternehmens),
- die Unternehmensstrategie und Unternehmensziele,
- die Mitarbeitendenentwicklung (Einstellungen, Fluktuation),
- das Ergebnis der Feedbackumfragen sowie über Maßnahmen, die daraus abgeleitet wurden,
- aktuelle Themen und Projekte.

Das All-Hands ist ein übergreifendes Meeting für alle Standorte mit Übersetzung ins Spanische und Englische.

Auch über besuchte Konferenzen, Messen und weitere Events wird berichtet. Achtmal pro Jahr finden zusätzlich All-Hands Deep Dives statt, bei denen Themen vertieft dargestellt werden – hier ist die Teilnahme freiwillig. Deep Dives gab es beispielsweise zum Gehaltsmodell, zum Mobilitätskonzept, zum Bereich New Business Development, zur jährlichen großen Feedbackumfrage der Mitarbeitenden, zu den Ergebnissen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und zur Beteiligung und den Ergebnissen von „Great Place to Work“. Des Weiteren gibt es sogenannte „Freitagsvorträge“, bei denen einzelne Teams inhaltliche Vorträge zu technischen Neuheiten, neuen Softwareentwicklungstrends und weiteren Themen halten. Auch hier ist die Teilnahme freiwillig, da sie nur für diejenigen relevant sind, die mit dem jeweiligen Thema zu tun haben.

Ob All-Hands, Deep Dive oder Freitagsvortrag: Wir zeichnen grundsätzlich alle Meetings und Vorträge auf und stellen sie samt den entsprechenden Unterlagen für alle erreichbar ins Intranet.

Alle relevanten Daten – auch die finanziellen Aspekte – werden den Mitarbeitenden regelmäßig kommuniziert. Dazu nutzen wir die All-Hands- und Deep-Dive-Formate, mit integrierten Q&A-Sessions (Fragen und Antworten). Zusätzlich bekommen die People Leads vorab einen Briefingtermin zu den Themen, die in den All-Hands kommuniziert werden. Nach den All-Hands gibt es direkt im Anschluss Feedback-Sessions der People Leads mit ihrem Team, in denen Fragen geklärt und Anregungen aufgenommen werden. Diese wiederum sind Thema des nächsten Deep Dives, sodass hier die Option besteht, offene Fragen oder Unklarheiten zu besprechen.

Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022: 90 %

2021: 80 %

Die Gehaltsstruktur ist im Berichtszeitraum allen People Leads bekannt, daher kennen die People Leads die Gehaltsbänder aller Senioritätsstufen. Wir machen Kennzahlen zur Ergebnisentwicklung des Unternehmens transparent, so wie oben beschrieben.

Im Jahr 2023 haben wir umgesetzt:

Wir haben die Gehaltsbänder für alle Mitarbeitenden veröffentlicht.



C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Bei der Organisationsumstrukturierung 2022 und der damit verbundenen neuen Ausrichtung der People-Lead-Rolle, waren alle Mitarbeitenden aufgerufen, sich bei Interesse an der neuen Rolle mit Schwerpunkt Mitarbeitendenentwicklung bei People & Culture zu melden beziehungsweise sollten die vorhandenen Führungskräfte ihr Interesse daran prüfen. In den Gesprächen mit People & Culture wurden die grundsätzliche Motivation, die Anforderungen und die Voraussetzungen im Gespräch mit den Bewerber:innen erläutert und gegebenenfalls ein individueller Entwicklungsplan erstellt. Die Anforderungen, Inhalte, Voraussetzungen und der Weg zur Rolle sind beschrieben und für alle Mitarbeitenden transparent. Künftige People Leads werden von ihrer/ihrem Vorgesetzten vorgeschlagen, melden selbst Interesse an oder werden von ihrem Team vorgeschlagen.

Die Qualität der People Leads ist Teil der jährlichen Stay Chats (Gespräch zur Arbeitszufriedenheit), die People & Culture mit jeder/jedem Mitarbeitenden führt. Sollten hier Themen aufkommen, werden diese – in Abstimmung mit den Mitarbeitenden – bearbeitet.

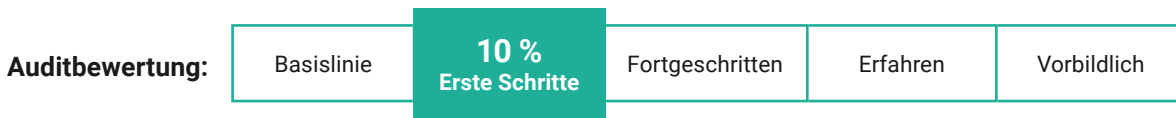
Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen People Lead und Mitarbeitenden wird auch im jährlichen Entwicklungsgespräch thematisiert. Zudem bekommen die People Leads in der Leadership Journey (Ausbildungsprogramm) Tools für Upward-Feedbacks (Feedbacks der Mitarbeitenden an ihre:n Vorgesetzte:n) an die Hand und üben solche Sequenzen während der Journey.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden

2022: 20 %

2021: 10 %



C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Durch Management 3.0 und agiles Arbeiten haben die einzelnen Teams bei Novatec viel Verantwortung. Unter Management 3.0 versteht man ein „neues Führungsprinzip, das Organisationen (...) als komplexe soziale Systeme versteht und herkömmliche Hierarchiestrukturen durch Netzwerke ersetzt. Management ist hier nicht zentralisiert, sondern sinnvoll über die ganze Organisation und alle Ebenen verteilt.“

Strategische Themen entscheidet die Geschäftsführung zusammen mit dem EMT (Extended Management Team). Das EMT besteht aus einer Auswahl an Führungskräften der ersten Ebene und wird von der Geschäftsführung berufen. Ansonsten stellen wir zur Entscheidungsfindung meist Teams aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche zusammen beziehungsweise kann man sich je nach Interesse beteiligen.

Wir beteiligen die Mitarbeitenden zudem an allen Entscheidungen, die das direkte Arbeitsumfeld und den „Wohlfühlfaktor“ betreffen. So haben wir beispielsweise auf Anregung des damaligen Feelgood-Managers das Vorschlagswesen SMILE eingeführt: Die Feelgood-Manager sammeln die Vorschläge der Mitarbeitenden und lassen sie diese in einem Ranking bewerten. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wird dann die Topplatzierung besprochen und nach Möglichkeit umgesetzt, sei es die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Pausenräume oder die Versorgung in der Mittagspause. Ein Vorschlag war zum Beispiel, neben den Novatec-T-Shirts auch Firmen-Hoodies einzuführen. Es wurden unterschiedliche Modelle zur Ansicht bestellt und die Mitarbeitenden entschieden sich via Voting für den deutlich teureren, aber GOTS-zertifizierten Hoody einer regionalen Sozialwerkstatt (GOTS = Global Organic Textile Standard, Bio-Baumwolle sowie sozial- und umweltverträgliche Fertigung). Weitere Voting-Themen waren beispielsweise spezielle Kaffeemaschinen, die Kaffeesorte (bio + fairtrade), ein Kühlschrank für Eis und die Anschaffung von Defibrillatoren an allen Standorten. Beim All-Hands hat der SMILE-Bericht einen festen Platz (Ergebnis der Votings, was wird umgesetzt, wie viel kostet es). Das SMILE-Team gibt auch Tipps zum ökologischen Verhalten (Computermonitore ausschalten, Treppe statt Fahrstuhl, Tageslicht statt elektrischen Lichts). Das SMILE-Budget beträgt 50.000 Euro pro Jahr.

Zusätzlich zu SMILE führten wir ein „klassisches“ Vorschlagswesen ein, um auch Anregungen und Ideen zu Prozessen berücksichtigen zu können. Zusätzlich wird in den regelmäßigen Befragungen zur Zufriedenheit und zur Einschätzung der Servicequalität der internen Services nach Meinungen und Ideen der Kolleg:innen gefragt, um alle an Entscheidungen zu beteiligen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden

2022: 80 %

2021: 60 %



C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Bei Novatec gibt es keinen Betriebsrat, da es diesbezüglich noch keine Initiative der Mitarbeitenden gab. Wir pflegen ein kooperatives Arbeitsklima und haben auf Anregung der Mitarbeitenden drei von der Belegschaft gewählte Vertrauenspersonen, die speziell geschult wurden und mit denen man über Probleme bei der Arbeit, mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten sprechen kann. Wir haben damit gute Erfahrungen gemacht, die meisten Probleme können auf diesem Weg gelöst werden. Die Gründung eines Betriebsrates würden wir nicht verhindern.

Verifizierungsindikatoren

Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden

2022: Nein

2021: Nein





Spirit of Novatec

Der Spirit of Novatec ist eine Initiative, die 2021 als Arbeitskreis von Women@Novatec gestartet wurde und an der in mehreren Hackathons gearbeitet wurde, um 9 Spirit Items zu erhalten.



Für mehr Infos

SONY

D | Kund:innen und Mitunternehmern

Als Team zusammenarbeiten



Ethische Kund:innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen

Wir stellen unsere Kund:innen und unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt unseres Handelns.

**Unsere Vision: „Die Welt in all ihrer Komplexität genießen –
durch digitale Lösungen für ein besseres Leben.“**

Unsere Welt wird zunehmend komplexer: Neue Technologien, schwankende Märkte, Klima- und Strukturwandel sind nur einige Themen auf der Agenda von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig gewinnen wir wichtige Erkenntnisse zu Umwelt und Nachhaltigkeit. Um den komplexen Herausforderungen der Zukunft zu begegnen, müssen wir das Potenzial der Digitalisierung bereits heute ausschöpfen.

Wir ermöglichen unseren Kund:innen mithilfe innovativer Technologien die Komplexität nicht nur zu beherrschen, sondern wertorientiert und wertschöpfend zu nutzen. Gleichzeitig schaffen wir Simplicity: Einfachheit bei zunehmender Komplexität.

Als zertifiziertes Gemeinwohl-Unternehmen fördern wir ökologische Nachhaltigkeit, Solidarität, Gerechtigkeit, Menschenwürde, Transparenz und Kollaboration. Auf Basis dieser Werte stiften wir für unsere Kund:innen nachhaltigen Nutzen und leisten somit unseren Beitrag für die Gesellschaft.

Unsere Arbeit ist durch Menschen und Kompetenzen motiviert:

Menschen

Soziale Interaktion ist auch in einer digitalisierten Welt die Basis unseres Handelns. Unseren Mitmenschen gegenüber treten wir respektvoll und ehrlich auf. Wir kommunizieren offen, unabhängig von Rolle und Funktion. Feedback begreifen wir als Antrieb, um uns zu verbessern und äußern es direkt, konstruktiv und wertschätzend. Wir feiern gemeinsam unsere Erfolge und die Menschen dahinter und sprechen offen über Fehler, um als Team aus ihnen zu lernen. Wir schätzen die Menschen mit ihrer Persönlichkeit und leben Diversität, weil wir wissen: Vielfalt fördert kreative Zusammenarbeit und exzellente Ergebnisse.

Kompetenzen

Wir brennen für Technologie und Agilität! Mit Leidenschaft entwickeln wir digitale Strategien, Produkte und Lösungen. Wir befähigen und begleiten unsere Kund:innen auf dem Weg zu agilen Organisationen.

(Zur Vollständigkeit unserer Visionsbeschreibung: In Gilden gewinnen unsere Expert:innen fundiertes Wissen in derzeitigen und zukünftigen Schlüsseltechnologien und -methoden. Dieses teilen und erweitern sie, indem sie forschen, diskutieren und gewonnene Erkenntnisse in Communities, Artikeln und bei

Konferenzen weitertragen. So können wir uns auf ein Netzwerk begeisterter Fachleute stützen, die sich nicht nur gegenseitig helfen, sondern sich auch mit Respekt begegnen.)

So befähigen wir Kund:innen, smarte Lösungen zu entwickeln, mit denen die Menschen die Welt in all ihrer Komplexität genießen können.

Wir haben gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden den Spirit of Novatec definiert. Folgende Handlungsprinzipien für unsere Zusammenarbeit miteinander und mit Kund:innen haben wir aufgestellt:

- Agile Mindset
- Leadership
- Novatec Values
- Communication & Feedback Culture
- Diversity & Inclusion
- Thoughtfulness
- No discrimination
- Resolving conflicts
- Economy for the common good

Durch unsere agile Arbeitsweise sind wir zielgerichtet und beziehen die Kund:innen von Anfang an mit ein (nutzerzentriertes Entwickeln). Durch diese Form des Arbeitens haben unsere Kund:innen jederzeit die Möglichkeit Feedback zu geben, Wünsche zu äußern und kurzfristig Veränderungen im Vorgehen anzustoßen. Wir gehen pragmatisch an Aufgaben heran und stellen uns flexibel auf Kund:innenbedürfnisse ein. Aber wir geben den Kund:innen auch konstruktives Feedback, damit sie sich entsprechend weiterentwickeln können.

Dank sehr regelmäßiger Fortbildungen (siehe C1.1) sind unsere Mitarbeitenden fachlich stets auf dem aktuellen Stand. Unser Ziel ist es, sehr nachhaltige Kund:innenbeziehungen zu pflegen. Wir arbeiten mit vielen unserer Kund:innen seit mehreren Jahren zusammen und entwickeln dabei neben fachlichen Themen auch methodische Vorgehensweisen gemeinsam mit ihnen weiter. So haben wir bei einigen großen Kund:innen über die Zeit die Zusammenarbeit von konventionellen „Wasserfall-Entwicklungsprojekten“ hin zu agiler Arbeitsweise verändert. Dabei ist es immer unser Anspruch, die Kund:innen zu befähigen, ihre internen Arbeitsweisen auch langfristig zu verändern.

Die agilen Werte sind für uns immer handlungsleitend: Menschen und Interaktionen statt Prozesse und Werkzeuge, funktionierende Software statt umfassender Dokumentation, Zusammenarbeit mit den Kund:innen statt Vertragsverhandlungen, reagieren auf Veränderungen statt befolgen eines Plans.

Neue Aufträge entstehen einerseits aus laufenden Geschäftsbeziehungen, andererseits gewinnen wir neue Kund:innen durch persönliche Weiterempfehlungen, Konferenzen, Messen und gezielte Ansprache.

Wir haben ein kleines, dezidiertes Vertriebsteam, welches aktive und potenzielle Kund:innen von der Anfrage bis zur Auftragserteilung und darüber hinaus kompetent berät und immer gemeinsam mit Kolleg:innen aus der Softwareentwicklung und dem Consulting agiert, um die Kund:innen fachgerecht zu beraten. Das Vertriebsteam wird nach fester (nicht erfolgsabhängiger) Vergütung bezahlt.

Wir geben sehr gerne unser Wissen an unsere Kund:innen und potenzielle Kund:innen weiter. Deshalb führen wir eine Vielzahl von fachlichen und methodischen Trainings durch. Diese finden oftmals als In-house-Trainings bei unseren Kund:innen direkt oder in unseren eigenen Räumlichkeiten an verschiedenen Standorten statt. Im Jahr 2021 haben wir rund 118 Trainings mit 978 Teilnehmenden durchgeführt und im Jahr 2022 waren es 142 Trainings mit 1.171 Teilnehmenden.

Unser Ziel ist es immer, den Kund:innen zur Selbstständigkeit zu verhelfen und nicht eine Abhängigkeit zu erzeugen. Wenn Kund:innen den expliziten Wunsch haben, dass wir von uns entwickelte Anwendungen auch für sie betreiben, dann machen wir das – das heißt wir reagieren auf Kund:innenwünsche.

Langfristige Kund:innenbeziehungen entstehen bei uns nicht durch Bindung an eine Anwendung, sondern über unsere individuelle Beratung. Der externe Einkauf von IT-Beratungsleistungen ist oft eine wirtschaftliche Überlegung der Kund:innen, weil sie dieses Know-how intern nicht zur Verfügung haben oder es nicht aufbauen möchten.

Wir führen eine Umsatz- und Ergebnisplanung für das Folgejahr in mehreren Iterationen durch, um Umsatz- und Ergebniszahlen zu verifizieren und Feedback einzuarbeiten. Beginnend mit einem Vorschlag der Geschäftsführung und anschließend mit unserem erweiterten Managementboard, sodass wir schlussendlich mit diesem Team Ziele definieren, die wir dann der gesamten Belegschaft in einem speziellen Deep Dive erklären.

Verifizierungsindikatoren

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen beziehungsweise Kampagnen

2022

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Businessmessen & Events	168.000	42
Product Marketing & Marketing Automation	100.000	25
Corporate Marketing & Branding	55.000	14
Webseitenoptimierung	43.000	11
Employer Branding	20.000	5
Point-of-Sales-Materialien & Werbemittel	14.000	4

2021

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Businessmessen & Events	134.000	29
Product Marketing & Marketing Automation	106.000	23
Webseitenoptimierung	95.000	20
Corporate Marketing & Branding	80.000	17
Employerbranding	32.000	7
PoS-Materialien & Werbemittel	18.000	4

Das Budget wird in erster Linie für Messeauftritte und branchenspezifische Konferenzen, den Ausbau unseres Webauftritts und unseres CRM-Tools (Customer Relationship Management) sowie für gezielte Online-Kampagnen eingesetzt.

Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 100 %

2021: 100 %

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 0 %

2021: 0 %

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens?

2022: Nein

2021: Nein

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Vision in einer gemischten Arbeitsgruppe erarbeitet, mit den Mitarbeitenden diskutiert und Feedback eingeholt sowie final verabschiedet.
- Spirit of Novatec in einer Mitarbeitendengruppe erarbeitet, im World-Café-Format mit den Mitarbeitenden diskutiert und Feedback eingeholt sowie verabschiedet.
- Im Rahmen unserer Führungskräfteausbildung schulen wir unsere Führungskräfte hinsichtlich Compliance.

Im Jahr 2023 haben wir umgesetzt:

- Unsere Website wurde umgebaut und stellt den Kund:innennutzen in den Vordergrund, damit wir sie noch stärker als Leadkanal nutzen können.
- Wir haben explizite Kund:innenmehrwerte definiert, um unsere bestehenden Kund:innen und potenzielle Neukund:innen noch zielgerichteter ansprechen zu können. Die Mehrwerte sind: transparente und ehrliche Kommunikation, technologie- und produktunabhängige Beratung, passgenaue und flexible Lösungen, partnerschaftliche und ganzheitliche Unterstützung, wegweisende und zukunftsorientierte Qualität, Verlässlichkeit ohne Kompromisse.
- Wir haben eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente für Vertriebskolleg:innen eingeführt, da sich das reine Festgehalt nicht bewährt hat und für Vertriebler:innen in unserer Branche sehr unüblich ist. Hier wird ein Schwerpunkt auf gemeinsame Umsatz- und Ertragsziele gelegt.
- Wir erstellen aktuell einen Code of Conduct.



D1.2 Barrierefreiheit

Wir bieten unseren Service grundsätzlich für jede:n an, ein spezielles Vorwissen ist nicht nötig. Niedrigpreisige Spezialangebote, etwa zur Förderung gemeinnütziger Organisationen, haben wir bislang nicht. Unsere Website ist noch nicht vollständig barrierefrei, aber einige wichtige Aspekte haben wir bereits berücksichtigt, so beispielsweise Alternativtexte für Bilder und die mobile Bedienbarkeit kleiner Flächen.

Unsere Hauptgeschäftsstelle in Leinfelden-Echterdingen ist vollständig barrierefrei erreichbar. Wir haben das in der Praxis erprobt und sechs Wochen eine Praktikantin im Rollstuhl beschäftigt, was problemlos möglich war. Die Standorte in München, Zweibrücken und Frankfurt sind ebenfalls barrierefrei. Die Standorte in Hamburg, Berlin, Karlsruhe und Hannover leider nicht, wobei unsere jeweilige Bürofläche barrierefrei ist. Es sind die Gebäudezugänge, die bei Kund:innenveranstaltungen in unseren Räumlichkeiten problematisch wären. Dies könnten wir jedoch mit entsprechender Mitarbeitendenpower überwinden.

Verifizierungsindikatoren

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innengruppen gekauft wird

2022: 0 %

2021: 0 %

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

Wir begleiten inzwischen im dritten Jahr ein junges Start-up mit kostenfreier Entwicklungskapazität, um eine Plattform mit Hilfsangeboten bei häuslicher Gewalt aufzubauen. Eine ganze Reihe unserer Softwareentwickler:innen haben sich in ihrer projektfreien Arbeitszeit und darüber hinaus engagiert und diese Plattform entwickelt: www.sosathome.org/en.

Im Jahr 2023 haben wir umgesetzt:

Unsere Website wurde im Rahmen des Relaunchs auf barrierefrei umgestellt.



D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Unsere Werbemaßnahmen beziehen sich direkt auf unser Leistungsangebot und basieren auf von uns bereits erfolgreich durchgeführten Projekten. Sie sind sehr kund:innenzentriert. Es gibt keine „Lockangebote“, oder Ähnliches. Wir sind auf kund:innenrelevanten Messen mit unserem eigenen Stand und fachkundiger Standbesetzung vertreten. Außerdem schalten wir Kampagnen im Internet und nutzen unsere Website als Leadkanal. Wir führen keine unethischen Werbemaßnahmen durch. Auch in der Vergangenheit war dies nicht der Fall.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

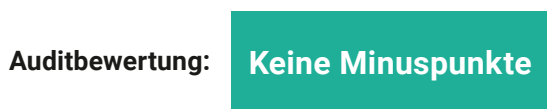
2022: 100 %

2021: 100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2022: 0 %

2021: 0 %



Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

Wir haben unterschiedliche Partnerschaften, mit denen wir unterschiedliche Ziele verfolgen.

Auf dem Gebiet Hochschulen/Wissenschaft/Bildung haben wir zum Beispiel Partnerschaften mit der

- Hochschule für Technik Stuttgart,
- Universität Hildesheim,
- Immanuel-Kant-Gymnasium Leinfelden-Echterdingen.

Unser Ziel ist einerseits, durch Lehrtätigkeit und Workshops unser Wissen an Student:innen und Schüler:innen weiterzugeben und andererseits, langfristig auf diesem Weg junge Menschen für unser Unternehmen zu begeistern und neue Mitarbeitende zu gewinnen.

Des Weiteren haben wir Technologie-Partnerschaften, zum Beispiel mit

- Software AG (www.softwareag.com/de_de.html),
- Camunda (www.camunda.com/de).

Mit diesen Technologiepartner:innen kooperieren wir, um ihre Produkte in unseren Projekten einzusetzen und zu implementieren. Außerdem entwickeln wir die Produkte zum Kund:innennutzen gemeinsam weiter, indem wir sie mit unserem Kund:innenwissen anreichern. Es ist nicht unsere Aufgabe, die Produkte unserer Partner:innen zu verkaufen.

Außerdem haben wir Trainingspartner:innen, wie zum Beispiel

- ExperTeach,
- HeiseAcademy,
- Integrata.

Mit diesen Partner:innen verbindet uns die gemeinsame Organisation von Weiterbildungsformaten. Sie betreiben entsprechende Plattformen, die wir für unser Trainingsangebot nutzen können. Das heißt, die Partner:innen helfen uns bei der Verbreitung unseres Know-hows und wir helfen ihnen bei der Erweiterung ihres Angebots um ein attraktives Trainingsportfolio.

Darüber hinaus haben wir Partner:innen aus der gleichen Branche, wie zum Beispiel

- iSYS (www.isys.de),
- CGI (www.cgi.com/de/de),
- AAA (www.triple-a.de/?lang=en).

Mit diesen Partner:innen bieten wir gegebenenfalls gemeinsame Projektvorhaben für Kund:innen an (auch über Ausschreibungen), weil wir uns thematisch gut ergänzen oder wir helfen uns gegenseitig mit einzelnen Mitarbeitenden aus, weil gegebenenfalls im Projekt ein Spezialskill gefordert wird, den die/der jeweils andere besser beisteuern kann oder bei Kapazitätsengpässen. Außerdem haben wir die Möglichkeit, über diese Partnerschaften wechselseitig neue Opportunities zu generieren und so von zusätzlichem Geschäft zu profitieren.

Novatec ist Silver Member bei The Open Group (www.opengroup.org), einem globalen Zusammenschluss von über 700 Unternehmen und Organisationen. Die Aufgabe der Open Group: We work „with customers and suppliers of technology products and services, and with consortia and other standards organizations to capture, clarify, and integrate current and emerging requirements, establish standards and policies, and share best practices“. Ihre Vision: A „Boundaryless Information Flow™ achieved through global interoperability in a secure, reliable and timely manner“.

In dieser Organisation arbeitet einer unserer Kollegen federführend an neuen Releases mit, um die neuesten Erkenntnisse und Entwicklungen im Bereich des Enterprise Architecture Management einfließen zu lassen. Wir stellen damit auch ein einzigartiges Know-how für Kund:innenprojekte bereit.

Seit 2021 arbeiten wir auch mit der Gründermotor GmbH (www.gruendermotor.io). Gründermotor bringt Investor:innen, Corporate Partner:innen (wie wir) und Start-ups aus der Region Baden-Württemberg zusammen und etabliert damit eine weit über die Landesgrenze bekannte Gründer:innenszene. Wir bringen hier unser Know-how in vielfältiger Weise ein (technisch, betriebswirtschaftlich, unternehmerisch), um junge Unternehmensgründer:innen in ihrer Startphase zu unterstützen und zu begleiten. Aus dieser Zusammenarbeit entstehen gegebenenfalls neue Geschäftsbeziehungen und Partnerschaften. So arbeiten wir zum Beispiel mit einem Start-up im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung sehr erfolgreich zusammen (www.improvemid.de). Wir profitieren vom Know-how der jungen Gründerinnen für unsere Arbeit, sie profitieren von unserem unternehmerischen Know-how und haben durch uns eine Kund:innenreferenz für ihren Geschäftsaufbau.

Ein weiteres Beispiel einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Start-up-Umfeld ist unsere Kooperation mit der metergrid GmbH (www.metergrid.de). Hier unterstützen wir mit fachlicher Beratung, Softwareentwicklungsleistung und unternehmerischem Wissenstransfer. Dieses Start-up setzt Mieterstromprojekte aus erneuerbaren Energien um, um die Energiewende zu unterstützen.

Verifizierungsindikatoren

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?

Nicht berichtbar.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?

Nicht berichtbar.

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt?

Nicht berichtbar.

In welchen der folgenden Bereiche engagierte sich das Unternehmen 2021/2022?

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards? Ja.

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)? Nein.

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards?

Ja. Beispiele:

- Durch unsere Mitarbeit bei The Open Group unterstützen wir die Erhöhung des Branchenstandards im Bereich der IT-Architektur für Unternehmen.
- Gründermotor bringt Gründer:innen, Investor:innen und sogenannte Corporate Partner:innen zusammen, die gemeinsam für eine strukturierte und langfristig orientierte Wirtschaftsentwicklung stehen und damit auch zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Baden-Württemberg beitragen.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Ausbau der oben genannten Partnerschaften.
- Aufnahme der Partnerschaften mit Gründermotor, improveMID, metergrid.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterer kontinuierlicher Ausbau und langfristige Etablierung der bestehenden Partnerschaften.



D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Wenn es für unsere Kund:innenprojekte sinnvoll ist, setzen wir Arbeitskräfte von Mitunternehmen ein. Genauso haben wir schon Arbeitskräfte von uns für Projekte von Mitunternehmen zur Verfügung gestellt. Dies erfolgt allerdings nicht unentgeltlich, sondern wird nach Aufwand gegenseitig abgerechnet.

Es gibt Kooperationen/Partnerschaften in unterschiedlichsten Formen, unter anderem auch mit Mitunternehmen wie CGI, ISYS, AUSY, AAA. Die Art der Partnerschaften haben wir ausführlich in D2.1 beschrieben.

Wir haben eine grundsätzlich kooperative Haltung zu Marktbegleiter:innen und sind immer offen für gemeinsame Projekte.

Verifizierungsindikatoren

Wie viele Arbeitskräfte beziehungsweise Mitarbeitendenstunden wurden an Mitunternehmen weitergegeben, um sie kurzfristig zu unterstützen?

2022 und 2021:

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen weitergegeben, um sie kurzfristig zu unterstützen?

2022 und 2021:

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0

Da bislang die Aufträge ausschließlich im Kooperationsbereich liegen, sind hier keine Werte berichtbar.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Mitunternehmen weitergegeben wurden, um sie kurzfristig zu unterstützen?

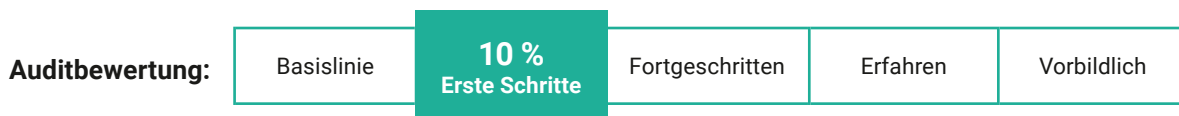
2022 und 2021:

Unternehmenskategorie	Summe in € an Finanzmitteln	Anteil in % vom Umsatz	Anteil in % vom Gewinn
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

Da bislang die Aufträge ausschließlich im Kooperationsbereich liegen, sind hier keine Werte berichtbar.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

Wir haben inzwischen vielfältige Partnerschaften (siehe D2.1) geschlossen und können uns grundsätzlich vorstellen, in einer Notsituation ein Mitunternehmen mit Arbeitskräften oder finanziell zu unterstützen.



D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Wir halten keinerlei Marktführerschaft oder Marktmacht und können bestätigen, dass wir auf schädigendes und diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichten. Ganz im Gegenteil, wir streben partnerschaftliche Beziehungen mit Mitbewerber:innen an, um gegebenenfalls gemeinsam größere Projektvorhaben umsetzen zu können.

Verifizierungsindikatoren

Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter beziehungsweise im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?

2022: Nein

2021: Nein

Wird zumindest bei einem Produkt beziehungsweise einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022: Nein

2021: Nein

Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2022: Nein

2021: Nein

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund:innen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie verankert?

2022: Nein

2021: Nein

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten beziehungsweise sollen?

2022: Nein

2021: Nein

Auditbewertung: **Keine Minuspunkte**

Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Da wir unsere Dienstleistung für die Kund:innen ausschließlich mit unserem „Wissenseinsatz“ erbringen, gibt es bei uns zwei wesentliche Faktoren, die bei der ökologischen Betrachtung eine Rolle spielen: Die Nutzung der Arbeitsausstattung unserer Mitarbeitenden und die Nutzung unserer Büroflächen. Beides versuchen wir zu optimieren, haben aber noch nicht alle Ziele erreicht.

Wir haben zwischenzeitlich die Nutzungsdauer für Smartphones und Laptops von mindestens zwei beziehungsweise drei Jahren auf bis zu fünf Jahre ausgeweitet (bis 2021 waren es drei Jahre). Die Begrenzung auf fünf Jahre kommt durch die Einhaltung von Sicherheitsstandards und die Notwendigkeit der Kompatibilität zur sonstigen IT-Ausstattung.

Wir führen sowohl Laptops als auch Smartphones einer weiteren Verwertung zu, das heißt in der Regel werden Geräte für soziale Zwecke gespendet (zum Beispiel Otto-Hahn-Gymnasium Nagold, Hey, Alter! e. V.) oder sie werden von den Mitarbeitenden privat weitergenutzt (Verkauf an Mitarbeitende). Wir haben in den Jahren 2021/2022 rund 30 Notebooks, 25 Telefone, zehn Workstations und fünf Beamer gespendet.

Auch unsere Dienstwagen können bis zu fünf Jahre genutzt werden (bis 2021 waren es drei Jahre), Mindestnutzungsdauer sind drei Jahre. 2022 wurden 115 Dienstwagen genutzt, davon waren 68 Fahrzeuge Verbrenner; 43 Hybridfahrzeuge und vier Elektrofahrzeuge. Circa ein Drittel der Mitarbeitenden hat die Leasinglaufzeit von drei auf 4–5 Jahre verlängert.

Wir haben die Nutzung der Hybridfahrzeuge ausgewertet und hier liegt der Anteil an rein elektrischem Betrieb bei circa 80 %, was auch durch die ausgeprägte Ladeinfrastruktur am Standort Leinfelden-Echterdingen begünstigt wird (sieben eigene Ladesäulen). Generell ist die Anzahl der Dienstwagen seit 2020 rückläufig.

Wir bieten unseren Kund:innen mittlerweile einen vergünstigten Remote-Tagessatz und einen On-site-Tagessatz für unsere Projekte an. Dies ist ein zusätzlicher Anreiz, auf Geschäftsreisen im Rahmen unserer Projekte zu verzichten und wird von den Kund:innen gerne in Anspruch genommen. Außerdem kommt diese Handhabung unseren Mitarbeitenden zugute, da sie zu deutlich weniger Zeitaufwänden im Rahmen der Kund:inneneinsätze führt.

Für 2022 haben wir erstmalig eine CO₂-Bilanz erstellt und hierbei zwei Haupttreiber:innen für Emissionen identifiziert: Zum einen die dienstlichen/privaten Fahrten zu Kund:innen/ins Office, zum anderen den Betrieb unserer Büroflächen (Strom/Wärme).

Die Büroflächen verursachen rund 91 Tonnen (18,27 %) der Gesamtemissionen und die Nutzung des Fuhrparks für Geschäftsreisen/Fahrten ins Office sowie Geschäftsflüge rund 351 Tonnen (70,39 %).

Wir haben uns der SBTi (Science Based Targets initiative) angeschlossen und damit dem Pariser Klimaabkommen. Unser Ziel ist eine deutliche CO₂-Reduktion um 160 Tonnen über die nächsten Jahre (aktuelle Bilanz 500 Tonnen), um das Klimaziel bis 2030 zu erreichen.

Da es sich bei unseren Dienstleistungen um individuelle Softwarelösungen zur Optimierung der Geschäftsprozesse handelt, sind durch die Nutzung keine negativen ökologischen Auswirkungen zu befürchten. Auch Konsistenz (das Einfügen in natürliche Kreisläufe), Effizienz und Suffizienz (eine maßvolle Nutzung) spielen bei unseren Dienstleistungen keine Rolle.

Hervorzuheben ist auch, dass wir neben unserem Hauptsitz in Leinfelden-Echterdingen bei Stuttgart acht weitere Niederlassungen haben (Berlin, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, München, Zweibrücken, Granada/Spanien), um dezentral arbeiten zu können und in der Nähe unserer Kund:innen zu sein. Einen Teil der Umweltbelastungen durch weite Anfahrtswege sparen wir somit ein. Mit den Mitarbeitenden unserer Standorte arbeiten wir in der Regel virtuell zusammen.

Ein Grundsatz bei der Entwicklung unserer IT-Lösungen ist es, diese stets möglichst ressourceneffizient zu realisieren.

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- Einführung von Remote-Tagessätzen.
- Erstellung einer CO₂-Bilanz, um konkrete Handlungsoptionen zu verifizieren.
- Weiterer Ausbau der E-Mobilität im Fuhrpark.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vermeidung von Geschäftsfahrten/Geschäftsflügen.
- Verkleinerung der Büroflächen.
- Kontinuierliche Umstellung des Fuhrparks auf Elektromobilität; 2023 ist die Anzahl der genutzten Dienstwagen erheblich zurückgegangen auf insgesamt 95 Fahrzeuge (davon 41 Verbrenner, 45 Hybrid- und 9 Elektrofahrzeuge).
- Konkrete Festschreibung der längeren Nutzungsdauer für Smartphones und Laptops.



D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Ökologische Aspekte

Unsere Dienstleistungen beruhen auf digitaler Technik. Das bedeutet, dass sowohl bei der Produktion als auch bei der Nutzung Strom verbraucht wird und dass dafür entsprechende Geräte benötigt werden (PC/ Notebook, Server), die eventuell unter kritischen Bedingungen produziert werden oder deren Produktion Umweltschäden zur Folge haben kann (siehe hierzu Kapitel A). Im besten Fall tragen unsere Dienstleistungen dazu bei, Ressourcen unserer Kund:innen einzusparen, indem sie Abläufe schlank und effizient machen.

Kundenbeispiel aus der Energieversorgung:

Der Kunde stellt Energiespeicher her, die im industriellen Maßstab das Energiemanagement für verschiedene Anwendungsfälle erleichtern oder gar erst ermöglichen. In vielen Fällen können damit Ressourcen eingespart werden – beispielsweise, wenn CO₂-freie Energieerzeugung zwischengespeichert werden muss. Dies erfordert jedoch ein intelligentes Batteriemangement, gepaart mit Vorhersagen über Nutzungsverhalten und meist auch Wetterbedingungen. Außerdem müssen sämtliche Teilnehmende (Erzeuger:innen, Verbraucher:innen, Strombörse) das System nutzen können. Novatec unterstützt beim Aufbau der gesamten digitalen Plattform – vom Batteriemangement bis hin zu Vorhersagen. Der Kunde kann sich vollständig auf sein Kerngeschäft konzentrieren, die Batterietechnik.

Datensuffizienz

Sichere Anwendungen für unsere Kund:innen zu bauen, ist unser höchstes Gebot. Deshalb trainieren wir unsere Softwareengineers und Berater:innen regelmäßig in allen Securitybelangen der Softwareentwicklung. Nur so können wir qualitativ hochwertige Software zur Verfügung stellen.

Unser Ziel ist es nicht, möglichst viele Daten zu sammeln. Unsere Kund:innen stellen uns im Rahmen unserer Arbeit die notwendigen Daten zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir kein Interesse an der Datensammlung. Generell achten wir im Rahmen der Informationssicherheit immer darauf, Daten nur in der notwendigen Form zu sammeln und auch rechtzeitig wieder zu löschen, wenn die Daten nicht mehr benötigt werden beziehungsweise wenn der Gesetzgeber die Löschung von Daten vorschreibt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Prüfen: Inwiefern können wir in unseren Projekten auf ressourcenschonendes Verhalten bei der Energienutzung hinweisen?



D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Aufgrund der obigen Ausführungen können wir bestätigen, dass wir keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen bewusst in Kauf nehmen.

Ganz im Gegenteil: Wir versuchen, wo immer es geht, negative ökologische Auswirkungen zu vermeiden, indem wir unser Reiseaufkommen (Hauptemittent) so gering wie möglich halten und bei unseren Kund:innen aktiv darauf hinwirken, Reisen zu vermeiden.

Auditbewertung: **Keine Minuspunkte**

D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Durch die Programmierung maßgeschneiderter Softwarelösungen und unsere agile Arbeitsweise sind unsere Kund:innen von Anfang an eng in den Entwicklungsprozess einbezogen. Wir arbeiten fast überall nach Scrum (www.scrum.org), das heißt wir testen in sich wiederholenden, festgelegten Intervallen den Projektfortschritt, besprechen gemeinsam die Ergebnisse und passen unser weiteres Vorgehen entsprechend an. Zum „Sprintende“ machen wir die Ergebnisse für alle Stakeholder im „Sprint Review“ sichtbar. Für die Kund:innen bedeutet das eine absolute Produkttransparenz und, im weiteren Sinne, die Mitwirkung an der Entstehung. Teilweise arbeiten wir auch direkt im IT-Team der Kund:innen. Auf Anmerkungen und Anregungen unserer Kund:innen gehen wir selbstverständlich ein und setzen sie nach Möglichkeit um, allerdings geht es dabei – produktbedingt – nicht um sozial-ökologische Verbesserungen.

Eine systematische Kund:innenbefragung führen wir bislang nicht durch. Wir berücksichtigen allerdings durch unsere methodische Vorgehensweise laufend das Feedback der Kund:innen und arbeiten es ein, da wir ja alle Projekte gemeinsam mit ihnen gestalten und durchführen.

In unsere Mitarbeitendenbewertung fließt das Kund:innenfeedback jedoch permanent ein. Wir holen jährliche Projektbewertungen ein, in der Regel durch die People Leads, die sowohl auf die Gehaltsentwicklung als auch die potenzielle Beförderung von Mitarbeitenden Einfluss haben.

Insgesamt arbeiten wir sehr kund:innenzentriert. Wir setzen uns immer für den Kund:innennutzen ein und führen stets einen beratenden Dialog. Wir haben in den vergangenen Jahren konsequent unser Produktmarketing ausgebaut, um den individuellen Kund:innennutzen noch stärker zu fokussieren. Das schlägt sich auch in einer regelmäßigen Überarbeitung unserer Kommunikationsmaterialien und -kanäle nieder (Präsentationen, Website, Messestand etc.). Unsere Geschäftsführung ist für Feedback jederzeit direkt ansprechbar.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund:innen entstanden sind

2022: 100 %

2021: 100 %

Die Abgrenzung ist schwierig, da wir permanent eng mit Kund:innen zusammenarbeiten. Grundsätzlich bieten wir keine fertigen Produkte an, deshalb werden alle unsere erbrachten Leistungen unter Mitwirkung der Kund:innen konzipiert und umgesetzt.

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind

2022: 10

2021: 5

- Beispiel Maschinenbau: In Kund:innenprojekten zu Predictive Maintenance optimieren wir das Wartungsfenster von Produktionsmaschinen und verlängern dadurch ihre Lebensdauer. Das hat einen geringeren Ressourcenverbrauch zur Folge und ist somit ökologisch sinnvoll.
- Bei einem anderen Unternehmen haben wir ein Produkt digitalisiert, sodass es bei den Kund:innen nicht in fest vorgegebenen Zyklen getauscht werden muss, sondern nur aufgrund der tatsächlichen Abnutzung. Auch so benötigt man weniger Ressourcen.
- Ein anderes Unternehmen unterstützen wir bei der Datensammlung, um eine optimierte Nutzung von Leuchten zu ermöglichen. Das bringt Kund:innen eine Energieeinsparung von bis zu 30 %.

Im Jahr 2023 haben wir umgesetzt:

Salesmitarbeitende holen regelmäßig und standardisiert Kund:innenfeedback ein.



D4.2 Produkttransparenz

Jede Leistung, die wir erbringen, basiert auf einem individuellen Angebot für die Kund:innen. Diese legen in aller Regel mit einem Projektbudget fest, wie viel sie maximal für die zu erbringende Leistung ausgeben möchten. Wir rechnen meist nach Zeitaufwand ab, dies ist für beide Seiten fair und transparent. Oft arbeiten wir mit Rahmenverträgen, die wir, wie auch die Einzelverträge, individuell aushandeln. Wir haben eine offene und transparente Form der Kund:innenmitwirkung institutionalisiert, Preisbestandteile werden in den Kalkulationen und Abrechnungen transparent gemacht. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Zeitaufwände.

Durch unsere agile Arbeitsweise haben die Kund:innen stets Einblick in unsere erbrachten Leistungen. Sie sind permanent am Fortschritt beteiligt und können jederzeit ihre Vorstellungen und Wünsche einbringen, die gegebenenfalls in einem der nächsten Sprints verarbeitet und umgesetzt werden.

Wir bieten unseren Kund:innen seit 2021 On-site- und Remote-Tagessätze an. Letztere sind günstiger, da keine Reiseaufwände entstehen, da unsere Kolleg:innen entweder vom Homeoffice oder unseren Offices aus arbeiten. Die Kund:innen profitieren von diesen ermäßigten Stunden-/Tagessätzen und nehmen sie in aller Regel gerne an. Unsere Kolleg:innen beschränken die tatsächliche physische Anwesenheit bei Kund:innen mittlerweile auf ein Minimum. Dies führt letztendlich auch zu einer ausgewogeneren Work-Life-Balance.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

2022: 0 %

2021: 0 %



D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Da wir als Dienstleistung die Programmierung individueller Softwarelösungen anbieten, können wir bestätigen, dass unsere Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund:innen und Umwelt belasten, und bei der Verwendung keine schädlichen Nebenwirkungen entstehen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)

2022: 0 %

2021: 0 %

Auditbewertung: **Keine Minuspunkte**



E | Gesellschaftliches Umfeld

Die Welt für morgen bewahren

Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Vision der Novatec siehe D1.1.

Die Novatec Consulting GmbH arbeitet ausschließlich im Bereich B2B. In der Regel möchten unsere Kund:innen die Abläufe in ihrem Unternehmen mithilfe digitaler Anwendungen einfacher und effizienter gestalten. Als erfahrene IT-Spezialistin beraten wir sie diesbezüglich ausführlich und programmieren anschließend eine auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmte Softwarelösung. Damit sie diese sofort und problemlos einsetzen können, schulen wir sie intensiv. Bei Bedarf, zum Beispiel wenn bei Kund:innen kurzfristig nicht genügend eigene Fachkräfte zur Verfügung stehen, können unsere Expert:innen dort einspringen. Ziel ist jedoch, unsere Kund:innen zu befähigen, die für sie programmierten Anwendungen von Anfang an selbstständig zu nutzen. In unserem eigenen Unternehmen sowie auch bei der Beratung unserer Kund:innen setzen wir vor allem auf agiles Arbeiten in Teams, die schnell auf sich verändernde Anforderungen reagieren können und jedem Teammitglied ein hohes Maß an Eigenverantwortung übertragen. So lassen sich selbst komplexe Projekte zügig umsetzen.

Unsere Produkte – individuelle Softwarelösungen, die Arbeitsabläufe effizienter machen – erfüllen ein Grundbedürfnis vieler Unternehmen unterschiedlicher Größe und verschiedenster Branchen. Sie sind weder Statussymbol noch Luxus, den sich nur wenige leisten können, sondern eine sinnvolle Dienstleistung für viele.

Wir arbeiten nicht mit der Waffenindustrie oder mit Unternehmen, die Massenvernichtungswaffen herstellen, zusammen. Mit unseren Dienstleistungen tragen wir zu folgenden Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen bei:

- Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur

Einen hemmenden Nutzen, Pseudo- oder Negativnutzen haben unsere Dienstleistungen nicht.

Ausschluss von potenziellen Kundengruppen/Branchen

Wir schließen – laut Strategieboard vom November 2022 – Branchen wie Rüstungsindustrie, Waffenhersteller:innen und Militär aus. Die Entscheidungen zur Branchenorientierung treffen wir im Leadership-Team.

Verifizierungsindikatoren

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen beziehungsweise Luxus

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/Biosphäre

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen beziehungsweise einfachem Nutzen.

Nicht einschätzbar.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/Dienstleistungen mit hemmendem beziehungsweise Pseudo-Nutzen

2022: 0 %

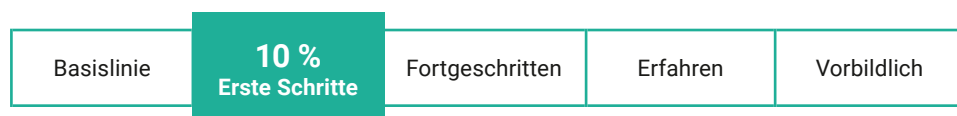
2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen

2022: 0 %

2021: 0 %

Auditbewertung:



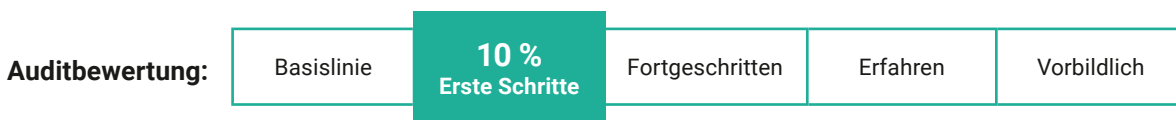
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Eine Selbsteinschätzung entlang der Bewertungsstufen der Gemeinwohl-Ökonomie fällt uns an dieser Stelle schwer, da wir als B2B-Dienstleisterin mit unserer IT-Beratung helfen, die Abläufe unserer Kund:innen zu optimieren. Die hochqualifizierte IT-Arbeit kann dabei eine große gesellschaftliche Wirkung zeigen, die jedoch individuell sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Verifizierungsindikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr und Anzahl der erreichten Menschen.

Nicht einschätzbar.



E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir bestätigen, dass die von uns erbrachten Dienstleistungen nicht menschenunwürdig sind. Das heißt, sie haben keine negativen Auswirkungen auf das Leben, die Gesundheit von Lebewesen, die Freiheit der Menschen und auf die Natur. Auf die Produkte und Dienstleistungen, die unsere Kund:innen anbieten, haben wir jedoch keinen Einfluss.

Verifizierungsindikatoren

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

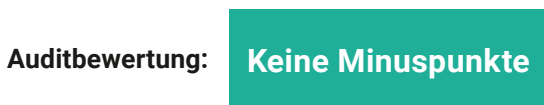
2022: 0 %

2021: 0 %

Kund:innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen beziehungsweise vertreiben

2022: 0 %

2021: 0 %



E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berechnung (laut em-faktor – Die Social Profit Agentur) zur Näherung an die Abgabenquote privater Haushalte: Abgaben geteilt durch Wertschöpfung beziehungsweise Abgaben / (Erlöse minus externe Vorleistungen).

Abgaben

- + Ertragsteuern
- + Sozialversicherungsbeiträge
- + Lohnsteuer
- + Grundsteuer
- + Freiwillige Abgaben/Spenden
- + Falls nicht Vorsteuerabzugsberechtigt: gezahlte Umsatzsteuer³
- Förderungen/Subventionen

2022: $0 + 2.780 \text{ T} + 3.415 \text{ T} + 0 + 62 \text{ T} - 0 = 6.257 \text{ T}$

2021: $0 + 2.695 \text{ T} + 3.783 \text{ T} + 0 + 72 \text{ T} - 0 = 6.550 \text{ T}$

T = Tausend Euro

Wertschöpfung

- + Alle Löhne, Gehälter (inklusive aller Abgaben)
- + Gezahlte Zinsen, Dividenden
- + Gewinn/Jahresergebnis

2022: $19.784 \text{ T} + 67 \text{ T} - 358 \text{ T} = 19.493 \text{ T}$

2021: $20.056 \text{ T} + 52 \text{ T} + 330 \text{ T} = 20.438 \text{ T}$

Netto-Abgabenquote

Abgaben/Wertschöpfung x 100 = Prozentsatz Netto-Abgabenquote

2022: $6.257 \text{ T} / 19.493 \text{ T} = 32,10 \%$

2021: $6.550 \text{ T} / 20.438 \text{ T} = 32,05 \%$

³ Zur Berechnung gezahlter Umsatzsteuer: aktueller Mehrwertsteuersatz auf Materialaufwand, Abschreibungen, sonstige betriebliche Aufwendungen.

Verifizierungsindikatoren

Erlöse

2022: 29.338.000 €

2021: 29.060.000 €

Abgaben

2022: 6.195.000 €

2021: 6.478.000 €

Ertragsteuern werden aufgrund des Ergebnisabführungsvertrags von der Muttergesellschaft abgeführt.

Subventionen

2022: 0 €

2021: 0 €

Wertschöpfung

2022: 28.820.000 €

2021: 28.581.000 €

Berechnet nach: Nettoerlöse (Umsatz plus sonstige Erträge) zuzüglich Subventionen abzüglich Aufwendungen für Vorleistungen und Abschreibungen.

Netto-Abgabenquote

2022: 32 %

2021: 32 %

Auditbewertung: **Aspekt trifft nicht zu**

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Unsere Vision ist, dass jede:r Mitarbeitende sich sozial engagiert und wir aufgrund unserer privilegierten Situation etwas an die Gesellschaft zurückgeben. Deshalb haben alle unsere Mitarbeitenden (einschließlich Studierende und Auszubildende) seit 2022 die Möglichkeit, pro Jahr einen bezahlten Arbeitstag für soziale Zwecke aufzuwenden. Idealerweise dient dies als An Schub für weiteres soziales Engagement jeder/jedes Einzelnen.

Nachfolgend einige Beispiele, wie wir unser überbetriebliches und soziales Engagement in die Praxis umsetzen.

Helping Hands

Im Jahr 2022 haben unsere Mitarbeitenden ihren bezahlten Arbeitstag genutzt und insgesamt 260 Stunden soziale Arbeit geleistet.

Gründermotor (www.gruendermotor.io)

Wir sind Partnerunternehmen und förderndes Mitglied. Dadurch unterstützen wir Gründer:innen von Start-ups mit Coaching und technischem Know-how.

- Seit 2020 nehmen wir regelmäßig an Partnertagen und sonstigen Austauschformaten des Gründermotors teil.
- Wir engagieren uns mit rund 25.000 Euro im Jahr.
- Unser Ziel ist es, einen guten Mittelstandsnachwuchs zu fördern.

Hand in Hand Spendenlauf

Wir sind seit vielen Jahren Hauptsponsor des Hand in Hand Spendenlaufs, der jährlich im Sommer im Stadion in Leinfelden-Echterdingen stattfindet. Seit drei Jahren kann man nicht nur vor Ort im Stadion seine Runden „erlaufen“, sondern auch digital, weil wir den Lauf um eine App ergänzt haben. So kann jede:r, egal von wo, die/der Gutes bewirken möchte, Runden laufen und per App melden, dann werden diese mitgezählt. Wir engagieren uns mit 5.000 Euro als Sponsoring und darüber hinaus für jede gelaufene Runde mit 50 Cent (nochmals rund 2.000 Euro). Der Erlös der Veranstaltung geht zu 100 % an das Kinder- und Jugendhospiz Stuttgart. In den Jahren 2021 und 2022 konnten so insgesamt 40.000–50.000 Euro an das Hospiz gespendet werden. Im Jahr 2023 waren es über 90.000 Euro.

Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten

Diese sind für uns wichtig, unter anderem, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Wir kooperieren mit Hochschulen an all unseren Standorten. Einerseits indem wir über Stipendien, Praktika und andere studentische Beschäftigungsformate jungen Talenten eine Möglichkeit bieten, Praxiserfahrung zu sammeln, andererseits über Vorlesungen, die unsere Expert:innen an den Universitäten und Hochschulen halten. Wir zahlen jährlich rund 10.000 Euro Fördergelder an Universitäten und Hochschulen. Außerdem sponsern wir diverse Hochschulveranstaltungen und Preise für herausragende Studienleistungen, so zum Beispiel die der Informatik-Fachschaft der Universität Stuttgart. Insgesamt wenden wir pro Jahr circa 12.000 Euro dafür auf.

Weihnachtsspende

Jedes Jahr spenden wir zu Weihnachten 8.000 Euro für drei soziale Projekte. Die Mitarbeitenden schlagen Projekte vor und stimmen darüber ab, an welche Organisationen die Spenden gehen.

Ukraine-Hilfe

Im Jahr 2022 haben wir eine Sachspendenaktion für die Ukraine durchgeführt. Außerdem haben die Mitarbeitenden Geld gespendet und wir haben den Betrag unternehmensseitig verdoppelt. So haben wir rund 7.500 Euro an die Hoffnungsträger Stiftung überweisen können.

Partnerschaft mit der Hoffnungsträger Stiftung

Seit 2022 kooperieren wir mit der Hoffnungsträger Stiftung in Leonberg, die Wohnprojekte Einheimischer mit Geflüchteten umsetzt und sich stark in der Integrationsarbeit für Geflüchtete engagiert.

Studierendenprojekt mit Hochschule in Berlin

In den Jahren 2021/2022 haben wir ein Projekt mit acht Studierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin durchgeführt. Das Projekt richtete sich explizit an einen Studiengang für Frauen. Die Studierenden haben während eines Semesters an einem Projekt gearbeitet, waren jede Woche einen Tag bei uns im Office und hatten einen Kollegen aus dem Berliner Standort als Mentor für das Projekt.

Deutschlandstipendien

Des Weiteren finanzieren wir seit vielen Jahren Deutschlandstipendien. Jährlich unterstützen wir ca. 15 Studierende. Wir sehen es als unsere gesellschaftliche Verantwortung an, uns für unsere späteren Nachwuchskräfte bereits während des Studiums zu engagieren. Die Stipendiat:innen überzeugen durch exzellente Studienleistungen, großes gesellschaftliches Engagement und Persönlichkeit. Ebenso ist ein Kriterium die „erfolgreiche Überwindung besonderer biografischer Hürden, die sich aus der familiären oder kulturellen Herkunft ergeben“. Mit der Stipendienvergabe möchten wir außerdem unsere bereits sehr guten Beziehungen zu den Universitäten weiter stärken. Beim Deutschlandstipendium teilen sich das Unternehmen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Kosten. Der Anteil von Novatec beträgt 1.800 Euro pro Jahr pro Stipendiat:in.

Wir sind im regelmäßigen Austausch mit den Studierenden und fördern diese zum Beispiel beim Einstieg ins Berufsleben. Wir laden die Stipendiat:innen auch zum Austausch an unseren Hauptstandort ein und bringen ihnen unser Unternehmen und unsere Arbeit näher. Einige von ihnen arbeiten bei uns als Werkstudent:innen oder Praktikant:innen. Unser Ziel ist es, diese Studierenden für eine Festanstellung in unserem Unternehmen zu gewinnen.

Talenthub

Wir betreuen mit unserem internen Talenthub Studierende, Umschüler:innen und Berufseinsteiger:innen. Hier bilden wir die potenziellen Mitarbeitenden kontinuierlich aus und schaffen damit eine gute Basis, um sie schnell in praktische Projekte zu bringen. Zwei Vollzeitkräfteübernehmen die Ausbildungsleitung.

Sonstige Aktivitäten

Außerdem nehmen wir am jährlichen Girls' Day teil (www.girls-day.de) und bieten BOGY- und BORS-Praktika für Schüler:innen an (Berufsorientierung an Gymnasien/Realschulen).

Wirkungsprüfungen unseres Engagements führen wir bislang nicht systematisch durch. Wir achten aber bei allen Maßnahmen darauf, inwieweit diese dem gewünschten Zweck dienen.

Verifizierungsindikatoren

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes

2022: 0,23 %

2021: 0,23 %

Die Berechnung erfolgte aufgrund der geleisteten Sozialstunden im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit der Belegschaft.

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit

Der Anteil ist zu gering, um ihn zu berichten.



E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Durch folgende Maßnahmen stellen wir sicher, dass wir Steuern korrekt abführen und keine illegitime Steuervermeidung erfolgt:

- Ein Steuerberater begleitet und überprüft die Novatec kontinuierlich.
- In Zusammenarbeit mit ihm erstellen wir auch die Jahresbilanz und Steuererklärung.
- Da die Novatec prüfungspflichtig ist, überprüft und testiert ein:e Wirtschaftsprüfer:in die Bilanz (inklusive der zugehörigen Prozesse in der Finanzbuchhaltung, der Rechnungsstellung und dem Zahlungsverkehr).
- In regelmäßigen Abständen überprüft die Betriebsprüfung des Steuer-Finanzamts die Bilanzen des Unternehmens.
- Die Abteilungen Finanzwesen, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Recht werden von langjährigen, absolut vertrauenswürdigen Mitarbeitenden geführt und sind direkt der Geschäftsführung unterstellt.

Somit können wir bestätigen, dass wir keinerlei Praktiken betreiben, die in irgendeiner Form auch nur im Entferntesten einer Steuervermeidung dienlich sein könnten.

Auditbewertung: **Keine Minuspunkte**

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Wir können bestätigen, dass wir keine korruptionsfördernden Praktiken sowie keine Lobbying-Aktivitäten durchführen. Anti-Korruptions- beziehungsweise Compliance-Richtlinien haben wir bislang jedoch nicht.

Bereits seit 2021 schulen wir unsere Führungskräfte regelmäßig zu Compliance im Rahmen unserer internen Leadership Journey. Rund 40 aktuelle und zukünftige Führungskräfte haben die Schulung bislang durchlaufen.

Verifizierungsindikatoren

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

Wir fördern keine Parteien.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

Es gibt keinerlei Lobbying-Aktivitäten.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

2022: Nein

2021: Nein

Ein Hinweisgeber:innensystem haben wir erst im Jahr 2023 implementiert. Unabhängig davon sind unsere Mitarbeitenden aber aufgefordert, etwaige Unregelmäßigkeiten zu melden.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Aspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

2022: Ja

2021: Ja

Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

Kontinuierliche Schulung der Führungskräfte bezüglich Compliance im Rahmen unserer internen Leadership Journey.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Erstellen eines Code of Conduct. Dieser ist aktuell in Arbeit und wird dann veröffentlicht.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

Als IT-Dienstleisterin fallen bei uns vor allem der Stromverbrauch sowie die Dienstfahrten unserer Mitarbeitenden mit dem Auto oder dem Flugzeug zu Kund:innenterminen, Messen und Konferenzen ins Gewicht. In den Jahren 2021 und 2022 hatten wir ein deutlich geringeres Reiseaufkommen, da unsere Mitarbeitenden inzwischen ihre Arbeitszeit zu 60–80 % remote erbringen. Das heißt, auch Anwesenheitszeiten bei Kund:innen wurden deutlich reduziert. Durch die Remotearbeit können wir den Ausstoß schädlicher Emissionen verringern.

Für das Jahr 2022 haben wir erstmals eine CO₂-Bilanz erstellt, die für uns nun handlungsleitend bei der Aufstellung von Reduktionsmaßnahmen ist.

Wir haben die Laufzeiten für unsere Notebooks und Smartphones deutlich verlängert. Unsere Notebooks wechseln wir spätestens alle fünf Jahre und bieten den Mitarbeitenden die Altgeräte zur Übernahme an beziehungsweise spenden wir sie für soziale Zwecke, zum Beispiel an Schulen (www.ohg-nagold.de/das-ohg-erhaelt-eine-laptop-spende-der-firma-novatec) oder an den Verein Hey, Alter! (www.heyalter.com). Auch die Smartphones bieten wir den Mitarbeitenden zur Übernahme an. Hier haben wir eine Übernahmequote von fast 100 %, sodass die Smartphones in der Regel in den Familien unserer Mitarbeitenden weiterverwendet werden und somit eine deutlich längere Nutzungsdauer haben.

Verifizierungsindikatoren

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

2022

Bereich	Menge	Pro Kopf bei 224 Mitarbeitenden
Ausstoß klimawirksamer Gase in kg	499.420 kg CO₂e	2.229 kg CO₂e
Transporte in km CO ₂ -Äquivalent in kg	2.074.117 km 351.540 kg CO ₂ e	9.259 km 1.569 kg CO ₂ e
Benzin-/Dieselverbrauch in Liter CO ₂ -Äquivalent in kg	90.840 Liter 243.840 kg CO ₂ e	405 Liter 1088 kg CO ₂ e
Stromverbrauch in kWh CO ₂ -Äquivalent in kg	172.031 kWh 31.970 kg CO ₂ e	768 kWh 142,7 kg CO ₂ e
Gasverbrauch in kWh CO ₂ -Äquivalent in kg	233.470 kWh 50.690 kg CO ₂ e	1.042 kWh 226 kg CO ₂ e
Heiz- und Kühlenergie ⁴ in kWh/°C CO ₂ -Äquivalent in kg	344.615 kWh 88.540 kg CO ₂ e	1.538 kWh 395 kg CO ₂ e
Papierverbrauch in kg	1158,1 kg	5,2 kg

Kunstlichteinsatz (zur Einschätzung der Lichtverschmutzung bzw. für optimale Arbeitsplatzbeleuchtung)

- Überwiegend moderne LED-Beleuchtung mit intelligenter Lichtsteuerung beziehungsweise Bewegungssensorik
- Arbeitsplatzleuchten mit 14.000 Lumen

Die erste CO₂-Bilanz wurde im Basisjahr 2022 erstellt. Für 2021 fehlen uns daher die Daten. Wir gehen an dieser Stelle von einer Ableitung aus und rechnen entsprechend der Mitarbeitendenanzahl. Diese hat sich von 2021 (223) auf 2022 (224) kaum geändert. Daher übernehmen wir die Werte, machen jedoch Abzüge aufgrund der Coronapandemie, die wir jeweils benennen.

⁴ Energieaufwand, um die Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren, in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur

2021

Bereich	Menge	Pro Kopf	Reduzierung gegenüber 2022 aufgrund Corona
Ausstoß klimawirksamer Gase in kg	424.507 kg CO₂e	1.894 kg CO₂e	15 %
Transporte in km CO ₂ -Äquivalent in kg	1.659.293 km 281.232 kg CO ₂ e	7.407 km 1.255 kg CO ₂ e	20 %
Benzin-/Dieselverbrauch in Liter CO ₂ -Äquivalent in kg	72.672 Liter 195.072 kg CO ₂ e	324 Liter 870 kg CO ₂ e	20 %
Stromverbrauch in kWh CO ₂ -Äquivalent in kg	154.828 kWh 28.773 kg CO ₂ e	691 kWh 128,4 kg CO ₂ e	10 %
Gasverbrauch in kWh CO ₂ -Äquivalent in kg	210.123 kWh 45.621 kg CO ₂ e	937 kWh 203 kg CO ₂ e	10 %
Heiz- und Kühlenergie ⁵ in kWh/°C CO ₂ -Äquivalent in kg	310.153 kWh 79.686 kg CO ₂ e	1.384 kWh 355 kg CO ₂ e	10 %
Papierverbrauch (in kg)	926 kg	4,2 kg	20 %

Kunstlicheinsatz (zur Einschätzung der Lichtverschmutzung bzw. für optimale Arbeitsplatzbeleuchtung)

- Überwiegend moderne LED-Beleuchtung mit intelligenter Lichtsteuerung beziehungsweise Bewegungssensorik.
- Arbeitsplatzleuchten mit 14.000 Lumen.

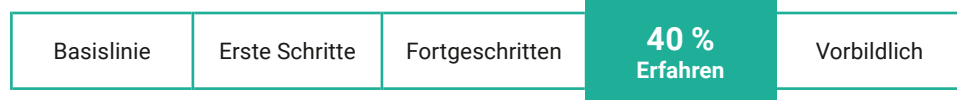
Im Berichtszeitraum haben wir umgesetzt:

- CO₂-Bilanz erstellt
- Der Science Based Targets initiative (SBTi) angeschlossen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Festlegung von Reduktionsmaßnahmen auf Basis der erstellten CO₂-Bilanz.

Auditbewertung:



⁵ Energieaufwand, um die Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren, in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur

E3.2 Relative Auswirkungen

Verifizierungsindikatoren

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche beziehungsweise Region

Hier fehlen uns leider die Benchmarkzahlen. Auch auf Nachfrage beim Bitkom (Branchenverband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche) und bei ClimatePartner haben wir keine Vergleichszahlen erhalten.

Da inzwischen aber immer mehr Unternehmen unserer Branche Nachhaltigkeitsberichte erstellen, gehen wir davon aus, dass wir in der nächsten Gemeinwohl-Bilanz valide Vergleichszahlen nennen können.



E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir können bestätigen, dass wir nicht gegen Umweltauflagen verstoßen. Wir gehen davon aus, dass wir die Umwelt nicht unangemessen belasten. Hauptsächliche Faktoren sind bei uns der Stromverbrauch und die Dienstreisen, die oft mit der Bahn, aber je nach Ziel auch mit dem Auto oder – sehr selten – mit dem Flugzeug erfolgen.

Da wir einen Standort in Granada/Spanien haben, lassen sich Flugreisen leider nicht ganz vermeiden. Wir schätzen den persönlichen Austausch mit den Kolleg:innen, reduzieren hierfür allerdings die Reisen auf ein Minimum. In der Regel kommen projektbedingt einmal im Jahr Kolleg:innen aus Spanien nach Deutschland und umgekehrt. Mitglieder des Managements reisen auch zwei- bis dreimal pro Jahr nach Granada, um ihrer Managementverantwortung gerecht zu werden.



Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Novatec hat bereits eine Gemeinwohl-Bilanz für 2018 erstellt und auf der eigenen Website veröffentlicht. Außerdem veröffentlichen wir dort unsere Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten (Hand in Hand Spendenlauf, Weihnachtsspende, Ukraine-Hilfe, Partnerschaft Hoffnungsträger Stiftung).

Verifizierungsindikatoren

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder einer gleichwertigen gesellschaftlichen Berichterstattung

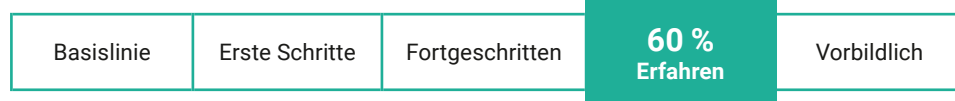
2022: Ja

2021: Ja

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- CO₂-Bilanz veröffentlichen: Wir haben für 2022 eine CO₂-Bilanz erstellt und werden diese auf unserer Website veröffentlichen.
- SBTi angeschlossen: Wir haben uns der SBTi angeschlossen (Science Based Targets initiative) und sind auf deren Website gelistet. Wir veröffentlichen das auch auf unserer Website und haben es intern bereits den Mitarbeitenden kommuniziert.

Auditbewertung:



E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Außer den Mitarbeitenden (siehe C) und den Kund:innen (siehe D) werden momentan keine weiteren Beteiligungsgruppen zu Themen gehört oder an Entscheidungen beteiligt. Jede:r kann mit uns jedoch jederzeit telefonisch, per E-Mail, über das Kontaktformular der Website, über die sozialen Netzwerke oder auch physisch Kontakt aufnehmen. Ansprechpersonen zu verschiedenen Themen sind mit ihren Kontaktdaten auf der Website genannt. Ebenso sind die Adressen der Standorte mit Anfahrtsbeschreibung und Anschluss an das öffentliche Verkehrsnetz hinterlegt.

An Informationskanälen für die Öffentlichkeit haben wir unsere Website www.novatec-gmbh.de und Social-Media-Präsenzen auf Facebook, X, YouTube, Xing und LinkedIn. Auf der Website berichten wir über anstehende Events und betreiben einen Blog, in dem wir unser Wissen teilen. Auch unsere öffentlichen Schulungstermine stehen auf der Website und unseren Schulungskatalog kann man herunterladen.

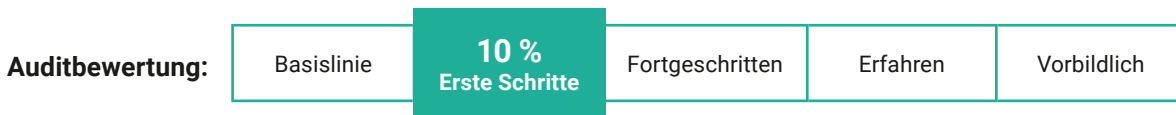
Verifizierungsindikatoren

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (zum Beispiel Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?

2022: Nein

2021: Nein

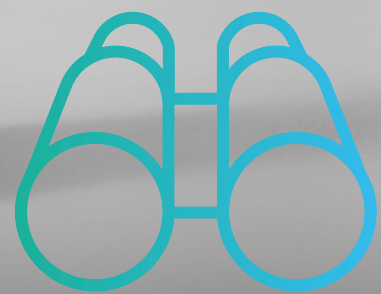
Eine Gruppe Mitarbeitender hat den „Spirit of Novatec“ verfasst, unseren internen Ethik-Kodex.



E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir können mit Sicherheit bestätigen, dass wir keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreiten. Unser Anspruch ist es, jederzeit ehrlich und transparent zu kommunizieren.

Auditbewertung: Keine Minuspunkte



Ein- und Ausblicke

So geht es weiter

Ziele

Kurzfristige Ziele

- Erfahrenes Gemeinwohl-Unternehmen werden (400+ Punkte) → ist in Unternehmenszielen festgehalten und intern kommuniziert
- Reduktion der CO₂-Emissionen → ist in Unternehmenszielen festgehalten und intern kommuniziert
- Science Based Targets Commitment abschließen → ist inzwischen abgeschlossen
- Carbon-Disclosure-Programm abschließen → ist inzwischen abgeschlossen
- Steuerkreis Sustainability unter Beteiligung der Geschäftsführung implementieren → alle 2 Monate → ist implementiert
- Weiterbildungsangebot für nachhaltiges Verhalten von Mitarbeitenden etablieren → ist ins Weiterbildungsangebot aufgenommen
- 2-tägiges Training für Sustainability-Steuerkreis im November 2023 → hat stattgefunden

Langfristige Ziele

Unsere langfristigen Ziele werden wir gemeinsam in unserem Sustainability-Steuerkreis erarbeiten und mit unserer Geschäftsführung abstimmen.

EU-Konformität

Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nicht-finanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der Non-Financial-Reporting-Vorgaben, weil er universell, bewertbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

Die Antworten sind in unserer Gemeinwohl-Bilanz enthalten.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

An der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz waren folgende Personen der Novatec Consulting GmbH beteiligt:

Name	Funktion
Rita Ehses	Geschäftsführerin
Marco Dietrich	Head of Finance & Administration
Markus Scheel	Head of Technical Services
Michael Schuchart	Geschäftsführer
Sabine Sonn	Head of People & Culture

Beteiligte der Kommunikationsagentur em-faktor:

Cornelia Geidel	Redakteurin
Dr. Oliver Viest	GWÖ-Berater

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

186 Stunden Aufwände seitens der Novatec-Mitarbeitenden.

Wie wurde die Bilanz intern kommuniziert?

Der Erhebungsprozess fand zunächst im kleinen, oben beschriebenen Kreis statt. Wobei darüber hinaus viele Mitarbeitende aus den internen Services und aus der Delivery Informationen und Daten zugeliefert haben und uns während des Berichtserstellungsprozesses jederzeit als Sparringspartner:innen zur Seite standen.

Sowohl in unserem Sustainability-Steuerkreis als auch in den für alle Mitarbeitende stattfindenden All-Hands haben wir kontinuierlich über den Fortschritt unserer Aktivitäten berichtet.

Leinfelden-Echterdingen, 14. Dezember 2023

Impressum

Herausgeber

Novatec Consulting GmbH
Bertha-Benz-Platz 1
D-70771 Leinfelden-Echterdingen
www.novatec-gmbh.de

Telefon: +49 711 22040-700
Telefax: +49 711 22040-899
E-Mail: info@novatec-gmbh.de

Inhaltlich Verantwortlicher für diese Broschüre
ist gemäß §5 TMG: Rita Ehses

Konzeption und Gestaltung

faktor | Die Social Profit Agentur
www.em-faktor.de

Fotonachweis

Titelbild: leszekglasner – stock.adobe.com
Seite 14: Can Berkol – stock.adobe.com
Seite 30: Pinkypills – iStock.com
Seite 40, 80, 100, 116: Novatec

Stand: September 2024

