



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023



cenit

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
VORWORT DES VORSTANDS.....	5
ÜBER CENIT.....	6
1. Über den Bericht.....	6
2. GRI 2: Allgemeine Angaben	7
2-1. Organisation	7
2-2. Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gruppe berücksichtigt werden .	9
2-3. Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Ansprechpartner	9
2-4. Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	10
2-5. Externe Prüfung	10
2-6. Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen.....	10
2-7. Mitarbeitende	11
2-8. Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	16
2-9. bis 2-17. Führungsstruktur und -zusammensetzung.....	16
2-18. bis 2-21. Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans.....	17
2-22. Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung.....	17
2-23. bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	18
2-28. Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen.....	19
2-29. Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	22
2-30. Tarifverträge	23
3. GRI 3: Wesentliche Themen	23
3-1. Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen.....	23
3-2. Liste der wesentlichen Themen	25
3-3. Management wesentlicher Themen	25
3-4. Unsere Nachhaltigkeitsziele	33
4. GRI 200: Wirtschaft.....	37
4-1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	37
4-2. GRI 205: Korruptionsbekämpfung und GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	38
4-3. GRI 207: Steuern	38
5. GRI 300: Umwelt	40
5-1. GRI 302: Energie.....	40
5-2. GRI 303: Wasser und Abwasser	43
5-3. GRI 305: Emissionen.....	44
5-4. GRI 306: Abfall.....	48
5-5. GRI 308: Lieferantenbewertung Umwelt – GRI 414: Lieferantenbewertung Soziales.....	50
6. GRI 400: Soziales.....	51
6-1. GRI 401: Beschäftigung	51

6-2. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	62
6-3. GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	64
6-4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung	65
6-5. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	68
7. CENIT Cares.....	69
8. EU-Taxonomie	69
9. Kundenbeispiele: „Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“	76
9-1. UNBRICK	76
9-2. FOKKER NEXT GEN	77
9-3. QUANTRON	77
10. Impressum.....	79
11. GRI Index.....	80



VORWORT DES VORSTANDS

Für die Wissenschaftler des IPCC steht außer Zweifel, dass kein Ort der Welt heute mehr vor den Auswirkungen des Klimawandels sicher ist. Seine Folgen sind extreme Wetter- und Klimaereignisse mit verheerenden Folgen für Mensch und Umwelt.

Die Unternehmen stellen sich dieser globalen Krise proaktiv mit ihrer Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit und Lösungen, die einen besseren Ausgleich zwischen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Interessen bieten. Das Prinzip der sozialen Verantwortung von Unternehmen, oder Corporate Social Responsibility (CSR), gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Unternehmen binden es in ihre Vision und ihre Strategien ein, um zu gewährleisten, dass ihre Aktivitäten in jeder Hinsicht den Anforderungen der Nachhaltigkeit genügen.

CENIT unterstützt seine Kunden mit umfassendem Erfahrungswissen im Bereich digitaler Lösungen beim Übergang zu nachhaltigeren Entwicklungsansätzen. Wir bieten eine Entwicklungsumgebung, die sie wirkungsvoll dabei unterstützt, Konstruktion, Herstellung, Einsatz und Wartung ihrer Produkte und die Erbringung ihrer Dienstleistungen neu zu durchdenken. Mithilfe digitaler 3D-Lösungen können Entwicklungsingenieure umweltfreundlichere Alternativen heute bereits in den frühesten Projektphasen erkunden und so die Verwendung gefährlicher Materialien auf ein Minimum reduzieren und Energieeffizienz sowie Reparaturfreundlichkeit ihrer Produkte optimieren. Mit digitalen Zwillingen, zum Beispiel, ist eine rein virtuelle Modellierung, Evaluierung und Validierung von Entwürfen noch vor Herstellung des ersten Prototyps möglich. Dieser bahnbrechende Fortschritt trägt zu einer erheblichen Verringerung des Bedarfs an physischen Prototypen und zur Senkung der Umweltbelastung durch die gefertigten Produkte bei.

Das ist, kurz gesagt, ein Paradigmenwechsel. Die Integration digitaler Technologie in Geschäftsmodelle ist nicht länger nur eine Option, sondern ein entscheidender Schritt in die Zukunft. Digitalisierung ist wesentlich, um in schnelllebigen Märkten immer auf der Höhe der Zeit zu bleiben. Virtuelle Entwicklungsumgebungen in 3D fördern als Teil einer tiefgreifenden Innovationskultur neue, kollaborative Arbeitsmethoden nicht nur unternehmensintern, sondern auch über das gesamte Ökosystem industrieller Partnerschaften hinweg. Unternehmen und Mitarbeiter, Wirtschaftsführer, Behörden, NGOs, Initiativen und Verbände, Verbraucher bzw. Bürger und alle weiteren Stakeholder müssen durch Identifizierung langfristiger praktikabler Lösungen Hand in Hand zu dieser Entwicklung beitragen.

Als CEO von CENIT bin ich fest davon überzeugt, dass die Wirtschaft die Fähigkeit und die Kreativität zur Schaffung einer positiven Dynamik besitzt, durch die Nachhaltigkeit einen gesellschaftlich verantwortlichen Wohlstand noch vermehrt. In diesem Nachhaltigkeitsbericht bieten wir Einblicke und Fallbeispiele für die in der gesamten Wirtschaft erkennbaren Nachhaltigkeitsanstrengungen mit dem Ziel, durch realistische mittel- und langfristige Zielsetzungen klimaneutral zu werden. „Die Wahl des Optimums“, um mit Dominique Bourg zu sprechen, mag nicht möglich sein. Dennoch sind wir fest entschlossen, im Rahmen gemeinsamer Anstrengungen mit unseren Kunden alles zu tun, um die Belastung der Umwelt über den gesamten Lebenszyklus der Produkte hinweg so niedrig wie möglich zu halten und die Welt so wohlhabender, gerechter und nachhaltiger zu machen. Das ist es, was uns antreibt, und wir rufen alle Unternehmen dazu auf, sich dieser Herausforderung ab sofort zu stellen. Unser gemeinsamer Erfolg, unsere Zukunft und die Zukunft unseres Planeten hängen davon ab!

Peter Schneck, CEO

ÜBER CENIT

„Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“ - so lautet unser Anspruch als Unternehmen!

Aber wie lässt sich nachhaltige Digitalisierung definieren? Es ist verantwortungsbewusste, ethische und nachhaltige Digitalisierung, die Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft dient und Risiken zugleich effizient verbaut.

Seit der Gründung unseres Unternehmens im Jahr 1988 sind wir ein führendes IT-Beratungs- und Softwarehaus, das sich auf die Digitalisierung von Prozessen spezialisiert hat. Wir ermöglichen und erhalten den technologischen Vorsprung unserer Kunden und unterstützen sie dabei, die neuen, in ihrer Branche geltenden Umweltziele und -vorschriften zu erfüllen. CENIT ist weltweit aufgestellt und bietet in neun Ländern Wissen und Know-how für Schlüsselindustrien wie Luftfahrt, Transport und Mobilität, Medizintechnik, Industrieanlagen, Hightech, Finanzdienstleistungen sowie Handel.

Das bedeutet, dass wir bei CENIT zur Innovationskraft unserer Kunden und zur Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks beitragen. Denn für unsere Kunden ist die genaue Ermittlung der mit ihren Produkten verbundenen Umweltbelastung von wesentlicher Bedeutung!

Wir sind davon überzeugt, dass die digitale Kontinuität ein wichtiger Innovationstreiber ist und unseren Kunden hilft, nachhaltige Produkte zu entwickeln und herzustellen. „Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“ ist kein Konzept, sondern eine innere Einstellung, die bedeutet, dass alle internen und externen Stakeholder gemeinsam einen Projektrahmen mit allen Anforderungen definieren und dann einen durchgängigen digitalen Prozess umsetzen, um Zusammenarbeit und Qualität im Einklang mit den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen zu verbessern.

Die CENIT AG hat ihren Stammsitz in Deutschland (Stuttgart) und beschäftigt über 900 Mitarbeiter (Auszubildende eingeschlossen). Die CENIT AG betreut 6.000 Kunden weltweit. Mehr über unser Unternehmen erfahren Sie auf www.cenit.com.

1. Über den Bericht

Die CENIT Gruppe veröffentlicht ihren Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 wurde am 30.04.2024 veröffentlicht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr, d.h., dem Zeitraum vom 1.1.2023 bis zum 31.12.2023. Der Bericht stellt die Integration der Nachhaltigkeit in die Strategie des CENIT-Konzerns dar. Alle Angaben zur aktuellen Nachhaltigkeitsleistung und entsprechende Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich, sofern nicht anders angegeben, auf den gesamten Konzern. Da der Konzern Jahr für Jahr expandiert und regelmäßig neue Einheiten konsolidiert, kann der Konsolidierungskreis je nach Datenstand schwanken. Abweichungen werden mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Bei der Berichtserstellung werden zur vollständigen Darstellung des Erhebungszeitraums teilweise sachgerechte Schätzungen bzw. Hochrechnungen vorgenommen. Die tatsächlich eintretenden Werte können gegebenenfalls von diesen Schätzungen abweichen und werden in den folgenden Nachhaltigkeitsberichten korrigiert. Wesentliche methodische und strukturelle Änderungen gegenüber der Berichterstattung im Vorjahr werden an entsprechender Stelle dokumentiert. Durch die kaufmännische Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen auftreten. Allen Kennzahlen liegen entsprechende Daten aus dem Berichtszeitraum

vom 1.1.2023 bis 31.12.2023 zu Grunde. Bei Kennzahlen und Relationen von Mitarbeitenden findet eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2023 statt.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 von CENIT enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen des Managements über künftige Entwicklungen beruhen. Risiken und Unsicherheiten, wie bspw. Das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer, die erfolgreiche Integration von Neuerwerbungen und die Erzielung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen, können von CENIT weder kontrolliert noch präzise eingeschätzt werden. Diese und andere Unsicherheitsfaktoren bzw. Unwägbarkeiten sowie die Möglichkeit, dass sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen.

2. GRI 2: Allgemeine Angaben



2-1. Organisation

Die CENIT AG hat ihren Stammsitz in Stuttgart und ist in mehreren deutschen Großstädten (Berlin, Hamburg, Hannover, München und Frankfurt) mit Geschäftsstellen vertreten.

CENIT AG ist in Europa, den USA und China tätig. In insgesamt 9 Ländern verfügt der Konzern über 29 Standorte. Seine Expansion in Europa (Frankreich, Belgien und die Niederlande) begann im Jahr 2017 mit dem Erwerb der KEONYS-Gruppe. In den vergangenen beiden Jahren hat sich das Tempo der Übernahmen deutlich erhöht.

- Im Mai 2022 übernahm die CENIT AG eine Mehrheitsbeteiligung von 74,9% an der ISR Information Products AG (kurz: ISR). ISR ist ein Komplettanbieter für Datenanalyse und Prozess-Digitalisierung mit Hauptsitz in Braunschweig und Geschäftsstellen in Münster, Hamburg, Köln, Frankfurt und München. Mit dieser Beteiligung konnte CENIT seine Marktposition im Bereich der Dokumentenlogistik und des Informationsmanagements ausbauen.

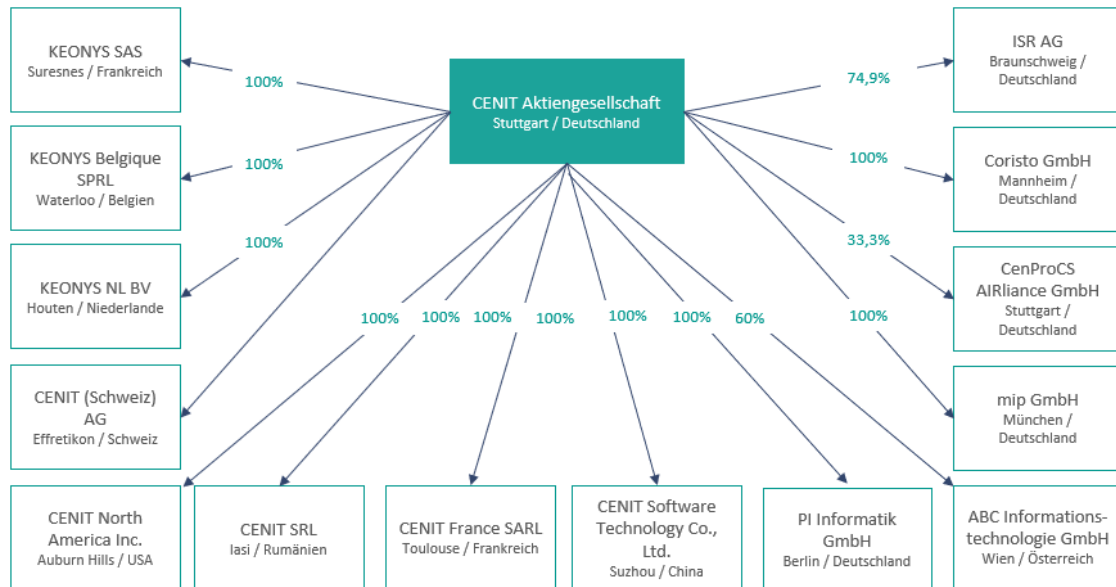
- Ebenfalls im Mai 2022 stockte CENIT seine Beteiligung an CORISTO GmbH (kurz: CORISTO) auf 100% auf.
- Im Oktober 2022 wurde Magic Engineering SRL übernommen und in den CENIT Konzern integriert. Das 1993 gegründete Unternehmen hat sich als Spezialist für Product Lifecycle Management (PLM) und als Value Added Reseller der Produkte von Dassault Systèmes in Rumänien einen Namen gemacht. Mit dieser Übernahme konnte CENIT seine Position in Osteuropa weiter stärken.
- Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde die in München ansässige Management Informations Partner GmbH (kurz: MIP) neuer Teil der international agierenden CENIT Gruppe. Das 1988 gegründete Software- und Beratungshaus MIP GmbH ist ein im Raum D-A-CH tätiger Spezialist für Datenmanagement und -analyse, Softwareentwicklung sowie Betrieb von IT-Infrastruktur und Applikationen.
- Im März 2023 vereinbarte CENIT eine Partnerschaft mit einem japanischen Technologieunternehmen. CENIT Japan wurde Teil von Argo Graphics Inc. (Tokyo). Die Transaktion hatte die Stärkung der Positionen beider Unternehmen im japanischen Robotik-Markt zum Ziel.
- Im Juli 2023 wurde das Berliner Unternehmen PI Informatik GmbH neues Mitglied von CENIT Group Gruppe. PI Informatik ist als Spezialist für komplexe Softwareentwicklungen, SAP-Beratungsleistungen sowie als langjähriger Partner für Managed Services und IT-Infrastrukturlösungen bei Kunden aus Industrie und Logistik sowie Unternehmen der öffentlichen Hand bestens etabliert.
- Im Juli 2023 erwarb CENIT zudem 60% der in Wien ansässigen ACTIVE BUSINESS CONSULT Informationstechnologie GmbH. Das seit 2006 bestehende Unternehmen ist ein anerkannter Spezialist für die Digitalisierung und Optimierung von Geschäftsprozessen auf Basis von SAP-Lösungen.

Die übernommenen Unternehmen werden alle weiter unter eigenem Namen - mit dem Zusatz: „A CENIT Group company“ - tätig sein. Die beschriebene Expansion des Konzerns erfolgt in Übereinstimmung mit dem strategischen Ziel eines nachhaltigen Wachstums. Die genannten Übernahmen gewährleisten eine sinnvolle Weiterentwicklung durch Bereicherung des Angebotsportfolios und Ausbau der internationalen Präsenz.

Die in den Konzernabschluss einbezogenen inländischen und ausländischen Unternehmen werden nach den für den CENIT-Konzern einheitlich geltenden Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden konsolidiert. Bei den Unternehmen werden wie im Mutterunternehmen dieselben Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden zugrunde gelegt. Die Tochterunternehmen sind wie das Mutterunternehmen auf den Verkauf und die Integration von Software sowie IT- Dienstleistungen und Services in den Segmenten Product Lifecycle Management (kurz: PLM) und Enterprise Information Management (kurz: EIM) spezialisiert. Darüber hinaus ist die CENIT zu einem Drittel an dem Joint Venture CenProCS AIRliance GmbH beteiligt. Das Joint Venture erbringt Service- und Beratungsleistungen für einen gemeinsamen Großkunden des PLM-Segments.

2-2. Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gruppe berücksichtigt werden

Das **gesellschaftsrechtliche Organigramm** des CENIT-Konzerns stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:



Alle am 31. Dezember 2023 konsolidierten Unternehmen des CENIT-Konzerns sind im Nachhaltigkeitsbericht 2023 berücksichtigt.

2-3. Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Ansprechpartner

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2023 bezieht sich auf das komplette Jahr 2023, beginnend mit dem 01.01.2023 bis zum 31.12.2023.

Die Finanzberichterstattung der CENIT erfolgt analog, es bestehen somit keine abweichenden Berichtszeiträume.

Der letzte CENIT Nachhaltigkeitsbericht aus dem Jahr 2022 wurde zum 28.04.2023 veröffentlicht.

Der aktuelle CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde zum 30.04.2024 veröffentlicht.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt jährlich.

CENIT ernannte 2023 einen Senior Vice-President Group Sustainability. Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht wird unter Beteiligung zahlreicher Experten und Mitglieder des für Corporate Social Responsibility zuständigen Kernteams der Gruppe regelmäßig verbessert. Er ist Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und Geschäftsfeldern sowie den neu übernommenen Entitäten.

Bei weiteren Fragen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht schreiben Sie uns bitte unter: sustainability@cenit.com.

2-4. Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Auch der CENIT Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 entspricht den GRI-Berichtsstandards in ihrer neuesten Fassung von 2021. Damit gewährleistet die CENIT Gruppe eine vollkommen transparente, durchstrukturierte Darstellung ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Seit 2022 erfasst die Nachhaltigkeitsberichterstattung von CENIT AG die gesamte Gruppe.

Die Richtigstellung bzw. Neudarstellung von Informationen sichert die Kohärenz und damit auch die Vergleichbarkeit der Informationen aus den verschiedenen Berichtszeiträumen. Die Methodik zur Messung der THG-Emissionen und die Berichterstattungsgrundsätze zur Nachhaltigkeit wurden nicht nennenswert geändert.

2-5. Externe Prüfung

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht wird nicht extern überprüft.

2-6. Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die CENIT hat fünf Geschäftsbereiche, die unter den Segmenten PLM (Product Lifecycle Management) und EIM (Enterprise Information Management) zusammengefasst werden. Dem Segment PLM werden die Bereiche 3DS Solutions, SAP-Solutions, Digital Factory Solutions und Digital Business Services zugeordnet.

Die Aktivitäten des Bereichs PLM konzentrieren sich auf den Einsatz der 3DEXPERIENCE®-Plattform von Dassault Systèmes mit ergänzenden Softwarelösungen von CENIT für PLM-Plattformen und Applikationen in der klassischen Fertigungsindustrie. Der Bereich optimiert wesentliche Fertigungsprozesse wie Produktentwicklung, Produktion und Änderungsmanagement. Als Value Added Integrator berät, optimiert, integriert und steuert CENIT digitale Prozesse für seine Kunden und bietet damit erheblichen Mehrwert im Vergleich zu bloßen Software-Resellern.

Kerngeschäftsfeld des Bereichs EIM sind Prozesse rund um die gesamte Kundenkommunikation, die Transaktionsabwicklung sowie Akten- und Dokumentenmanagement, vornehmlich in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Mit dem Erwerb der Beteiligung an ISR ist eine Ausweitung auf den Einzelhandel sowie die öffentliche Hand eingeleitet worden.

CENIT ist auf die Kernprozesse seiner Kunden spezialisiert und vor allem für Industrieunternehmen und Finanzdienstleister tätig. Das Beratungs-, Service- und Softwareangebot des CENIT-Konzerns beruht auf Standardprodukten seiner Softwarepartner sowie darauf basierenden CENIT-eigenen Lösungen. Manche Produkte von CENIT sind daher auch in den Preislisten seiner Partner aufgeführt.

International führende Softwareanbieter wie Dassault Systèmes, IBM und SAP sind langfristige strategische Partner von CENIT. Die Mitarbeiter des Konzerns unterstützen seine Kunden branchenorientiert bei Planung, Implementierung und Optimierung ihrer Geschäfts- und IT-Prozesse.

Damit sich die Kunden auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können, übernimmt CENIT zudem das Management der Applikationen (AMS) und der damit verbundenen IT-Infrastrukturen.

Im Berichtszeitraum 2023 erfolgten keine signifikanten Änderungen an der Organisation des Konzerns und seiner Lieferkette.

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit von CENIT sind dem Lagebericht des Geschäftsberichts 2023 zu entnehmen.

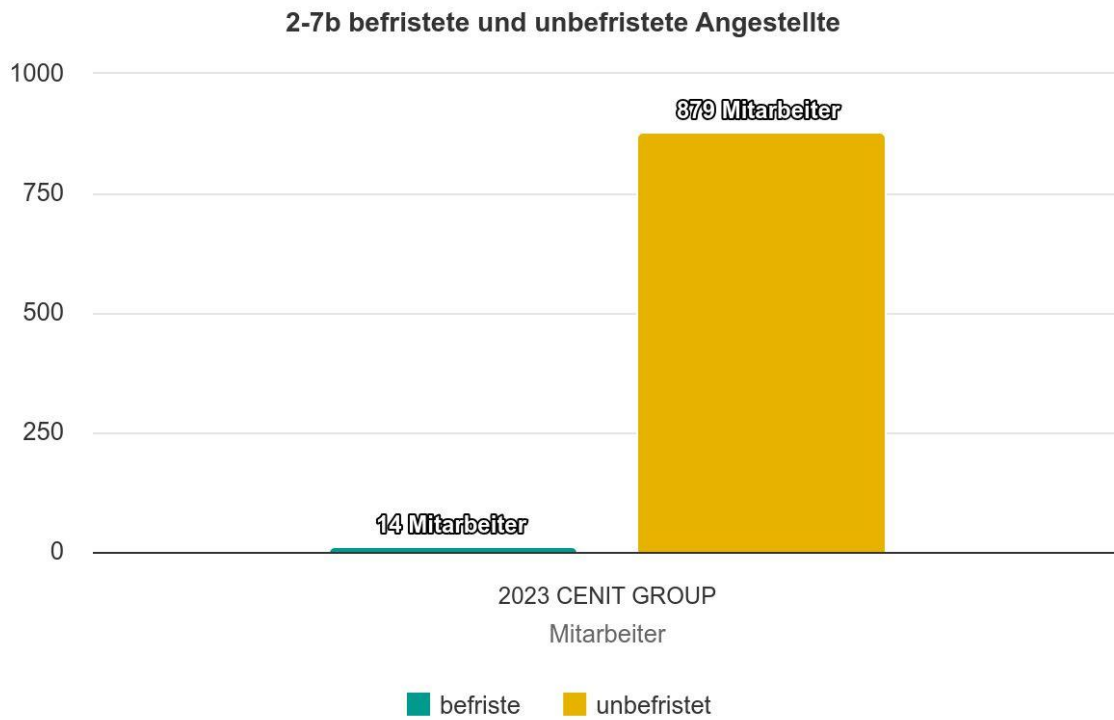
2-7. Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden der CENIT teilen sich wie folgt auf die einzelnen Gesellschaften auf:

Einheit	31.12.2023	31.12.2022
CENIT AG Stuttgart / Deutschland	386	441
KEONYS SAS Suresnes / Frankreich	93	99
CENIT SRL Iasi / Rumänien	49	47
CENIT North America Inc. Auburn Hills / USA	16	18
CENIT France SARL Toulouse / Frankreich	17	17
CENIT (Schweiz) AG Effretikon / Schweiz	14	13
CORISTO GmbH Mannheim / Deutschland	10	7
CENIT Japan K.K. Tokyo / Japan	0	7
KEONYS Belgique SPRL Waterloo / Belgien	8	7
KEONYS NL BV Houten / Niederlande	6	7
CENIT Software Technology Co., Ltd. Suzhou / China	4	4
ISR AG Braunschweig / Deutschland	231	194
MIP GmbH München / Deutschland	16	-
PI Informatik GmbH Berlin / Deutschland	27	-
ABC Informationstechnologie GmbH Wien / Österreich	16	-
Total	893	861

Gesamtzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag

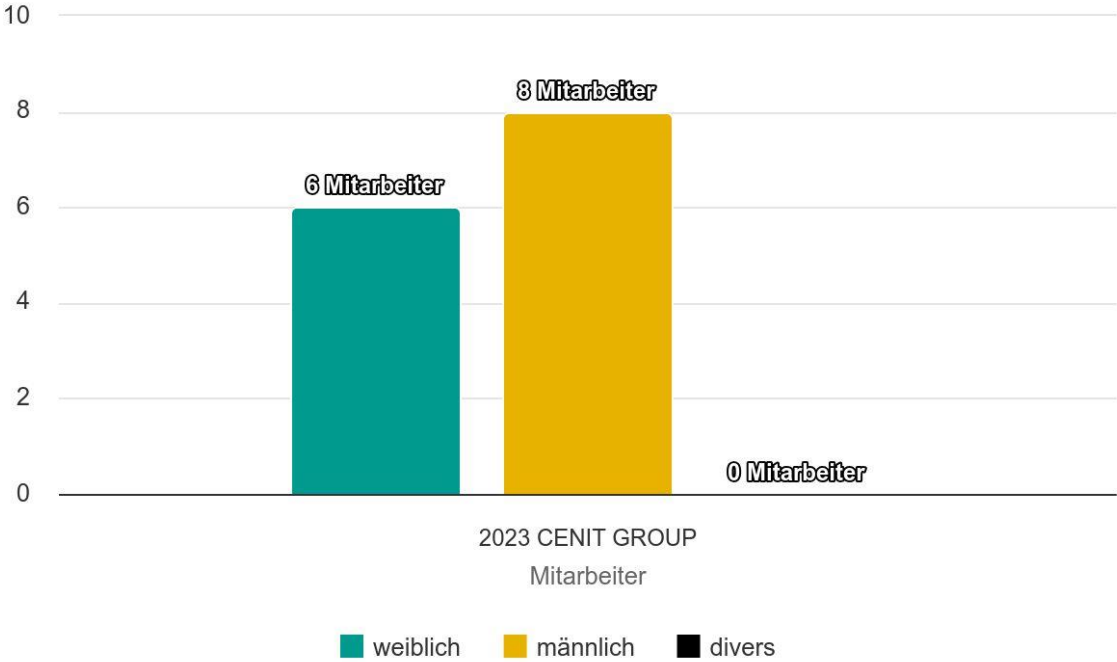
	2023
Gesamtzahl der Angestellten	893
davon befristet	14
davon unbefristet	879



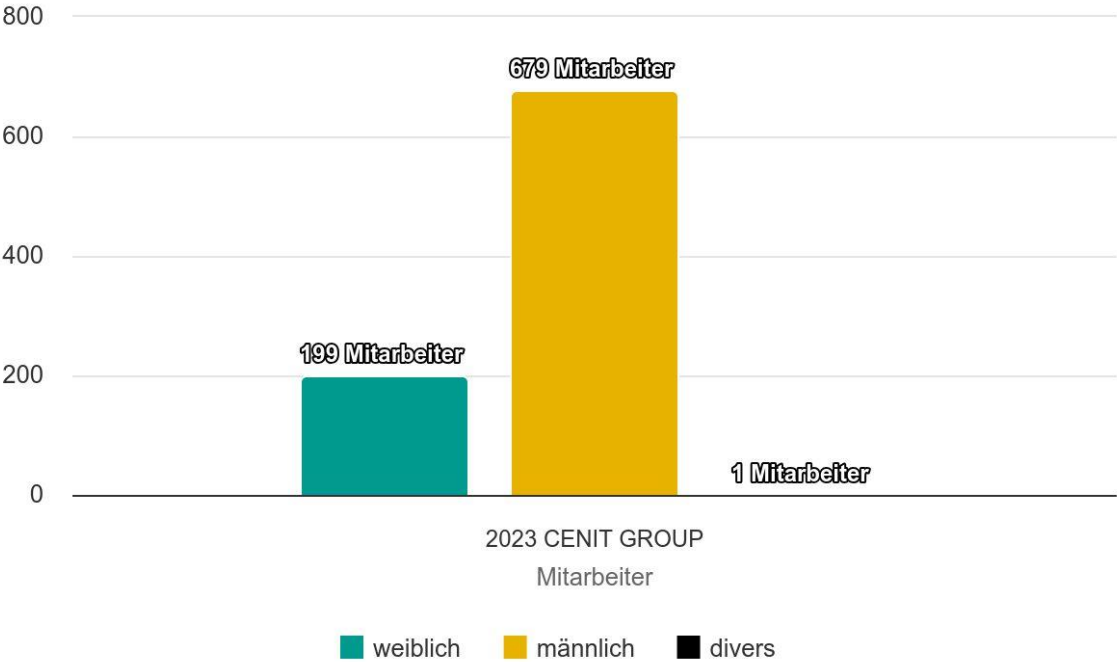
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Geschlecht

	2023
Gesamtzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	14
davon männlich	8
davon weiblich	6
davon divers bzw. ohne Angabe	0
Gesamtzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	879
Davon männlich	679
Davon weiblich	199
Davon divers bzw. ohne Angabe	1

2-7b befristete Angestellte nach Geschlecht

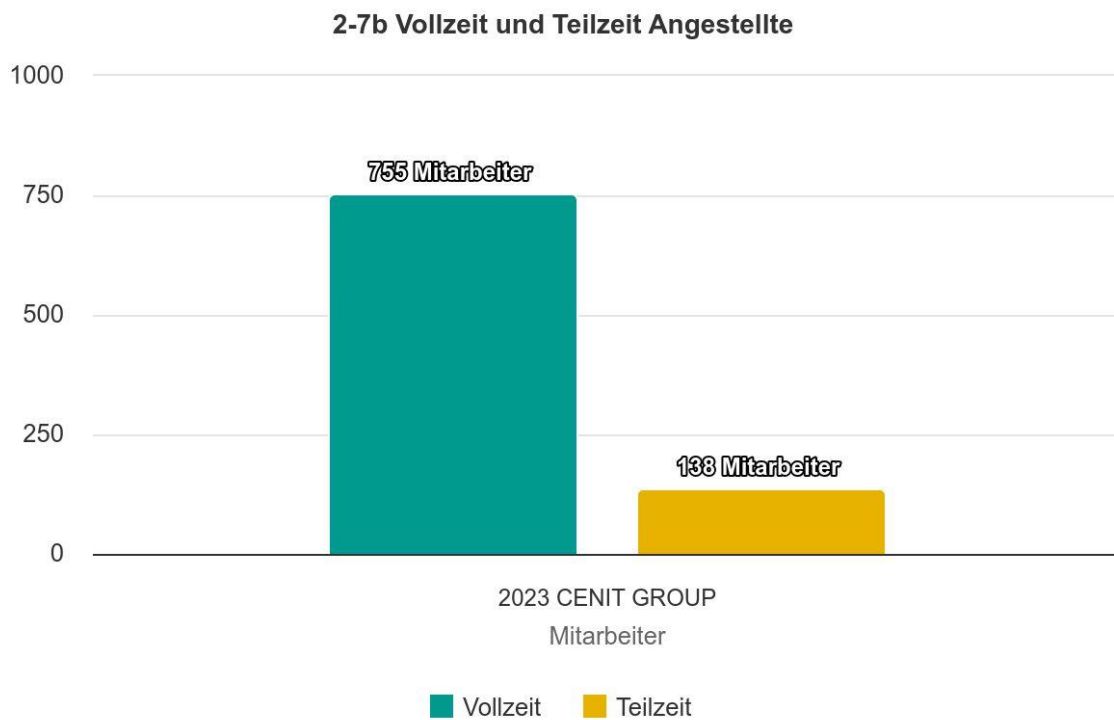


2-7b unbefristete Angestellte nach Geschlecht



Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit)

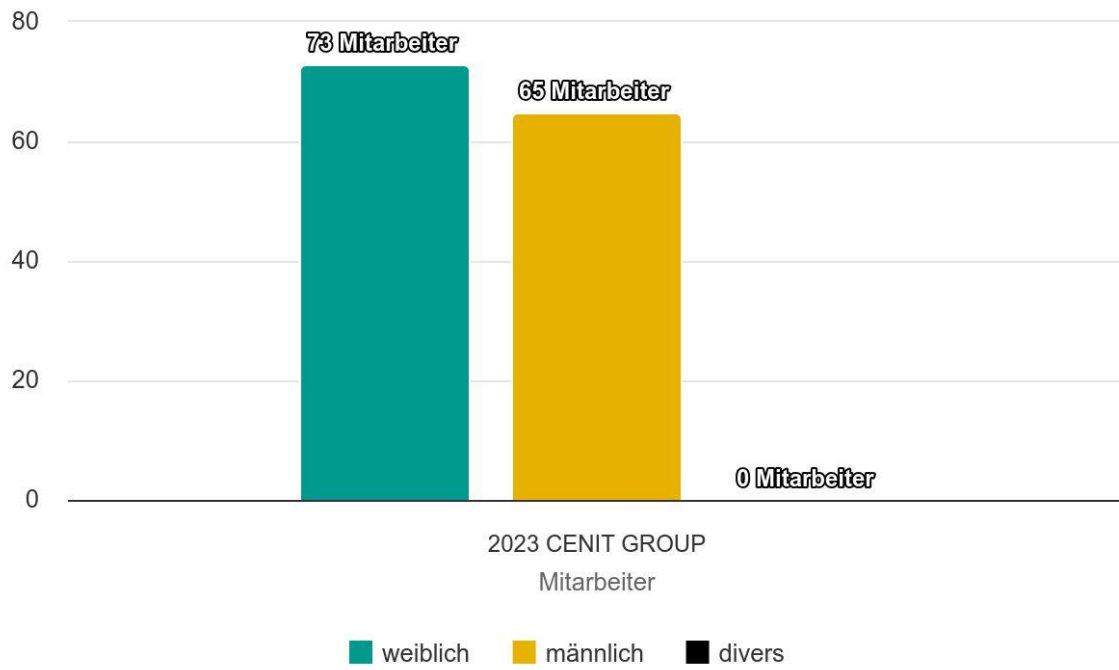
	2023
Gesamtanzahl der Angestellten	893
davon in Vollzeit beschäftigt	755
davon in Teilzeit beschäftigt	138



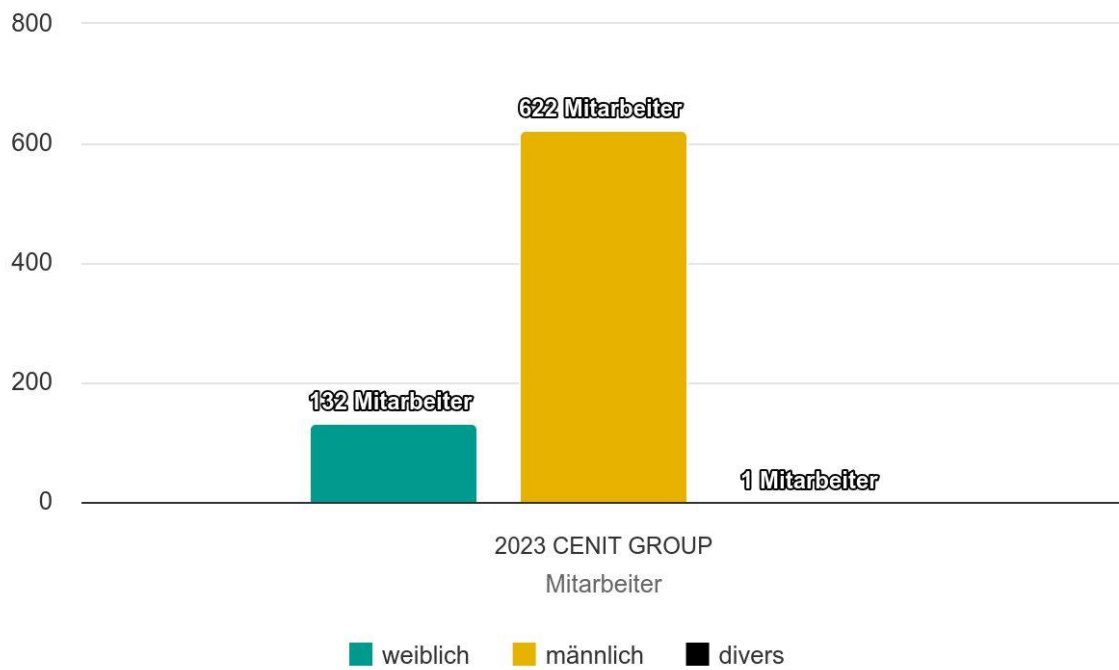
Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit), nach Geschlecht

	2023
Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten	755
davon männlich	622
davon weiblich	132
davon divers bzw. ohne Angabe	1
Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten	138
davon männlich	65
davon weiblich	73

2-7b Teilzeit Angestellte nach Geschlecht



2-7b Vollzeit Angestellte nach Geschlecht



2-8. Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Diese Angabe ist für CENIT AG aktuell ohne Belang.

2-9. bis 2-17. Führungsstruktur und -zusammensetzung

Für die Punkte GRI 2-9 bis einschließlich GRI 2-17 ist auf die aktuelle Satzung der CENIT AG zu verweisen.

Erklärungen zur Corporate Governance Struktur der CENIT AG können auf der Unternehmenswebseite an dieser Stelle eingesehen werden: [Corporate Governance](#)

Die Satzung der CENIT AG kann an dieser Stelle eingesehen werden: [Satzung](#).

CSR-Organisation

Bereits 2021 wurden die CSR-Aktivitäten intensiviert, da **nicht monetäre** Themen zunehmend in den Vordergrund gerückt waren. Ziel war es hierbei, diese Themen sowie die Verantwortung für Nachhaltigkeit in allen Geschäftssituationen der CENIT zu verankern.

Für die Identifizierung, Formulierung und Steuerung von **CSR-Zielen** wurde in der CENIT AG eine dedizierte CSR-Organisation aufgesetzt.

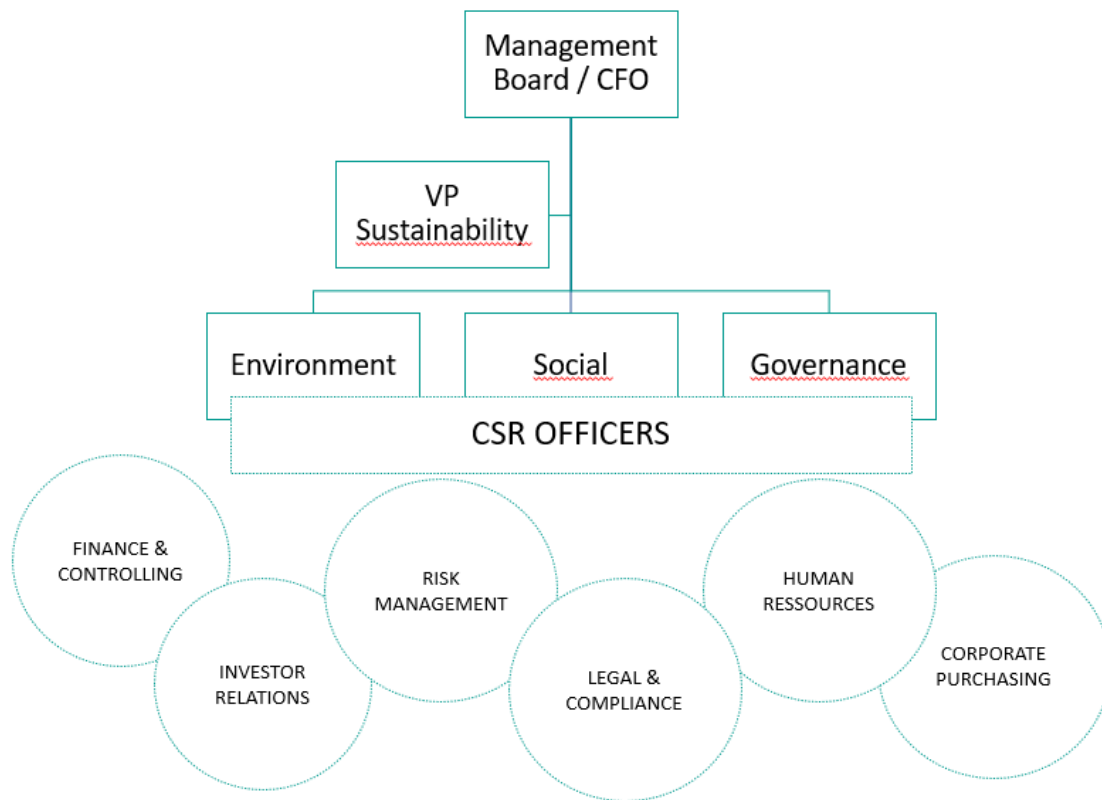
2023 ernannte CENIT auf Konzernebene einen weltweit zuständigen, dem CFO unterstehenden Vice-President für Nachhaltigkeit. Dem VP Global Sustainability obliegt es, relevante Themen und Maßnahmen gemeinsam mit dem **CSR-Kernteam** anzugehen. Hierzu steht er in engem Austausch mit dem Vorstand, mit dem er sich regelmäßig bezüglich einzelner Schritte austauscht und die weitere Vorgehensweise festlegt.

Das **CSR-Team** koordiniert und überwacht die CSR-Aktivitäten in Abstimmung mit den jeweiligen lokalen Geschäftsführern (lokale MD) der einzelnen rechtlichen Einheiten in der CENIT Gruppe. Die dabei turnusgemäß erfolgende Rückmeldung an den Vorstand ermöglicht eine vollumfängliche und zeitnahe Kommunikation zwischen allen Beteiligten sowie die Festlegung daraus abzuleitender Aktivitäten.

Auch der Vorstand und der Aufsichtsrat stehen in regelmäßigem Austausch über CSR-relevante Themen, um Probleme und Perspektiven der Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie zu integrieren.



Zusammenfassend stellt sich die **CSR-Organisation** von CENIT wie folgt dar:



2-18. bis 2-21. Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Die Angaben zur Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats der CENIT AG sind im Vergütungsbericht zu finden.

Der aktuelle Vergütungsbericht ist online an nachfolgender Stelle öffentlich verfügbar: [Vergütungsbericht](#)

Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem sind ebenfalls öffentlich an folgender Stelle verfügbar: [Vergütungssystem](#)

Vergangene Vergütungsberichte und weitere Informationen sind zudem auf folgender Seite abrufbar: [Corporate Governance](#)

2-22. Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Wir bei CENIT möchten uns als Unternehmen in das gesamtgesellschaftliche Bestreben, die Herausforderungen der Nachhaltigkeit zu bewältigen, durch Beiträge zur digitalen Transformation einbringen. Ob Ökodesign, Fertigungsoptimierung oder Kreislaufwirtschaft, die Unternehmen des verarbeitenden Sektors haben mit der Umgestaltung oder sogar Neuerfindung ihres Geschäftsmodells hin zu mehr Nachhaltigkeit begonnen.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 haben wir uns erstmals dazu verpflichtet, wie im EU-Klimaschutzpaket „Fit for 55“ gefordert unsere Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 um 55 Prozent zu senken.

Zur Erinnerung: Mit den in „Fit for 55“ festgeschriebenen Beschlüssen soll der Klimaschutz in der Gemeinschaft konsequenter auf die für 2030 definierten Ziele ausgerichtet werden, insbesondere die Senkung der Treibhausgasemissionen gegenüber 1990 um mindestens 55 Prozent.

Für die Industrie ist die Entwicklung von kohlenstoffarmen Technologien dabei von wesentlicher Bedeutung. Die Entscheidungen und Maßnahmen, die jetzt getroffen werden müssen, sind erforderlich, um in diesem Jahrzehnt zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen. Die Erreichung dieser Ziele wird Zeit und Anstrengungen erfordern. Aber mit ihrem Know-how und moderner Technologie verfügt die Menschheit unbestreitbar über Innovationspotenziale, mit denen sich die Herausforderungen unseres Jahrhunderts meistern lassen.

Angesichts des Ernsts und der Dringlichkeit dieser Situation ist die CENIT Gruppe entschlossen, ihr ganzes, in drei Jahrzehnten erworbenes Erfahrungswissen einzubringen. Die Innovationen, die wir unseren Kunden bieten, haben einen messbaren und signifikanten Einfluss auf die Verringerung ihres CO₂-Fußabdrucks über den gesamten Lebenszyklus der von ihnen gefertigten Produkte hinweg. Unsere Experten entwickeln Lösungen zur Erzielung nachhaltigerer Mobilität im Rahmen von Luftfahrtprogrammen und im Auftrag führender Anbieter von Brennstoffzellen für wasserstoffbetriebene Fahrzeuge. CENIT unterstützt Hersteller und Dienstleister auf ihrem Weg zu zukunftsfähigen Geschäftsmodellen, die den Erfordernissen umweltgerechter Produktionsmethoden immer umfassender gerecht werden.

Die Bewertung der Umweltverträglichkeit ihrer Produkte ist für unsere Kunden besonders wichtig! Dank unserer Softwarelösungen können sie reale Prozesse mithilfe digitaler Zwillinge exakt simulieren. Simulation und der Einsatz digitaler Zwillinge sind grundlegend für die Erzielung von Nachhaltigkeit im Bereich der Systementwicklung. Gemeinsam tragen sie dazu bei, den Materialbedarf in der Fertigung zu reduzieren. Weniger Material bedeutet aber auch weniger Gewicht, sodass sich nicht allein der Materialbedarf positiv auf die Produktionskosten auswirkt. Denn bei weniger Gewicht reduzieren sich auch der Energieaufwand und somit die Kosten für den Transport der Produkte bzw. den Antrieb der entwickelten Systeme. Außerdem sinken Abnutzung und mechanische Belastung. All das zusammen bedeutet mehr Nachhaltigkeit. „Right the first time“: Digitalisierung sorgt dafür, dass schon der erste Entwurf eines neuen Produkts der richtige ist. Nachhaltigkeit lässt sich messen!

Unser im Januar 2024 veröffentlichtes Whitepaper „Digital technology and sustainable development: shaping industry’s future“ bietet hierzu eindrucksvolle Kundenreferenzen und anschauliche Beispiele. Sie können es im Internet kostenlos herunterladen: https://www.cenit.com/de_DE/expert-insights/whitepaper/nachhaltigkeit-in-der-produktentstehung-durch-digitale-prozesse.html

2-23. bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System

Angaben zu den GRI 2-23 bis einschließlich 2-27 sind der Unternehmenswebseite zur Corporate Governance und insbesondere den Angaben zum Compliance Management System zu entnehmen.

Alle Angaben zur Corporate Governance bei CENIT sind öffentlich auf der Website des Unternehmens verfügbar: [Corporate Governance](#)

Informationen zum Thema Compliance und dem Compliance Management System bei CENIT sind auf folgender Seite einsehbar: [Compliance](#)

2-28. Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Wir bei CENIT sind der Überzeugung, Großes kann nur zusammen entstehen. Auch nachhaltiges Wirtschaften auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene bedeutet daher für uns, dass wir stets an Kooperationen, über die reinen Geschäftsbeziehungen hinaus, interessiert sind.

Vor diesem Hintergrund sind wir bereits heute Mitglied in verschiedenen Verbänden und Interessengruppen, welche wir nachstehend gerne kommunizieren wollen:

DOXNET - The Document X-perts Network e.V.:

Ziel von DOXNET ist es, den wirtschaftlichen Erfolg aller Mitglieder und Mitgliedsfirmen durch Fachkompetenz im Dokumentenmanagement optimal zu unterstützen. Mit über 700 Fachleuten aus rund 200 Firmen und Organisationen bietet DOXNET seinen Mitgliedern ständig aktuelle Informationen und Veranstaltungen und in der Summe eine einzigartige Plattform für den Wissensaustausch mit zahlreichen Dienstleistungen. Viele bedeutende Industriezweige sind bereits bei DOXNET vertreten. Das Spektrum reicht von der Bank- und Finanzbranche über Beratungsunternehmen, Versicherungen, Unternehmen aus der grafischen Industrie, Handel und Dienstleistungen bis hin zu Soft- und Hardware-Herstellern.

Als Organisation mit langjähriger Erfahrung sorgt DOXNET sowohl für den Gesamtüberblick durch kompetente Fachreferenten aus der Branche des Dokumentenmanagements als auch für regionale Nähe – und somit für ein wertvolles Netzwerk von Kontakten „vor der Haustüre“. Noch ein wesentlicher Vorteil: DOXNET ist ein herstellernerutraler Fachverband. Unsere Mitglieder wollen keine Verkaufsveranstaltungen, sondern hochkarätig besetzte Wissensforen und Kongresse.

Quelle: [DOXNET](#)

DSAG e.V. SAP-Anwendergruppe:

Die DSAG ist einer der einflussreichsten Anwenderverbände der Welt. Mehr als 60.000 Mitglieder aus über 3.700 Unternehmen bilden ein starkes Netzwerk, das sich vom Mittelstand bis zum DAX-Konzern und über alle wirtschaftlichen Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH) erstreckt. Organisiert sind sie in 200 Arbeitskreisen und -gruppen. Gemeinsam optimieren sie SAP-Lösungen für den täglichen Gebrauch in den Mitgliedsunternehmen. Die Erfolge sprechen für sich.

Dabei treiben die DSAG-Mitglieder nicht nur aktuelle Themen voran, sondern erarbeiten auch Leitfäden, die anderen SAP-Anwendern als Vorgehensmodelle für die Praxis dienen. Durch ihre Mitglieder erhält die DSAG zudem fundierte Einblicke in die digitalen Herausforderungen im DACH-Markt. Den daraus resultierenden Wissensvorsprung nutzt die DSAG, um digitale Impulse zu setzen, die ihren Mitgliedern den Weg in die Digitalisierung ebnen.

Quelle: [DSAG](#)

JUGS e.V. Java User Group Stuttgart e.V.:

Die Java User Group Stuttgart e.V. (JUGS e.V.) ist eine der aktivsten Java User Groups in Europa. Wir bieten Kontakte und Austausch innerhalb der regionalen Java-Community sowie regelmäßig Vortrags- und Diskussionsabende zu aktuellen Java-Themen. Mit dem Java Forum Stuttgart veranstalten wir seit 1998 jährlich eine ganztägige Konferenz mit überregionaler Bedeutung und zuletzt mehr als 1.800 Teilnehmern.

Quelle: [JUGS](#)

OPC Foundation:

In unserer heutigen komplexen Wirtschaftswelt sind Informationen der Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg und Profitabilität. OPC-Technologien wurden entwickelt, um den einfachen und sicheren Austausch von Informationen zwischen verschiedenen Plattformen unterschiedlicher Anbieter zu ermöglichen und eine nahtlose Integration dieser Plattformen, ohne kostspielige und zeitaufwändige Softwareentwicklungen zu gewährleisten. Dadurch werden Ressourcen in der Entwicklung freigesetzt, die dann für die wichtigeren Aufgaben in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden können. Heute gibt es mehr als 4.200 Anbieter, die mehr als 35.000 verschiedene OPC-Produkte entwickelt haben, welche in mehr als 17 Millionen Anwendungen eingesetzt werden. Die geschätzten Einsparungen allein bei den Entwicklungsressourcen belaufen sich auf mehrere Milliarden Dollar.

Quelle: [OPC Foundation](#)

PLM-Benutzergruppe e.V.:

Die PLM-Benutzergruppe fördert das Miteinander der Siemens PLM Software Anwender, um die Softwareprodukte voranzutreiben, zu optimieren und die Effizienz beim Einsatz zu steigern. Die Benutzergruppe bietet die Möglichkeit, dass der Softwarehersteller Siemens und die Anwender in Kontakt treten, um sich gegenseitig auszutauschen.

Quelle: [PLM-Benutzergruppe](#)

ProStep iViP e.V.:

Der Verein ProStep iViP hat sich der Erarbeitung von zukunftsweisenden Lösungsansätzen und Standards für das Produktdatenmanagement und die virtuelle Produktentstehung verschrieben.

Dabei bündelt er die Interessen von Herstellern und Zulieferern der Fertigungsindustrie, sowie IT-Anbietern in enger Kooperation mit Wissenschaft und Forschung, um seinen Mitgliedern langfristige Wettbewerbsvorteile durch effizientere Prozesse, Methoden und Systeme zu ermöglichen.

Gegründet wurde der Verein 1993 aus der Einsicht von namhaften IT-Managern von BMW, Bosch, Continental, Daimler, Delphi, Opel, Siemens, Volkswagen und 30 weiteren heraus, dass die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen maßgeblich von der Entwicklung innovativer Verfahren für effizientes Produktdatenmanagement bestimmt sein wird.

Ausgangspunkt war die gemeinsame Entwicklung des Datenformats STEP (ISO 10303). Seit 2003 ist die integrierte virtuelle Produktentstehung (iViP) eines der Vorreiterthemen. Bis heute ist es ein wesentliches Anliegen des Vereins, für seine Mitglieder neue Ansätze der durchgängigen Prozess-, System- und Datenintegration zu entwickeln und alle Produktentstehungsphasen digital zu unterstützen.

Quelle: [ProStep iViP](#)

TDWI Germany e.V. Analytics und Business Intelligence:

TDWI ist die wichtigste Wissensdrehscheibe und das größte Netzwerk zum Thema Analytics, Big Data und Business Intelligence in Europa. TDWI bietet zahlreiche herstellerunabhängige und neutrale Weiterbildungsmöglichkeiten, sei es auf Konferenzen, durch Seminare oder mit Fachzeitschriften und vielen weiteren Publikationen (Print und online).

Im Verein TDWI e.V. treffen sich Experten aus Unternehmen, Beratungshäusern und Lösungsanbietern mit Wissenschaftlern und Studenten. Sie tragen Wissen zusammen, diskutieren

aktuelle Problemstellungen und entwickeln praxisorientierte Lösungen. Das gesamte Know-how dieses „Schwarms“ ist im TDWI gebündelt und bildet so den Taktgeber der deutschsprachigen BI- und Analytics Szene.

Über 6.000 Mitglieder weltweit und allein 1.200 im deutschsprachigen Raum tauschen sich persönlich und fachlich im TDWI aus. In zwanglosen lokalen Roundtable-Diskussionen, TDWI Young Guns Bar Camps, Anwenderforen und Seminaren oder im Rahmen der jährlichen Konferenzen in München und Zürich profitieren die Mitglieder und Interessierten von den Leistungen unseres Vereins. Die Fachzeitschrift BI-SPEKTRUM rundet das Angebot der hochwertigen Fachinformationen ab.

Quelle: [TDWI](#)

Gesellschaft für Systems Engineering e.V.:

Die GfSE fördert als gemeinnützige Organisation Wissenschaft und Bildung im Bereich des Systems Engineering in Industrie, Forschung und Lehre. Die GfSE nimmt an den Aktivitäten von INCOSE auf europäischer und internationaler Ebene teil und bietet ein deutschsprachiges Dienstleistungsangebot zum Thema Systems Engineering an. INCOSE konstituierte sich bereits 1990 als internationale, gemeinnützige Organisation. INCOSE ist heute die international maßgebende Körperschaft zur Definition, Verständnisbildung, Förderung und Anwendung des Systems Engineering.

Quelle: [GfSE](#)

DIRK - Deutscher Investor Relations Verband:

Der DIRK – Deutscher Investor Relations Verband ist der größte europäische Fachverband für die Verbindung von Unternehmen und Kapitalmärkten. Wir geben Investor Relations (IR) eine Stimme und repräsentieren rund 90% des börsennotierten Kapitals in Deutschland. Als unabhängiger Kompetenzträger optimieren wir den Dialog zwischen Emittenten, Kapitalgebern sowie den relevanten Intermediären und setzen hierfür professionelle Qualitätsstandards. Unsere Mitglieder erhalten von uns fachliche Unterstützung und praxisnahes Wissen sowie Zugang zu Netzwerken und IR-Professionals aus aller Welt. Zugleich fördern wir den Berufsstand der Investor Relations und bieten umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in enger Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.

Quelle: [DIRK](#)

Charta der Vielfalt:

Die Charta der Vielfalt e.V. ist die größte Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Diversität in den Unternehmen und Institutionen Deutschlands. Das Herzstück des Vereins ist die Urkunde „Charta der Vielfalt“, die zur Anerkennung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitskultur 2006 gemeinsam von Unternehmen und Politik ins Leben gerufen wurde. Im Januar 2011 wurden die Aktivitäten in einen [Verein](#) überführt.

Ziel der [Initiative](#) ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Mehr als 4.900 Unternehmen haben die Charta der Vielfalt bis heute unterzeichnet. Damit repräsentiert die Charta der Vielfalt über 15 Millionen Beschäftigte. Der Verein wird getragen von 38 Mitgliedsorganisationen. Unterstützt wird die Initiative von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, Reem Alabali-Radovan. Bundeskanzler Olaf Scholz ist Schirmherr der Charta der Vielfalt e. V.

Quelle: Charta der Vielfalt



2-29. Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Stakeholder:

Die CENIT AG pflegt regen Kontakt zu ihren Stakeholdern. Innerhalb der Organisation wird dabei die Kommunikation mit einzelnen Stakeholdern an mehrere Stabsstellen verteilt, diese berichten in regelmäßigen Abständen direkt an den Vorstand.

Investoren:

Für den regelmäßigen Dialog zu den Investoren der CENIT AG ist die Abteilung Investor Relations sowie der CEO zuständig. Über die Geschäfts- und Quartalsberichte findet eine regelmäßige Kommunikation in Richtung des Kapitalmarktes statt. Zudem findet einmal im Jahr die Jahreshauptversammlung der CENIT AG statt. Auch auf verschiedenen Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen ist die CENIT AG regelmäßig vertreten. Nicht zuletzt sorgt die rundum überarbeitete Nachhaltigkeitsberichterstattung für eine deutlich gesteigerte Transparenz zum Kapitalmarkt. Für individuelle Anfragen von Investorensseite ist ebenfalls der Bereich Investor Relations über die unternehmenseigene Website erreichbar.

Mitarbeiter:

Im Rahmen des innerbetrieblichen Dialogs der CENIT AG mit ihren Beschäftigten nimmt die Personalabteilung alle zwei Jahre eine Mitarbeiterbefragung („Pulse Check“) vor. Die Ergebnisse werden bei Nachfassgesprächen und Versammlungen mit den Beschäftigten vorgestellt und mit den Führungskräften diskutiert, sodass Führung und Mitarbeiter kommunikativ eingebunden werden. Erweist sich der Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten als unzureichend, treffen die Führungskräfte entsprechende Korrekturmaßnahmen. Außerdem tragen diese Befragungen zur Harmonisierung der Ergebnisse zwischen Bereichen bei und helfen, Problemstellungen präziser zu erfassen.

Darüber hinaus werden die Mitarbeiter regelmäßig über das konzernweite Intranet und in einer Mitarbeiterzeitschrift (z.B. CEO News) zur Teilnahme an Firmenveranstaltungen eingeladen. Diese

Veranstaltungen dienen der Information über wichtige Ergebnisse oder Prozesse. Dabei achtet das Management im Interesse eines fruchtbaren Dialogs stets darauf, dass die Veranstaltungen mit einer Fragerunde enden.

Die Personalabteilung ist für den Dialog zwischen den Mitarbeitern und dem Vorstand zuständig und zugleich der erste Ansprechpartner für die Mitarbeiter der CENIT AG. Dem Aufsichtsrat von CENIT AG gehört auch ein Arbeitnehmervertreter an. Dieser wird für 3 Jahre gewählt und nimmt an den Sitzungen und Abstimmungen des Aufsichtsrates teil.

Lieferanten:

Das Lieferantenmanagement wird vom Einkauf der CENIT AG organisiert, der die zentrale Beschaffungsrichtlinie der CENIT AG zur Umsetzung bestmöglicher Qualität anwendet. Dabei halten die Mitarbeiter des Einkaufs einen regelmäßigen Kontakt zu den Hauptlieferanten der Gesellschaft. Auf diese Weise wird eine regelmäßige Optimierung der Lieferkette gewährleistet. Über den aktuellen Stand der Lieferantenbeziehungen wird in regelmäßigen Abständen an den Vorstand berichtet.

Kunden:

Für Kunden ist der Bereich Marketing regelmäßiger Ansprechpartner. Über den Stand der Kundenbeziehungen wird der Vorstand regelmäßig unterrichtet. Hierzu finden in festen Abständen individuelle Gespräche mit einzelnen Kunden statt sowie Befragungsrunden in Form von Meinungserhebungen. Zusätzlich präsentiert sich die CENIT AG periodisch auf verschiedenen Fachmessen und Veranstaltungen innerhalb der Branche. Auch Kundenaudits finden in festen Abständen statt. Die CENIT AG verfügt zudem über ein eigenes Support-Center für ihre Kunden.

Öffentliche Interessengruppen:

Auch die Kommunikation mit öffentlichen Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen obliegt dem Ressort Marketing. Zusätzlich wird die Kommunikation zu allen öffentlichen Interessengruppen durch den CEO aktiv wahrgenommen. Als Vertreter des Konzerns repräsentiert der CEO die CENIT in allen Angelegenheiten nach außen.

2-30. Tarifverträge

Dieser Abschnitt trifft zum aktuellen Zeitpunkt nicht auf die CENIT AG zu

3. GRI 3: Wesentliche Themen

3-1. Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Der CENIT AG ist es wichtig, zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel und Umweltverschmutzung als Unternehmen nachhaltig zu handeln. Daher entwickelt CENIT AG eine Nachhaltigkeitsstrategie zur wirkungsvolleren Umsetzung unserer Ziele im Hinblick auf Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit, Verantwortung und gesetzliche Anforderungen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten wir 2022 eine Reihe von Zielen gemäß den ESG-Kriterien, darunter die Reduzierung der Umweltbelastung durch unsere Aktivitäten sowie einen nachhaltigeren Umgang mit natürlichen Ressourcen. Damit wollen wir helfen, die negativen Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren und aktiv zum Umweltschutz beizutragen.

Wir sehen in der Nachhaltigkeit auch eine positive Dynamik. Indem wir mit dieser Strategie unseren Ruf als nachhaltiges Unternehmen festigen und so das Interesse potenzieller Bewerber, Kunden, Investoren und Geschäftspartner wecken, wollen wir die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens langfristig sichern. Wir sehen es als unsere Pflicht, verantwortungsvoll gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt zu handeln und unsere Kunden bei der Entwicklung und Fertigung ihrer Produkte in diesem Sinne zu unterstützen.

In vielen Ländern und Regionen unterliegen wir bereits gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, die wir als Unternehmen erfüllen wollen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir dies sicherstellen und die gesetzlichen Vorgaben einhalten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass CENIT im ESG-Bereich einen zweifachen und sich ergänzenden Ansatz verfolgt. Zum einen befähigen wir unsere Kunden durch unsere Softwarelösungen und Prozesse, ihre Produkte zu verbessern, ihren Ressourceneinsatz zu optimieren und dabei ihre Leistung und letztlich ihre Profitabilität zu steigern. Zum anderen konzentrieren wir uns auf die ESG-Vorgaben für unser Unternehmen und steigern dessen Nachhaltigkeit außerdem, indem wir an der Verbesserung sowohl unserer kurz- als auch unserer langfristigen Ertragskraft arbeiten.

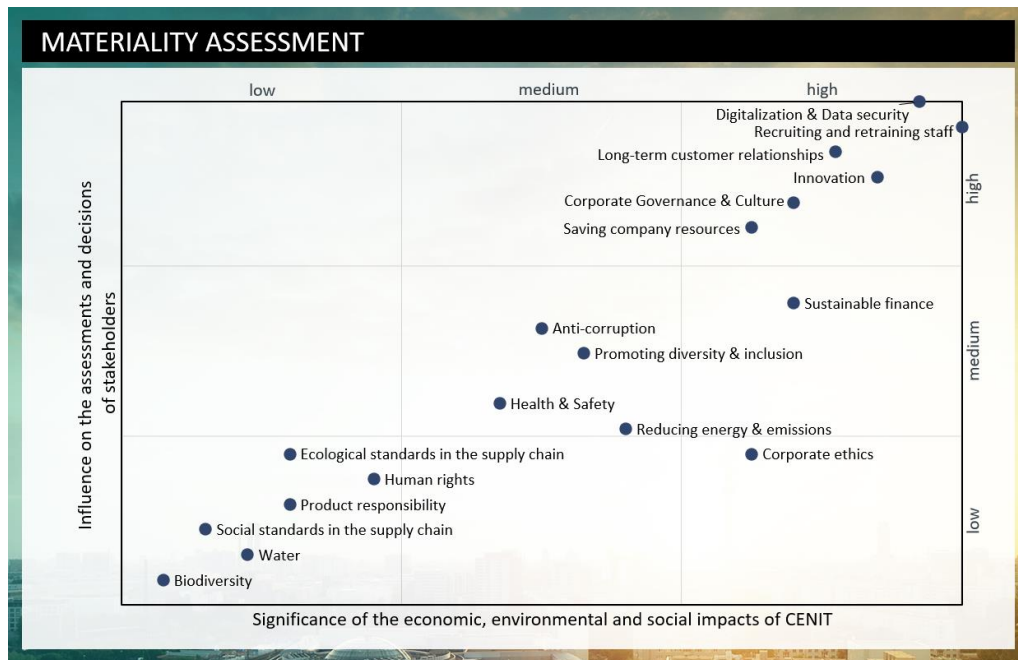
Wesentlichkeitsanalyse zu CSR-Themen

Eine wichtige Grundlage für das nachhaltige Management bei CENIT ist die folgende Wesentlichkeitsanalyse.

Mit ihrer Hilfe werden Themen auf der Basis verschiedener externer Rahmenbedingungen ermittelt und ihre Geschäftsrelevanz sowie ihre Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft bewertet.

Im Jahr 2023 ermittelte und priorisierte CENIT im Zuge einer Wesentlichkeitsprüfung Kernthemen und entsprechende Angaben für die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Im Rahmen dieser strategischen ESG-Bewertung wurden Beiträge verschiedener Stakeholder eingeholt und externe ESG-Rahmen- und -Gesetzgebungswerke geprüft, darunter der Software & IT Services Standard des Sustainability Accounting Standards Board (SASB), die Emissionsberichterstattung gemäß dem Carbon Disclosure Project (CDP), der im Greenhouse Gas (GHG) Protocol festgehaltene Standard für Berechnung von und Berichterstattung über die Treibhausgasemissionen von Unternehmen, die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und die CSRD-Richtlinie der EU zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

Die Ergebnisse für das Jahr 2023 sind in der nachstehenden Abbildung zu sehen:



Die Abbildung veranschaulicht die für CENIT wesentlichen CSR-Themen. Die Stichwörter im oberen rechten Quadranten werden als „relevant“ sowohl in Bezug auf die Geschäftsentwicklung als auch deren Auswirkungen auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte eingestuft und somit in der internen Bearbeitung priorisiert. Entsprechend den Kriterien der GRI sind sie auch Gegenstand unserer nichtfinanziellen Berichterstattung. Aus der Wesentlichkeitsanalyse leiten wir unsere wesentlichen Themen in den Folgekapiteln ab.

3-2. Liste der wesentlichen Themen

Die ermittelten Themen wurden in diesem Bericht drei Bereichen zugeordnet:

Handlungsfeld	CSR-Fokus-Themen von CENIT
Mitarbeiter & Gesellschaft	Mitarbeitergewinn und -bindung: Arbeitgeberattraktivität, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Förderung von Vielfalt & Inklusion
	Langfristige Kundenbeziehungen: vertrauensvolle, respektvolle und partnerschaftliche langfristige Kundenbeziehungen
Umwelt & Klima	Innovation: Gestaltung von effektiven und effizienten Prozess- und IT-Lösungen zur Reduktion von Energie und Emissionen (intern/extern)
	Betriebliche Ressourcenschonung: Energieverbrauch und Emissionen, Abfallentsorgung, etc.
Integrität und Compliance	Corporate governance and culture: faire Geschäftspraktiken, Vorbeugung von Diskriminierung und Korruption; wertebasierte Unternehmenskultur
	Digitalisierung & Datensicherheit: Zertifizierungen, Informationssicherheit, Schutz personenbezogener Daten

3-3. Management wesentlicher Themen

Im Folgenden zeigen wir, was wir bei CENIT unter den einzelnen oben genannten CSR-Schwerpunktt Themen verstehen. Im Rahmen eines globalen Managementkonzepts setzen wir in den einzelnen Themenfeldern bereits eine Vielzahl an Maßnahmen um.



Mitarbeitende und Soziales

Unsere Mitarbeitenden und soziale Verantwortung stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Gemeinsam wollen wir das bestmögliche Umfeld für unsere Mitarbeiter schaffen sowie Talente fördern, gewinnen und halten. Gleichzeitig wollen wir allen Mitarbeitenden die größtmögliche Chancengleichheit und umfassenden Respekt zuteilwerden lassen. Unsere soziale Verantwortung beschränkt sich jedoch nicht nur auf unsere Mitarbeiter, sondern umfasst auch die Art und Weise, wie wir mit unseren Kunden und Partnern zusammenarbeiten und wie wir uns in der Gesellschaft verhalten und engagieren. Soziales Engagement ist für uns ein Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung und damit ein wichtiger Beitrag zu einer positiven Unternehmenskultur.

Im Rahmen der seit November 2013 bestehenden Initiative CENIT Cares werden Projekte unterstützt, die Menschen in Krankheit, Not oder mit Behinderung helfen oder sie in ihrer Ausbildung und beruflichen Weiterentwicklung fördern sollen – ob direkt vor Ort oder in einem fernen Land. Alle der bisher weit über 100 Aktionen beruhen auf Initiativen und Vorschlägen von CENIT Mitarbeitern. Weitere Informationen hierzu finden Sie an entsprechender Stelle im Nachhaltigkeitsbericht, oder unter [CENIT Cares](#). Auch die Berufsausbildung sehen wir als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und setzen uns aktiv dafür ein, jungen Menschen durch eine qualifizierte Ausbildung den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Mehr hierzu finden Sie unter Punkt 6-4. GRI 404: „Aus- und Weiterbildung“ unserer Nachhaltigkeitsberichts.

Managementansatz

Um in den jeweiligen Märkten und Regionen schnell und agil agieren zu können, managen die einzelnen Gesellschaften Personalfragen in eigener Verantwortung. Die Personalabteilung der CENIT AG unterstützt und berät die Personalabteilungen der lokalen Tochtergesellschaften. Der Personaldirektor ist für das Personalwesen in der CENIT AG verantwortlich und berichtet an den Finanzvorstand. Darüber hinaus steht er in regelmäßigem und engem Austausch mit den verschiedenen Personalverantwortlichen im Konzern. Zudem werden bei Bedarf verschiedene

Fach- und Projektausschüsse einberufen, die sich gezielt mit einzelnen Themen befassen. Zu diesem Zweck finden auch (internationale) Videokonferenzen zwischen den einzelnen Personalabteilungen statt.

Instrumente zur Personalrekrutierung, für Jahresgespräche und Angebote zur Gesundheitsförderung werden zentral auf Konzernebene zur Verfügung gestellt. Andere Kernbereiche wie „Mitarbeitergewinnung und -bindung“, „Gesundheitsförderung“ und „Aus- und Weiterbildung“ werden jedoch weiterhin dezentral von den Konzerngesellschaften gesteuert. Es steht ihnen auch frei, unternehmensspezifische Standards zu setzen und eigene Personalrichtlinien zu entwickeln, die über bestimmte Mindestanforderungen hinausgehen oder zusätzliche Themen regeln.

Es ist wichtig, unseren Tochtergesellschaften Flexibilität bei den Personalthemen zu gewähren, damit sie die ihren lokalen Traditionen und Gebräuchen entsprechenden Erwartungen erfüllen können. Wir wollen, dass jeder seinen Platz in einem globalen System findet, das individuelle Freiheiten zulässt, gleichzeitig aber auch mit der Identität und den Werten unseres Unternehmens in Einklang steht.

Einstellung und Bindung von Mitarbeitern

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeitenden entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns beitragen. Deshalb arbeiten wir weiterhin an der Umsetzung unserer „Strategie 2025“, deren Ziel „Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber“ lautet, und stellen unsere Mitarbeiter in den Mittelpunkt unserer Personalstrategie.

Da wir der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter höchste Priorität beimessen, investieren wir verstärkt in diesem Bereich und fördern sinnvolle Möglichkeiten zum Lernen, zur persönlichen Weiterentwicklung, zur Entwicklung von Fähigkeiten und zum beruflichen Aufstieg. Im Einklang mit unserem Ziel, Diversität und Innovationsgeist zu kultivieren, bieten wir zahlreiche Lern- und Entwicklungsinitiativen an, um das Prinzip der Inklusion fest in unsere Einstellungs-, Rekrutierungs- und Mitarbeiterbindungsprozesse zu integrieren.

SCHULUNG: Wir bereiten unsere Mitarbeiter individuell auf die Arbeitswelt von morgen vor, indem wir kontinuierlich in ihre Weiterbildung investieren. Zu diesem Zweck bieten wir ihnen verschiedene Entwicklungsprogramme an. Im Jahr 2021 haben wir deshalb unter anderem unser Mitarbeitergespräch digitalisiert (PZG@CENIT), um diesen Vorgang für Mitarbeiter und Führungskräfte noch einfacher und komfortabler zu gestalten. Zweck des Jahresgesprächs sind die Motivierung unserer Mitarbeitenden sowie deren kontinuierliche Förderung und Entwicklung. So gewährleisten wir außerdem, dass sie unseren Kunden als verlässlicher Partner bei ihren ständig wechselnden und wachsenden Herausforderungen zur Seite stehen können.

Unsere Personalabteilung arbeitete 2023 intensiv an der Gestaltung einer Fachlaufbahn für vier Berufsfelder: Vertrieb, Softwareentwicklung, Fachdienstleistungen und Projektmanagement. Um sicherzustellen, dass diese Fachlaufbahn den Bedürfnissen der Berufsfelder entspricht, wurden interne Arbeitsgruppen eingesetzt, die sie genauestens spezifizieren und maßgeschneiderte Ausbildungspläne dazu entwickeln. Der Startschuss für die Fachlaufbahn wird im April 2024 fallen.

Darüber hinaus gehört die Berufsausbildung seit Jahren zu den strategischen Investitionsfeldern der CENIT. Wir sehen dies als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und legen Wert darauf, jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung erleichtern zu können. Wir haben uns an verschiedenen Online-Formaten beteiligt, um

interessierten Schülern unsere Ausbildungs- und Studienplätze vorzustellen. 2023 bildete CENIT in Deutschland zum Jahresende insgesamt 35 (Vorjahr: 28) junge Menschen in verschiedenen Berufen aus. Der Schwerpunkt liegt dabei auf technischen Ausbildungsgängen, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Zur Gewährleistung einer hochwertigen Ausbildung bieten wir diesen jungen Menschen regelmäßig interne und externe Schulungen an. Darüber hinaus stellte das Unternehmen im Jahr 2023 Werkstudenten und Masterstudenten ein.

PERSONALENTWICKLUNGSPROGRAMME

Talent@CENIT

Mit unseren Personalentwicklungsprogrammen (u.a. PZG, CENIT Campus, Skill- and Organizational Development) wollen wir unsere Mitarbeitenden engagiert fördern. Das Talentprogramm Talent@CENIT richtet sich an unsere professionellen Leistungsträger und (Nachwuchs-)Führungskräfte.

Ergänzend zu dem Talentförderprogramm für D-A-CH startete CENIT erstmals ein internationales und ein Talentförderprogramm speziell für Führungskräfte. Im Jahr 2023 nahmen 27 engagierte, hochqualifizierte Mitarbeiter an diesen Maßnahmen teil. Ihr Zweck sind Networking, die Weitergabe von Führungs-Know-how und die persönliche Entwicklung der Teilnehmer. Denn Mitarbeitende, die etwas mehr für uns tun, können darauf zählen, dass auch CENIT etwas mehr für sie tut!

Die Teilnehmer konnten die Veranstaltungsmodule online oder in Präsenz absolvieren. Anlässlich der für 2024 geplanten Abschlussveranstaltung werden sie sich alle persönlich begegnen. Die nächste Talentrunde ist 2025 vorgesehen. Ende 2024 werden die Teilnehmer ausgewählt.

Leaders@CENIT

2023 überarbeiteten wir außerdem unser Führungsleitbild und entwickelten ein maßgeschneidertes Schulungskonzept für unsere Manager. Unter dem Titel „Role of the Leader“ bildet dieses Konzept die Grundlage unserer künftigen Führungskultur.

ARBEITSWELT

Die letzten von der Coronakrise geprägten Jahre haben uns gezeigt, dass wir durchaus flexibel und erfolgreich zusammenarbeiten können, ohne an einen bestimmten Ort gebunden zu sein und ohne persönlichen Kontakt im Büro. Diese Zeit hat die Erwartungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter verändert. Den anstehenden Wandel der Arbeitswelt wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern gestalten. Deshalb haben wir unsere Mitarbeiter in der Umfrage „New Work@CENIT“ um Auskunft gebeten, wie sie in Zukunft arbeiten möchten und was sie dafür brauchen. Dabei ging es nicht nur um den Arbeitsplatz oder den Standort, sondern auch um die generelle Frage, wie die Zusammenarbeit neugestaltet werden kann. Begleitet werden diese Transformationsprozesse durch die Umfrage „Your Feedback“, mit der wir unseren Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen „den Puls fühlen“, um stetig mit ihnen in Dialog zu bleiben.

GEWINNUNG VON TALENTEN

Ein Schwerpunkt der Personalarbeit lag 2023 auch auf der Gewinnung von Talenten, um den Erfolg und das Wachstum unseres Mutterunternehmens wie auch der gesamten Gruppe zu fördern. Daher haben wir 2023 an mehreren virtuellen Recruiting-Veranstaltungen teilgenommen und weitere, neue Wege zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter beschritten. So haben wir

beispielsweise Online-Vortragsformate genutzt, um CENIT als Arbeitgeber vorzustellen. Ein weiterer Schlüsselfaktor bei der Rekrutierung waren die verstärkte Nutzung von Marketingtools und Social-Media-Kanälen wie XING und LinkedIn und auch eigene Videos und Social Media Kampagnen. Darüber bauen wir unsere bestehenden Recruiting-Kanäle, wie z.B. die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, ständig aus und etablieren neue Kanäle. Ein weiterer Kernpunkt ist die kontinuierliche Optimierung der Schnittstellen, etwa durch Ausbau unserer Präsenz auf verschiedenen nationalen und internationalen Arbeitgeberportalen.

Darüber hinaus ist unser Programm „Employees recruit employees“ („Mitarbeiter werben Mitarbeiter“) zu einem immer wichtigeren Bestandteil unserer Einstellungspolitik geworden. Den digitalen Bewerbungsprozess und das virtuelle Vorstellungsgespräch haben wir weiter ausgebaut.

Langfristige Stakeholder-Beziehungen

Wir sind davon überzeugt, dass wir unseren Kunden nur dann bestmögliche Produkte und optimalen Service sowie Beratung bieten können, wenn wir die Zusammenarbeit mit ihnen in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen. Mit unseren maßgeschneiderten Prozess- und Softwarelösungen begleiten wir unsere Kunden kontinuierlich vom ersten Tag an und haben dabei immer ihre individuellen Wünsche und Bedürfnisse im Blick.

Wir bei CENIT sind stolz darauf, dass wir bereits auf eine langjährige, erfolgreiche Partnerschaft mit vielen Kunden zurückblicken können. So unterstützen wir beispielsweise Kunden aus der Automobil-, Luftfahrt- und Fertigungsindustrie sowie eine Vielzahl von Kunden aus der Finanzdienstleistungsbranche bei der effizienten digitalen Umsetzung ihrer internen Prozesse. Unabhängig von der Dauer der Kundenbeziehung richten wir die Art der Zusammenarbeit immer nach den Zielen unserer Kunden aus. Unsere flexiblen und dennoch stabilen internen Strukturen erlauben es uns, Prozesse über die verschiedensten Kommunikationskanäle zu implementieren. So sind wir jederzeit für unsere Kunden vor Ort erreichbar und können dort direkt unsere Leistungen anbieten. Wir können aber auch Geschäftsprozesse komplett digital und aus der Ferne abwickeln.

Mit Blick auf unser übergeordnetes Ziel CENIT 2025 wollen wir die Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens gemeinsam mit unseren heutigen, aber auch künftigen, neuen Kunden fortschreiben. Dazu ermitteln wir kontinuierlich weitere Wachstums- und Effizienzpotenziale für unsere Kunden in den verschiedensten Bereichen des PLM- und des EIM-Segments sowie durch Entwicklung eines digitalen Zwillinges für ganze Produktionsanlagen rund um Digital Factory Solutions.

Und nicht zuletzt ist auch Kundenzufriedenheit ein wichtiger Faktor für langfristige Beziehungen. Um gezielt auf spezifische Bedürfnisse einzugehen, kümmern wir uns um die Zufriedenheit unserer Kunden projektbezogen und dezentral. Im Rahmen von Kundenbefragungen erheben wir hierzu beispielsweise definierte Kennzahlen wie „Churn Rate“, „Net Promoter Score“ (NPS) oder „Customer Satisfaction Score“ (CSAT). Dabei bewerten unsere Kunden sowohl die Funktionalitäten des Produkts als auch die Beratung und die erbrachten Dienstleistungen. Des Weiteren holen wir Kundenmeinungen über Online-Umfragen, per E-Mail, im direkten Kundenkontakt oder per Telefon ein. Um von Anfang an eine hohe Kundenzufriedenheit zu gewährleisten, werden unsere Kunden - wie oben bereits erwähnt - vom ersten Tag an in die Produkt- und Prozessentwicklung einbezogen. Zu den Maßnahmen, die zur Produktqualität und damit zur Kundenzufriedenheit beitragen, gehören gemeinsame Entwicklungsprojekte,

Kundengremien, User Groups und Communities sowie Produktvorschauen, Beta-Phasentests und Workshops.

Umwelt & Klima

Managementansatz

Aktiver Umweltschutz ist im Verhaltenskodex unseres Unternehmens fest verankert. Mit diesem grundlegenden Dokument halten wir alle unsere Mitarbeitenden dazu an, im Rahmen ihrer Tätigkeit Ressourcen zu schonen und bei der Auswahl von Lieferanten, Werbemitteln oder anderen externen Dienstleistungen neben den ökonomischen auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

Wir wollen unsere Kunden in den einzelnen Fertigungs- und Dienstleistungsbranchen zu mehr Effizienz bei Planung, Fertigung und Betriebsabläufen verhelfen und es ihnen so ermöglichen, auch nachhaltiger zu wirtschaften. In diesem Zusammenhang beteiligt sich CENIT an Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die die nachhaltigere Nutzung und die Einsparung von Ressourcen durch Einsatz digitaler Lösungen konkret verbessern.

Innovation

Jede Erfolgsgeschichte beginnt mit einer Idee. Damit aus der Idee aber eine Erfolgsgeschichte wird, muss sie erfolgreich umgesetzt werden, und die entsprechenden Lösungen müssen sich am Markt etablieren. Nur in diesem Fall kann man von einer tatsächlichen Innovation sprechen. Kaum eine andere Branche ist so stark von Innovationen geprägt wie die der Informations- und Kommunikationstechnologien. Auch mehr als 30 Jahre nach der Erfindung des kommerziellen Internets ist die Digitalisierung noch in vollem Gange. Wir bei CENIT unterstützen unsere Kunden in diesem fortlaufenden Innovationsprozess als starker Partner mit jahrzehntelanger Expertise in den Bereichen PLM und EIM. Wir sehen Innovation nicht als Notwendigkeit, um am Markt zu bestehen, sondern als Chance, mit digitalen, schlanken und effizienten Prozessen unseren Beitrag zu nachhaltigeren IT-Prozessen und zugleich zum gesellschaftlichen Wohlstand zu leisten. Um den Ansprüchen unserer Kunden, aber auch unseren Ansprüchen an uns selbst gerecht zu werden, investieren wir kontinuierlich in die Weiterentwicklung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots sowie in die Ausbildung unserer Mitarbeiter. Neben dem Ausbau unseres Softwareangebots gemeinsam mit den langjährigen Partnern Dassault Systèmes, SAP und IBM werden wir uns in Zukunft auch stärker auf eigene Softwareangebote konzentrieren. Unser Gesamtpaket aus Partner- und Eigenlösungen, die daraus entwickelten innovativen Angebote und die von uns übernommene Implementierung bilden zusammen eine digitale Plattform für die optimale Abwicklung der Kernprozesse unserer Kunden.

Ressourcenschonung im Betrieb

Die „betriebliche Ressourcenschonung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als grundlegend ermittelt und ist auch im Verhaltenskodex von CENIT verankert. Da Kennzahlen bisher nicht zentral erfasst und für Steuerungszwecke genutzt werden, hat CENIT die hierfür notwendigen Maßnahmen in Angriff genommen. Dazu wurde im Jahr 2021 eine erste Bestandsaufnahme der umfangreichen und komplexen Datenlage gestartet. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir die Datenerfassung optimiert, um eine valide Datenbasis für alle Standorte unseres Konzerns zu erhalten. Darüber hinaus wurden Maßnahmen im Rahmen eines Projektes zur Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks unseres Unternehmens initiiert.

Im Fokus des CSR-Themas Ressourcenschonung stehen verschiedene Digitalisierungsprojekte, wie das elektronische Rechnungswesen, die Weiterentwicklung des papierlosen Büros, die Abfallentsorgung nach der aktuellen Gewerbeabfallverordnung sowie die Verwendung von nachwachsenden Rohstoffen (Büromöbel, Glas, etc.) und die Förderung der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs durch die Mitarbeiter (Ticket-Zuschuss). Auch Themen wie die Senkung des Gesamtstromverbrauchs und die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen werden untersucht.

Integrität & Compliance

Managementansatz

Wir verfolgen einen präventiven Compliance-Ansatz und leben eine Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter für dieses Thema sensibilisiert und entsprechend geschult werden. Das CENIT Compliance-System zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist dabei ein wesentlicher Bestandteil. Compliance bedeutet für uns in erster Linie, dass sich alle Mitarbeiter an die festgelegten Verhaltensregeln (Code of Conduct) halten. Der Code of Conduct stellt einen Ordnungsrahmen dar, der für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Position im Unternehmen gilt. Er soll helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen im Arbeitsalltag zu bewältigen und prägt den Umgang mit Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Stakeholdern und der Öffentlichkeit.

Diese Verhaltensregeln stellen einen Mindeststandard für alle Mitarbeiter in den Unternehmen der CENIT Gruppe dar und sind für diese verbindlich. Verstöße gegen den Code of Conduct werden im Interesse aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, damit sichergestellt ist, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt. Der aktuelle Code of Conduct wird ständig erweitert und konkretisiert und ist für alle Mitarbeiter im Intranet abrufbar.

Das ermöglicht die Pflege langfristiger, vertrauensvoller Beziehungen im Interesse einer transparenten und seriösen Geschäftsabwicklung.

Unternehmensführung und -kultur

Aspekte des Themas „Faire Geschäftspraktiken“ werden auch in unserem Verhaltenskodex berücksichtigt. Dieser besagt unmissverständlich, dass CENIT keine Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder andere Formen der illegalen Vorteilsgewährung duldet. CENIT bekennt sich in ihrem Code of Conduct auch uneingeschränkt zum fairen Wettbewerb und zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Alle CENIT-Mitarbeiter müssen sich im Einklang mit geltendem Wettbewerbsrecht verhalten. Der Code of Conduct formuliert auch die Erwartungen der CENIT hinsichtlich der Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen und des Umgangs mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen fest.

Darüber hinaus ist es uns stets wichtig, unser Unternehmen unter Berücksichtigung von Werten wie Respekt und Vertrauen nachhaltig zu führen und dabei Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen. Dies war, ist und wird auch in Zukunft von zentraler Bedeutung für uns sein.



Digitalisierung und Datenschutz

Mit unseren Software- und Servicelösungen bringen wir die Kernprozesse unserer Kunden in das digitale Zeitalter. Vorrangiges Ziel von CENIT ist es, das Thema Digitalisierung global und nachhaltig voranzutreiben. So machen wir die Geschäftsprozesse unserer Kunden nicht nur schlanker, effizienter, schneller und damit nachweislich besser, sondern gleichzeitig auch ressourcenschonender. Unsere digital umgesetzten Prozesse sind nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht ein Gewinn für unsere Kunden, sondern wir entlasten damit gleichzeitig auch deren Mitarbeiter und tragen so zu einem angenehmeren Arbeitsumfeld bei. Durch unsere digitalen und teilautomatisierten Prozesse helfen wir außerdem bei der Ermittlung weiterer Möglichkeiten, Geschäftsprozesse noch umweltfreundlicher abzuwickeln. Unsere maßgeschneiderten Lösungen dienen übersichtlichen und deutlich weniger fehleranfälligen Prozessen und bieten zahlreiche Auswertungsoptionen.

Nachhaltige Digitalisierung bedeutet aber auch Datensicherheit und nachvollziehbare digitale Strukturen. Für CENIT ist der Schutz sensibler Daten vor dem Zugriff unbefugter Dritter von hoher Priorität. Bei der Gestaltung interner Berechtigungskonzepte stehen wir unseren Kunden jederzeit beratend zur Seite.

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb verarbeiten wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner in Übereinstimmung mit der geltenden Rechtsprechung zum Schutz der personenbezogenen Daten und zur Datensicherheit. Unsere internen Datenschutzbestimmungen beschreiben, welche Arten personenbezogener Daten wir erheben, wie diese Daten verwendet werden, an wen sie weitergegeben werden und welche Wahlmöglichkeiten und Rechte die Betroffenen im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Daten durch uns haben. Diese Bestimmungen regeln die datenschutzkonforme Informationsverarbeitung und die Verantwortlichkeiten, die bei CENIT in diesem Zusammenhang bestehen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sie einzuhalten.

Darüber hinaus ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, dass sowohl interne als auch externe Informationen vertraulich behandelt werden. Zu diesem Zweck hat CENIT die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Daten ergriffen, die wir von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Kunden erhalten. Die Wahrung der Vertraulichkeit ist daher auch fester Bestandteil der Arbeitsverträge unserer Mitarbeiter. Ebenso werden bei Bedarf individuelle Vertraulichkeitsvereinbarungen mit externen Mitarbeitern oder Dienstleistern abgeschlossen.

Die oben beschriebenen Prozesse sind durch entsprechende Zertifizierungen (ISO 27001:2013 und ISO 9001:2015) qualitativ abgesichert und werden regelmäßig extern auditiert.

3-4. Unsere Nachhaltigkeitsziele

Wir erkennen die Bedeutung der Nachhaltigkeit im Rahmen unserer Unternehmensstrategie an. Folglich ist die Festlegung von Zielen integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitspolitik. Dabei steht für uns besonders ein Grundgedanke im Vordergrund: Durch Festlegung von Zielen sorgen wir dafür, dass bestimmte Aspekte der Nachhaltigkeit Aufmerksamkeit finden, ins allgemeine Bewusstsein rücken und unser Handeln noch besser auf sie ausgerichtet wird.

Messbarkeit ist ein weiterer kritischer Faktor. Durch Zielvorgaben können wir die Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsstrategie messen und überwachen. Mit quantifizierbaren Zielen können wir unsere Leistungen genauer bewerten und unsere Strategie bedarfsgerecht nachführen.

Außerdem kommt der Kommunikation eine zentrale Rolle zu. Unsere Nachhaltigkeitsziele sind für eine transparente Darstellung unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen sowohl nach außen als auch nach innen unverzichtbar! Durch mehr Transparenz erhöhen sie das Vertrauen der Stakeholder unseres Unternehmens, und zwar sowohl der Kunden, als auch der Mitarbeiter und der Investoren.

Die Nachhaltigkeitsstrategie von CENIT* umfasst folgende Ziele:

NACHHALTIGKEITSZIEL	WANN	ZIEL	AKTUELLER STATUS
Reduzierung unseres CO ₂ -Fußabdrucks	2030	Reduzierung um 55%	1993 Tonnen CO ₂ e
Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen	2030	100%**	An einigen Lokationen bereits umgesetzt (Überprüfung erforderlich)
Fortbildungsstunden pro Mitarbeiter (Durchschnitt)	2030	20 Stunden / Mitarbeiter	10,3 Stunden / Mitarbeiter
Auszubildende/Studenten bei CENIT	2030	Mindestens 5%	5,50%
Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit	2030	Umfrage im 2-Jahres Rhythmus	Erste konzernweite Umfrage in den letzten fünf Jahren
Verbesserung unseres ESG-Ratings (EcoVadis)	2030	Gold -> min. 70 Punkte	66 Punkte (Silver)
Einführung von Schulungen zur Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidrigem Verhalten	2025	90% Teilnahmequote für alle Mitarbeiter	Derzeit keine Schulungen
Einführung eines Lieferanten-Managements	2025	Einführung	Derzeit nur grob vorhanden

* Scope für diese Ziele ist die CENIT Gruppe 2022. Zukünftige M&A ausgeschlossen

** CENIT ist nicht Eigentümer der genutzten Büroräume und weder direkt noch über einen Immobilienpachtvertrag Inhaber vollständiger Eigentumsrechte an Grundstücken oder Gebäuden. Wenn CENIT nur Mieter eines Arbeitsplatzes ist und die Abfallentsorgung durch den Vermieter und/oder die Stadtverwaltung geregelt wird, erhält CENIT keine detaillierte Berichterstattung über Sammlung, Sortierung oder Art der Entsorgung des Abfalls. CENIT wendet für alle Standorte die gleichen Verfahren an, mit entsprechenden Näherungswerten für Strom und Abfall.

Name / Thema	Beschreibung	Gemessen:	SDG	Ziel	Ergebnis 2022	Ergebnis 2023
Umwelt:						
Anteil Erneuerbare Energien	Menge Erneuerbare Energien / Gesamtenergiemenge (Strom und Heizung)	Anteil der erneuerbaren Energie/ Gesamtenergie (Strom u.Heizung)	13	Ziel: Bis 2030 zu 100 % Erneuerbare Energien, wo immer CENIT die Möglichkeit dazu hat	keine Angabe	keine Angabe
CO ₂ -Fußabdruck	Verringerung THG-Emissionen	Menge CO ₂ e-Emissionen	13	Senkung Emissionen um 55 % bis 2030 im Vergleich zu 2022 (Scope: Gruppe 2022)	1.993	1.502
Gesellschaft:						
Schulung und Berufsausbildung	Schulungsstunden pro Mitarbeiter	Schulungsstunden pro Mitarbeiter	4	20 Stunden pro Mitarbeiter	10,2	15,8
Berufsausbildungsplätze	Jährliche Anzahl Mitarbeiter in der Berufsausbildung	Jährliche Anzahl Mitarbeiter in der Berufsausbildung (31.12)	4	Bis 2030 mind. 5 % der Gesamtbelegschaft in Berufsausbildung	28 / 6%	35 / 9%
Mitarbeiterzufriedenheit	Umsetzung eines Motivationsprogramms zur Steigerung von Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität		4,8	Mitarbeiterbefragung mindestens alle zwei Jahre zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit.	Erliegt	Im GJ24 geplant
Unternehmensführung:						
ESG Rating	Eines oder mehrere Nachhaltigkeitsratings erhalten und ein Zielrating festlegen			Regelmäßige Bewertung mit EcoVadis Gold bis 2030	Silber	Silber
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Förderung einer Kultur der Ethik und der moralischen Integrität, Kampf gegen Korruption und Bestechung			Schulungen über Korruption und Bestechung, bis 2025 Teilnahme mindestens 90 % Gesamtbelegschaft (Scope Cenix Group 2022)	0	22%
Lieferantenbewertung	Bewertung von Lieferanten (Umwelt, Gesellschaft...)	Zahl der bewerteten Lieferanten / Gesamtzahl Lieferanten		Bis 2025 Lieferantenbewertungen nach LKSG / CSDDD	keine Bewertung vorgenommen	17%

Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks: Wir haben uns vorgenommen, unsere Scope 1- und 2-Emissionen bis 2030 um 55 Prozent zu senken, indem wir erneuerbare Energiequellen nutzen, energieeffiziente Technologien einsetzen und unsere Produktionsprozesse optimieren.

Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen: Bis 2030 wollen wir unseren gesamten Strombedarf aus erneuerbaren Quellen decken, wo immer dies möglich ist, und dabei Solar- und Windenergie nutzen und in energieeffiziente Technologien investieren.

Personalentwicklung: Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter mit den neuesten Entwicklungen in ihrem Fach Schritt halten, verpflichten wir uns, die Schulungsstunden pro Mitarbeiter bis 2030 durchschnittlich auf 20 Stunden pro Jahr zu verdoppeln.

Engagierter Beitrag zur betrieblichen Berufsbildung: CENIT verpflichtet sich, bis 2030 eine Mindestquote von 5 Prozent der Belegschaft für Auszubildende, duale Studenten, Praktikanten und Werkstudenten vorzuhalten, um junge Talente zu fördern und ihren Berufsstand zu entwickeln.

Messung der Mitarbeiterzufriedenheit: CENIT wird die Mitarbeiterzufriedenheit konzernweit im Zweijahresturnus oder häufiger bewerten.

Verbesserung des ESG-Ratings:

Die ECOVADIS-Ratings decken ein breites Spektrum an nichtfinanziellen Managementsystemen ab und bewerten die Leistung eines Unternehmens in vier Bereichen: Soziales, Umwelt, Geschäftsethik und verantwortungsvolle Beschaffungspraxis. Das international anerkannte Rating beruht auf konkreten Angaben.

In 2023 haben wir uns die Verbesserung des ECOVADIS-Silberratings auf Gold bis zum Jahr 2030 vorgenommen. Für das kommende Jahr wollen wir uns auf die formale Festlegung unserer Maßnahmen in den Bereichen Geschäftsethik, verantwortungsvolle Beschaffung und Umwelt konzentrieren.

Zwei Jahre in Folge, 2022 und 2023, wurde CENIT von ECOVADIS mit der Silbermedaille ausgezeichnet. In der Zwischenzeit hat ECOVADIS sein Bewertungsschema geändert und zum Zeitpunkt des Berichts ist es nicht möglich, die Folgen dieser Änderung für unsere Ziele abzusehen.

Auf der Website von ECOVADIS erfahren Sie mehr über das neue Ratingschema: <https://support.ecovadis.com/hc/en-us/articles/210460227-Understanding-EcoVadis-Medals-and-Badges>

Antikorruptionsschulungen: Im Jahr 2023 haben wir eine Plattform zur zentralen Schulung unserer Mitarbeiter über IT-Sicherheit, Compliance und Ethik ausgewählt. Noch im gleichen Jahr war unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) Thema eines Kurses. Für 2024 sind weitere Antikorruptionsschulungen vorgesehen.

Bis 2025 soll die Mehrheit unserer Mitarbeiter regelmäßig an Veranstaltungen zu diesem Thema teilnehmen.

Lieferantenmanagement: Seit 2023 gibt es bei uns ein Verfahren, mit dem wir sicherstellen, dass unsere Lieferanten nachhaltig wirtschaften und unsere Standards erfüllen.

In 2023 haben wir mit der Bewertung unserer Lieferanten begonnen. Bis 2025 wollen wir die Weitergabe bewährter Praktiken auf das internationale Geschäft ausweiten. Zurzeit bewertet jede unserer Einheiten ihre Wertschöpfungskette nach einer eigenen Methode.

Mit diesen Maßnahmen tragen wir aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft bei. Wir leisten unseren Beitrag zur Erreichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung, wobei wir uns auf die Ziele 4, 5, 8, 9 und 13 konzentrieren.

Unser Beitrag zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



ZIEL 4 - Hochwertige Bildung für eine wachsende Wirtschaft

Indem wir unser Engagement für die Weiterbildung unserer Mitarbeiter verdoppeln und bis 2030 das Dreifache des Branchenstandards anstreben, unterstützen wir direkt das Ziel der Vereinten Nationen, eine inklusive, gerechte und hochwertige Bildung für alle zu gewährleisten. Diese

Initiative trägt zu einer Kultur der permanenten Fortbildung und beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter bei.

Gleichzeitig tragen wir mit einem Mindestanteil von 5 Prozent der Auszubildenden, dualen Studenten, Praktikanten und Werkstudenten an unserer Belegschaft zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum bei. Wir sorgen so nicht nur für die hochwertige Ausbildung unserer jüngeren Mitarbeiter, sondern auch für ihre Vorbereitung auf künftige Herausforderungen und fördern damit eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung.

ZIEL 5 - Gleichstellung der Geschlechter - ein hohes Ziel!

Bei CENIT engagieren wir uns sehr für die Förderung eines Umfelds der Vielfalt und der Gleichstellung der Geschlechter. Wir sind uns der entscheidenden Rolle bewusst, die die Diversität bei der Förderung von Innovation und Wachstum in einem Unternehmen spielt. Aus diesem Grund sind wir bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in unserem Unternehmen zu erhöhen. Wir sehen dies nicht nur als eine ethische Forderung, sondern auch als einen strategischen Vorteil, der unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöht und unsere Resultate verbessert.

ZIEL 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

CENIT arbeitet mit Nachdruck an der Schaffung fairer und erfüllender Arbeitsbedingungen. Durch eine umsichtige finanzielle Strategie erzielen wir nachhaltiges Wachstum, das auch die gesamtgesellschaftliche wirtschaftliche Dynamik erhöht. Unser Engagement für menschenwürdige Arbeit ist der Eckpfeiler unserer Geschäftsethik. Es gewährleistet, dass wir nicht nur als Unternehmen wachsen, sondern auch einen positiven Beitrag zum gesamten Wirtschaftssektor leisten.

ZIEL 9 - Beschleunigung des Wandels in Industrie, Innovation und Infrastruktur

Unsere digitalen Lösungen sind ein wichtiger Motor für Innovation und Entwicklung in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen, von der Industrie bis zum Versicherungs- und Finanzsektor. Durch Lieferung hochmoderner PLM-Systeme (Product Lifecycle Management) und Lösungen für Fertigung und die Dokumentenlogistik verhelfen wir diesen Branchen zu mehr Dynamik und Effizienz.

Lösungen wie zum Beispiel virtuelle Zwillinge ermöglichen die Simulation und Optimierung von Produkten und Prozessen bereits vor der physischen Umsetzung, wodurch Abfall und Energieverbrauch drastisch reduziert werden. Unser Team von Fachberatern ist auf die Verbesserung des Stands der Technik in diesen kritischen Bereichen spezialisiert und trägt so zum Fortschritt in der Fertigung und beim Anlagenbau bei.

ZIEL 13 - Bekämpfung des Klimawandels

Als Unternehmen ist CENIT nicht nur bestrebt, seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern, sondern auch seinen ökologischen Handabdruck zu vergrößern. Unsere innovativen digitalen Lösungen ermöglichen Industrieunternehmen, ihren Ressourcen- und Energieverbrauch deutlich zu senken. Durch unseren „ökologischen Handabdruck“, indem wir nämlich Unternehmen helfen, nachhaltiger zu produzieren, tragen wir zu einem besseren Schutz von Umwelt und Klima bei.

Zusätzlich zur Minimierung unseres CO₂-Fußabdrucks durch umweltfreundliche Büropraktiken und einen verantwortungsbewussten Einsatz von Geräten verwenden wir Elektrofahrzeuge und beziehen Ökostrom, wo immer dies möglich ist.

Durch die Umsetzung dieser Ziele können wir als CENIT Gruppe dazu beitragen, eine nachhaltigere und gerechtere Zukunft zu schaffen und unsere Verantwortung für die Umsetzung der SDGs wahrzunehmen.

4. GRI 200: Wirtschaft

4-1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

Wir bei CENIT streben nach einem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum. Dieser Antrieb basiert auf einem solide, konservativ, bewusst und zukunftsorientiert entworfenen Fundament. Denn unsere Perspektive ist immer langfristig. Unsere Entscheidungen zielen stets auf Wertsteigerung, Wachstum sowie eine verantwortungsbewusste Orientierung an unseren Werten und den Interessen unserer Stakeholder. Wir sind überzeugt, dass dies die richtige Grundlage dafür ist, die CENIT Gruppe weiterhin als starken Partner und Vordenker industrie- und technologieübergreifend voranzubringen. Dies ist unser Weg in eine erfolgreiche, dynamische Zukunft!

GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die wichtigsten Kennzahlen des CENIT Konzerns sind untenstehender Grafik zu entnehmen:

in Mio. EUR	2023	2022	2021	2020	2019
Umsatz	184,72	162,15	146,07	142,13	171,71*
EBITDA	16,41	11,94	11,27	9,59	15,24
EBIT	9,21	6,31	6,23	3,63	9,20
Konzernergebnis	4,92	6,61	4,35	2,29	6,96
Ergebnis pro Aktie in EUR	0,54	0,75	0,51	0,28	0,82
Dividende pro Aktie in EUR	Vorschlag: 0,04	0,50	0,75	0,47	0,00
Eigenkapitalquote in %	29,3	35,3	47,0	51,2	45,8
Mitarbeiteranzahl	893	861	685	711	737
Stückzahl Aktien	8.367.758				

*Eingeschränkte Vergleichbarkeit aufgrund der Änderung der Bilanzierungsmethode, vgl. Abschnitt B Konzernanhang

Für weitere Informationen empfiehlt sich der Blick in den [CENIT Geschäftsbericht 2023](#)

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Die CENIT betrachtet für die nichtfinanzielle Erklärung neben den wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentlichen negativen Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben können (§§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Die Risikobetrachtung beinhaltet die Erfassung der Bruttoisikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen. Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung

definierten Themengebiete ergeben sich für 2023 – wie im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit ergaben sich für 2023 keine Risiken, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen.

Dennoch sind wir uns der zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen, entstehend aus dem Klimawandel und dessen Folgen, bewusst. Vor diesem Hintergrund verpflichten wir uns weiter in regelmäßigen Abständen Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel neu zu evaluieren. Schon heute verstehen wir uns als ein Motor nachhaltiger Digitalisierung – **„Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“**

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Unsere Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne entnehmen Sie der Konzernbilanz in unserem [Geschäftsbericht 2023](#) auf Seite 76.

4-2. GRI 205: Korruptionsbekämpfung und GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

CENIT AG arbeitet an einem umfassenden Schulungsprogramm für die Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten. Das Programm ist nicht nur auf Führungskräfte beschränkt, sondern erfasst alle Mitarbeiter der Gruppe.

Mithilfe dieses Schulungsprogramms will CENIT AG sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden ein eingehendes Verständnis für die Auswirkungen von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten auf das Unternehmen und seine Kunden entwickeln. Gleichzeitig soll das Programm die Fähigkeit der Mitarbeiter zur Erkennung und Verhinderung solcher Verhaltensweisen verbessern.

Korruptes Verhalten und wettbewerbswidrige Praktiken können nicht nur das Unternehmen, sondern auch die gesamte Branche und deren Kunden schädigen. Durch Schulung sämtlicher Mitarbeiter stellen wir sicher, dass sich jeder und jede einzelne in unserem Unternehmen ethische Verhaltensgrundsätze am Arbeitsplatz zu eigen macht und so zu unserem Erfolg beiträgt.

CENIT AG hat sich verpflichtet, eine Kultur der Integrität zu fördern und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Antikorruptionsschulungen sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung und unterstreichen die Bedeutung von Ethik und Compliance im Geschäftsbetrieb.

Eine hohe Teilnahmequote ist ein wesentliches Ziel des Schulungsprogramms. Bis zum Jahr 2025 soll es mindestens 90 Prozent aller Mitarbeiter der Gruppe erfassen. CENIT AG wird das Schulungsprogramm regelmäßig den Bedürfnissen der Mitarbeiter anpassen und es inhaltlich aktualisieren.

CENIT sieht in diesem Schulungsprogramm einen wichtigen Schritt in Richtung auf eine Kultur der Integrität und ethischen Verhaltens. Durch Befähigung aller Mitarbeiter zur Erkennung und Vermeidung potenzieller Risiken bewahrt CENIT sich selbst und seine Kunden vor Schaden und stärkt zugleich das Vertrauen seiner Partner.

Für den Berichtszeitraum 2023 liegen keine Verstöße im Sinne von Korruption oder wettbewerbswidrigem Verhalten vor.

4-3. GRI 207: Steuern

GRI 207-1: Steuerkonzept

CENIT verpflichtet sich, die geltenden Steuervorschriften der Länder, in welchen wir geschäftlich tätig sind, vollumfänglich einzuhalten. Die Nichteinhaltung gegebener Vorschriften oder das Ausnutzen rechtlich bedenklicher Gesetzeslücken spricht gegen unser Prinzip einer nachhaltigen

Unternehmensführung zur Sicherung unserer Zukunft sowie zur Wahrung der Interessen aller unserer Stakeholder.

CENIT macht daher keinerlei Gebrauch von künstlichen Strukturen zur Steuereinsparung, noch verwenden wir sonstige abstrakte Instrumente zu Steueroptimierungszwecken. Sollte CENIT Geschäftstätigkeiten in sogenannten Niedrigsteuerländern betreiben, so entsteht diese Tätigkeit allein aus der regulären Geschäftstätigkeit der CENIT und explizit nicht zu Steueroptimierungszwecken. Die zentrale Verantwortung und die ordnungsgemäße Abwicklung aller Steuerangelegenheiten obliegen dem Finanzvorstand (CFO) der CENIT AG. Die Geschäftsführung der einzelnen rechtlichen Einheiten ist für die Einhaltung der lokalen Vorschriften verantwortlich, dabei werden sie von den für Steuern verantwortlichen Abteilungen auf Konzernebene und von lokalen Steuerberatern unterstützt.

CENIT ist sich seines Beitrags zu einer funktionierenden Gesellschaft durch die ordnungsgemäße Abgabe in Form von Steuerzahlungen bewusst. Aus diesem Grund haben steuerliche Überlegungen, im Zusammenspiel mit einer Vielzahl anderer Faktoren, Einfluss auf unsere Geschäftsentscheidungen, spielen jedoch keine entscheidende Rolle im Zuge unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie.

GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

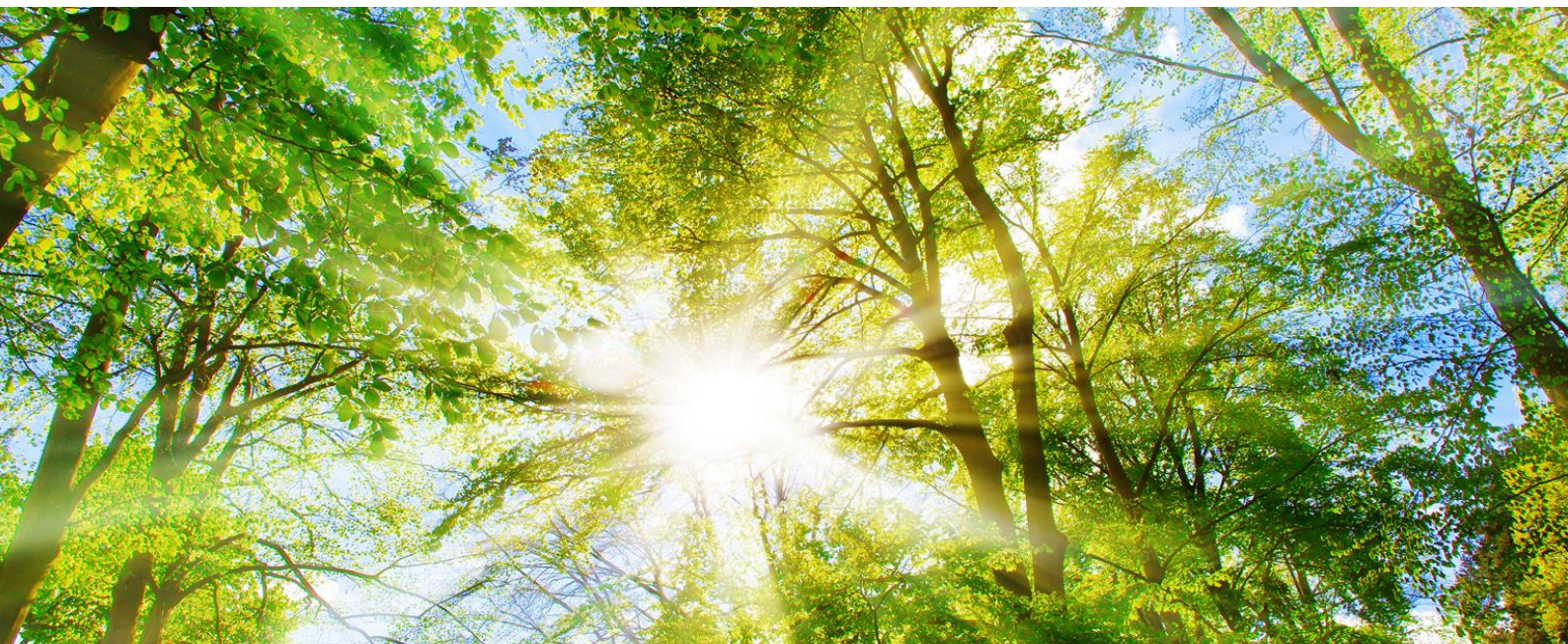
Bezüglich unserer steuerlichen Angelegenheiten wird der Vorstand der CENIT in Person des Finanzvorstandes regelmäßig informiert. Neben den Tax Governance-Themen schließt dieser Vorgang auch einen steuerlichen Risikoprüfungsprozess, sowie Kontrollen der Steuervorgänge auf Konzernebene ein.

In unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) legen wir zudem die Möglichkeiten unserer Mitarbeiter zum Melden von Bedenken hinsichtlich unethischer oder gesetzeswidriger Verhaltensweisen, sowie der Integrität der Organisation in Bezug auf Steuern dar.

Unseren steuerrechtlichen Prüfungspflichten kommen wir in Form einer regelmäßigen externen Prüfung unserer steuerrelevanten Veröffentlichungen durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach.

GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Umgang mit steuerlichen Bedenken

CENIT ist an einer kooperativen Beziehung zu den Steuerbehörden in den jeweiligen Ländern interessiert. Formelle wie auch informelle Anfragen der Vertreter von Steuerbehörden beantwortet CENIT deshalb in Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorgaben.



5. GRI 300: Umwelt

5-1. GRI 302: Energie

Scope: CENIT AG

Stromverbrauch

Die Stromlieferverträge aller deutschen Geschäftsstellen wurden 2018 konsolidiert. Unser Stromlieferant Vattenfall hat sich zum Ziel gesetzt, in den nächsten 20 bis 30 Jahren Strom CO₂-frei zu produzieren und setzt unter dem Motto „garantiert ökologisch“ auf erneuerbare Energien und klimaschonende Lösungen.

Seit dem 01.01.2019 hat die CENIT AG eine Zusatzvereinbarung getroffen und wird seither von Vattenfall nur noch mit „grünem“ Strom beliefert. Das von Vattenfall nach diesem Vertrag gelieferte Stromprodukt „Klima Natur“ basiert auf Herkunftsnachweisen, die die Vorgabe der europäischen Richtlinie 2009/28/EG erfüllen. Für das Stromprodukt „Klima Natur“ nutzt Vattenfall insbesondere Strom aus skandinavischen Wasserkraftwerken. „Klima Natur“ ist auf Basis der VdTÜV-Basisrichtlinie Ökostromprodukte zertifiziert. Vattenfall sorgt demgemäß dafür, dass eine dem gesamten Bedarf des Kunden entsprechende Strommenge zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gewonnen und in das Stromnetz eingespeist wird.

Energieeffizienz in den Büroräumen

Um die Energieeffizienz zu erhöhen, wird der CENIT-Konzern prüfen, ob sich beispielsweise die Beleuchtung sämtlicher Büroräume auf stromsparende LED-Mittel umstellen lässt. Auch werden die Einstellungen der IT-Hardware standardmäßig optimiert, sodass z. B. nach kurzer Zeit der Nicht-Nutzung, Geräte automatisch in den Energiesparmodus schalten.

All unsere Mitarbeiter werden dazu angehalten, beim Verlassen der Büros darauf zu achten, dass die IT-Hardware und die Beleuchtung ausgeschaltet und die Fenster geschlossen sind.

Reduzierung der Büroflächen

Wir sind stets bestrebt, unsere Geschäftsräume weltweit effizient und nachhaltig zu nutzen und bedarfsgerecht zu optimieren. In diesem Zuge wurden beispielsweise die angemieteten Büroflächen auf unserer Geschäftsstelle in Hamburg reduziert. Durch einen Umzug in ein Office-Center wurden die Geschäftsräume dabei seit dem 01. August 2020 um etwa 270 m² von 305 m² auf 35 m² reduziert.

2021 wurden weitere Büroflächen reduziert. So sind die angemieteten Büroflächen in der Geschäftsstelle Saarbrücken ab dem 01.05.2021 von 375 m² auf 198 m² gesenkt worden und ab dem 01.12.2021 auch in Ratingen von 487 m² auf 88 m².

Außerdem haben wir bereits am 01.09.2020 in Stuttgart weitere 20 Tiefgaragenstellplätze unseres Firmensitzes abgegeben.

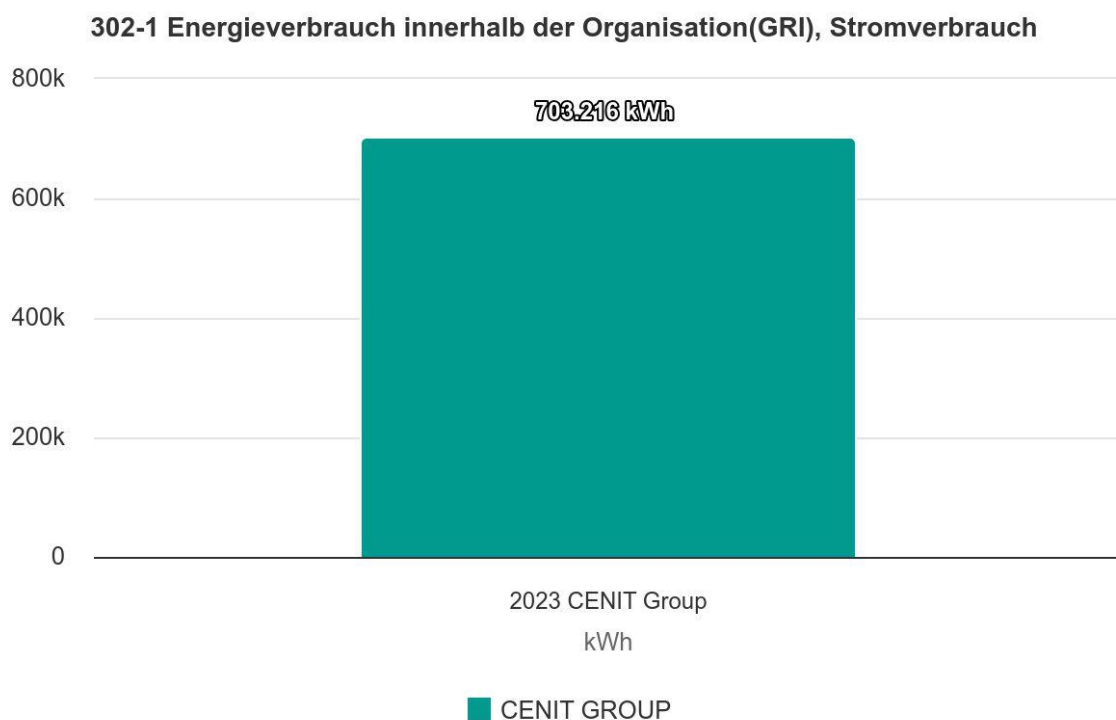
Scope: CENIT Gruppe

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens (Strom)

Im Zuge der Neugestaltung des Nachhaltigkeitsberichts wollen wir bei CENIT transparent über unsere klimarelevanten Verbräuche berichten. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu unseren Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie die Erhebung eines CO₂-Fußabdrucks. Unsere Methode zur Berechnung der Werte sowie entsprechende Annahmen legen wir ebenfalls transparent dar. Erstmals berichtete die CENIT Gruppe im Nachhaltigkeitsbericht 2022 zu den

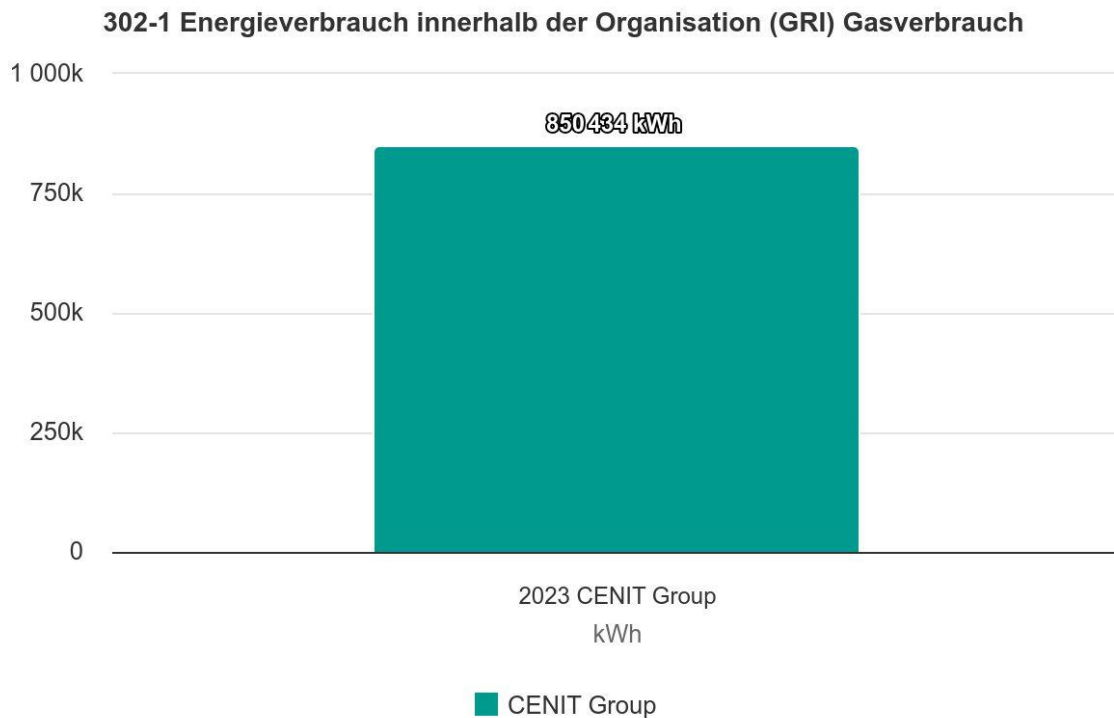
gesamten Verbräuchen aller ihrer Standorte weltweit. Auf Basis dieser ganzheitlichen Messung will sich die CENIT in Zukunft selbst Ziele setzen. So wollen wir unseren CO₂-Fußabdruck bis 2030 um 55% gegenüber dem für 2022 ermittelten Wert verringern. Für unseren Energieverbrauch streben wir nachhaltige Lösungen an und bemühen uns mehr denn je um einen möglichst schnellen Verzicht auf fossile Energieträger. Bis zum Jahr 2030 wollen wir unseren überall da Strom ausnahmslos aus erneuerbaren Quellen beziehen, wo wir selbst auf den Bezug Einfluss nehmen können.

Im Berichtsjahr 2023 verbrauchte unsere Gruppe insgesamt 703.216 kWh Strom. Bei der CENIT AG entfällt der Löwenanteil dieser Menge auch in diesem Jahr auf unser zentrales Rechenzentrum am Standort Stuttgart. Allerdings werden der gesamte Standort Stuttgart und somit auch das Rechenzentrum bereits heute mit einem Strommix aus zu 100 Prozent erneuerbaren Energien betrieben.



*Für die Berechnung des Stromverbrauchs der Gruppe liegen im Berichtszeitraum 2023 vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter vor. Dies ist insbesondere oft bei sogenannten Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2023 keine Verbrauchswerte ermitteln, wird an dieser Stelle eine Schätzung des Verbrauchs vorgenommen. Dieser wird anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der CENIT Gruppe an ihren übrigen Standorten, berechnet.

Im Berichtsjahr 2023 verbrauchte die CENIT Gruppe insgesamt 850.434 kWh an Gas.



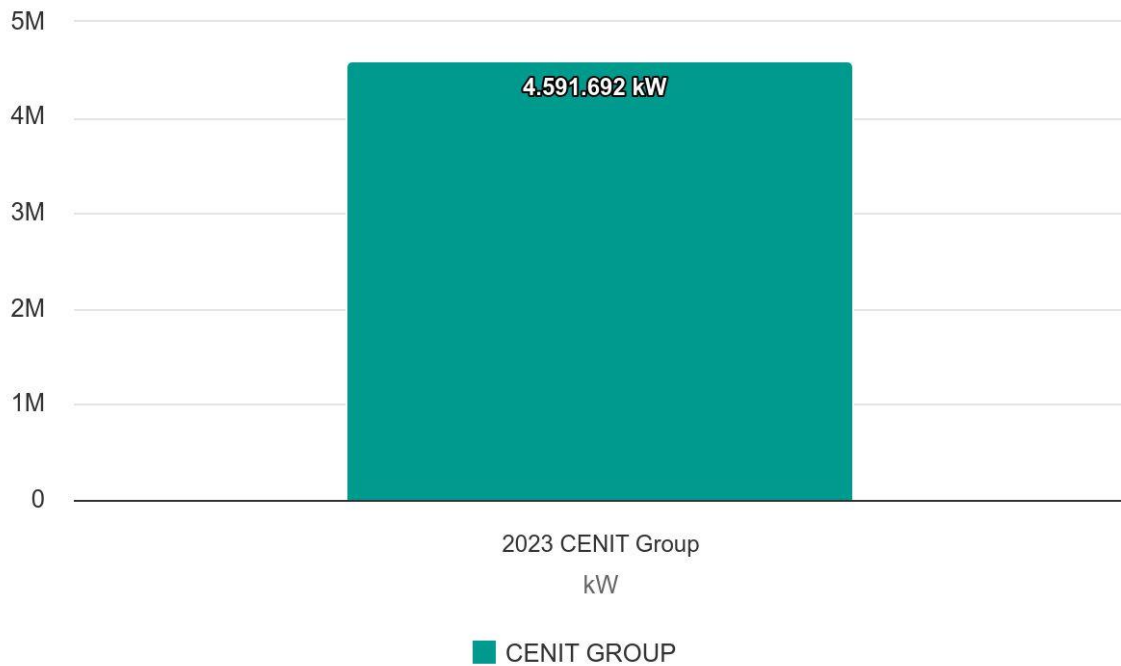
*Für die Berechnung des Gasverbrauchs der CENIT Gruppe liegen im Berichtszeitraum 2023 vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter vor. Dies ist insbesondere oft bei sogenannten Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2023 keine Verbrauchswerte ermitteln, wird an dieser Stelle eine Schätzung des Verbrauchs vorgenommen. Dieser wird anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der Gruppe an ihren übrigen Standorten, berechnet.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens (Gesamtverbrauch)

Der Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks der Gruppe betrug im Berichtszeitraum 2023 275.980 Liter Diesel und 44.435 Liter Benzin. Wir stellen unseren Fuhrpark, wo immer sinnvoll, auf Fahrzeuge mit klimafreundlicheren Elektroantrieben um. Bei CENIT AG sind von 147 Fahrzeugen 22 Elektrofahrzeuge und eines ein Hybridfahrzeug. Bis Ende 2025 sollen über 50 Prozent unserer Flotte mit Elektroantrieb ausgestattet sein. Für die Umrechnung der Energieträger Diesel und Benzin in Kilowattstunden zur Angabe des Gesamtenergieverbrauchs benutzen wir zurzeit die Umrechnungsfaktoren des Transport-Emissionsmodells TREMOD. Die verbrauchten 275.980 Liter Diesel entsprechen demnach einem Heizwert von rund 2.740.076 kWh. Die verbrauchten Liter Benzin entsprechen einem Heizwert von 387.223 kWh.

Der Gesamtenergieverbrauch der CENIT Gruppe betrug im Berichtszeitraum 2023:

Energieverbrauch in kWh	
Strom	703.216
Gas	850.434
Kraftstoffe (Diesel und Benzin Pkw)	3.127.300
Total	4.591.692

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation**GRI 302-3: Energieintensität**

Unsere Energieintensität ermitteln wir auf Grundlage unseres errechneten Gesamtenergieverbrauchs in kWh. Als unternehmensspezifische Parameter zur Berechnung dieses Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2023 sowohl eine Energieintensität pro erzielte tausend Euro Umsatz als auch pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2023
Absoluter Energieverbrauch	kWh	4.591.692
Energieverbrauch je erzielten tausend Euro Umsatz	kWh/TEUR	24,86
Energieverbrauch je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	5.141,87

5-2. GRI 303: Wasser und Abwasser**Getränkeversorgung**

Scope: CENIT AG

Den Mitarbeitern unserer Gruppe stehen an allen Standorten kostenlos Getränke wie Kaffee, Tee, Milch und Mineralwasser zur Verfügung.

Seit Ende 2019 hat CENIT AG die Mineralwasserversorgung von Mineralwasserkisten auf Wasserspender umgestellt. Durch den Wegfall von Transport, Lagerung und Reinigung des Leerguts wird ein großer Teil des Energieaufwands eingespart und Plastikmüll vermieden. Außerdem gehört Leitungswasser zu den meistgeprüften Lebensmitteln in Deutschland.

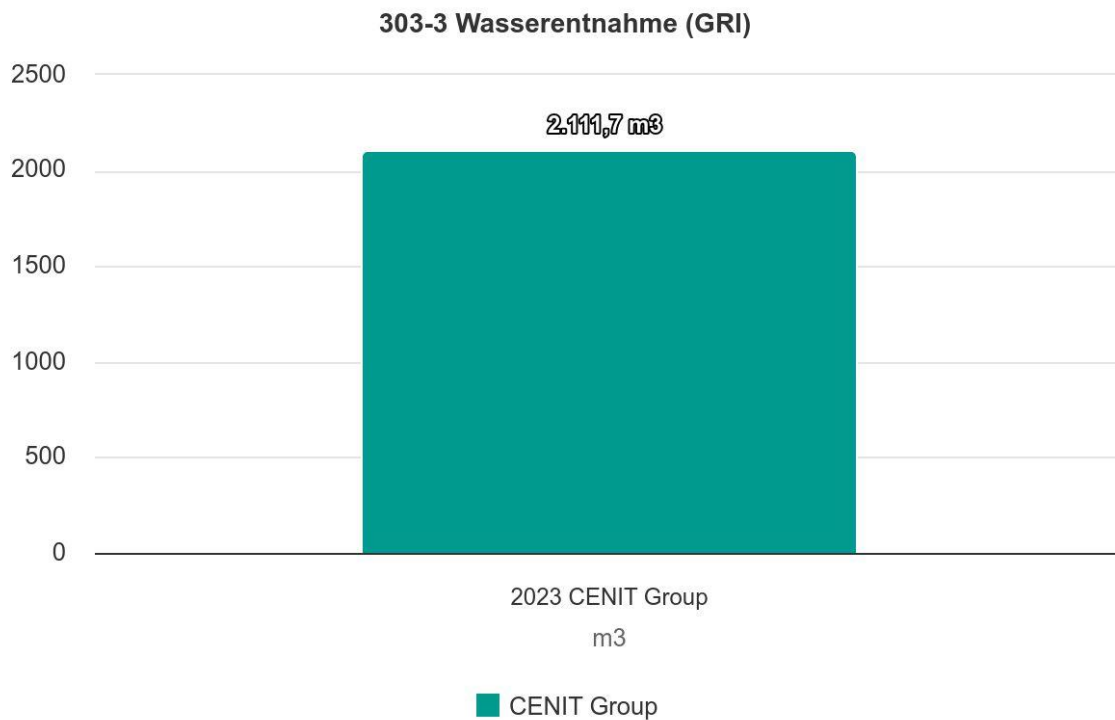
Zur Verfügung stehen stilles und mit Kohlensäure versetztes Wasser („medium“ und „classic“) heißes Wasser.

Zusätzlich zu einem Filterkonzept verfügen alle Wasserspender über eine thermische Desinfektion. D.h. alle wasserführenden Leitungen, das Heiz- und Kühlmodul, sowie das Wasserausgabeventil werden in regelmäßigen Abständen mit heißem Wasser desinfiziert.

GRI 303-3: Wasserentnahme

Scope: CENIT Gruppe

Für das Berichtsjahr 2023 meldet die CENIT Gruppe einen Trinkwasserverbrauch von insgesamt 2.111,7 m³.



*Für die Berechnung des Wasserverbrauchs der CENIT Gruppe liegen im Berichtszeitraum 2023 vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter vor. Dies ist insbesondere oft bei sogenannten Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2023 keine Verbrauchswerte ermitteln, wird an dieser Stelle eine Schätzung vorgenommen. Diese wird anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der CENIT Gruppe an den übrigen Standorten, berechnet.

5-3. GRI 305: Emissionen

Umweltschutz im Unternehmen

Als global aufgestelltes IT-Beratungsunternehmen ist es uns besonders wichtig, ressourcenschonend zu wirtschaften, um unseren „ökologischen Fußabdruck“ kontinuierlich auf ein Minimum zu reduzieren.

Mit unseren 29 Standorten in 9 Ländern sind wir immer in Kundenähe und vermeiden so lange umweltbelastende Geschäftsreisen. Die zahlreichen Homeoffice-Vereinbarungen mit unseren Mitarbeitern verringern den Aufwand an Fahrten von und zur Arbeitsstelle. Durch das von CENIT angebotene Dienstfahrrad-Leasing bieten wir unseren Mitarbeitern einen zusätzlichen Anreiz, das Auto öfter stehen zu lassen und den Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad zurückzulegen.

Seit 2018 bieten wir unseren Mitarbeitern einen Fahrtkostenzuschuss für Nahverkehrstickets an. So bekommen unsere Mitarbeiter, die für den Weg zur Arbeit die öffentlichen Verkehrsmittel

nutzen, je nach Verkehrsverbund einen Zuschuss von bis zu 25 € steuer- und SV-frei. An allen Standorten in Deutschland wurden alte Büromöbel gegen nachhaltig in Deutschland hergestellte Möbel ausgetauscht. Bei der Auswahl des Lieferanten wurde besonders darauf geachtet, dass umweltverträgliche Materialien und Technologien bei der Produktion eingesetzt und die international geltenden Umweltstandards erfüllt wurden.

Auf die Nutzung umweltfreundlicher Materialien achten wir im gesamten Konzern. Alle Drucker sind standardmäßig so eingestellt, dass sie schwarzweiß und beidseitig drucken. Nichtsdestotrotz sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, möglichst sparsam mit Papier und sonstigem Bürobedarf umzugehen.

Sämtliche Büroflächen der CENIT mit Ausnahme des Standorts Oelsnitz sind angemietet. Unsere Unternehmensflächen werden effizient genutzt, so konnten wir beispielsweise in manchen Standorten durch Desk-Sharing und Homeoffice-Vereinbarungen in kleinere Räumlichkeiten umziehen bzw. nicht genutzte Büroflächen untervermieten.

Papierloses Büro

Deutschland hat die Verpflichtung zur elektronischen Rechnungsstellung im Geschäftsverkehr in einem langen Gesetzgebungsprozess rechtlich verankert. Mit der Zustimmung des Bundesrates beginnt die Einführung der verpflichtenden elektronischen Rechnungsstellung im B2B-Bereich nun offiziell am 1. Januar 2025. Der Bundesrat hat dem Gesetzentwurf zugestimmt, der die elektronische Rechnungsstellung im B2B-Bereich vorsieht, dabei aber die Verpflichtung zum Ausstellen elektronischer Rechnungen für Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 800.000 € auf Januar 2028 verschoben. Alle Unternehmen müssen jedoch ab 2025 elektronische Rechnungen empfangen können. CENIT plant, das Rechnungs- und Mahnwesen schrittweise umzustellen. Bereits heute wird ein erheblicher Teil unserer Rechnungen online versandt.

Firmenfahrzeuge

Auch aufgrund der immer akuter werdenden Feinstaubproblematik im Zusammenhang mit Diesel-Fahrzeugen, prüft CENIT sämtliche alternativen Formen von Mobilität. Eine davon ist beispielsweise die Nutzung von Elektrofahrrädern, wie im Abschnitt „Betriebliche Leistungen“ beschrieben. Als weitere Alternative wird die Firmenfahrzeugflotte teilweise auf Elektro-/Hybridmobilität umgestellt.

Das Tempo der Umstellung hängt allerdings noch von der erforderlichen flächendeckenden Versorgungsstruktur ab. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir mit dem Firmenticket für den öffentlichen Nahverkehr und dem Firmenfahrradleasing bereits einen Beitrag dazu geleistet, dass unsere Mitarbeiter den Weg zur Arbeit umweltfreundlich gestalten können. 2019 haben wir zusätzlich beschlossen, unser Firmenwagenprogramm anzupassen.

So sind wir bestrebt, unsere Fahrzeugflotte nach Maßgabe des Möglichen schrittweise auf Fahrzeuge mit klimafreundlichen Elektroantrieben umzustellen. Bei CENIT AG sind von unseren 127 Fahrzeugen 22 Elektrofahrzeuge und eines ein Hybridfahrzeug. Geplant ist die „Elektrifizierung“ von mehr als 50% der Flotte bis 2025.

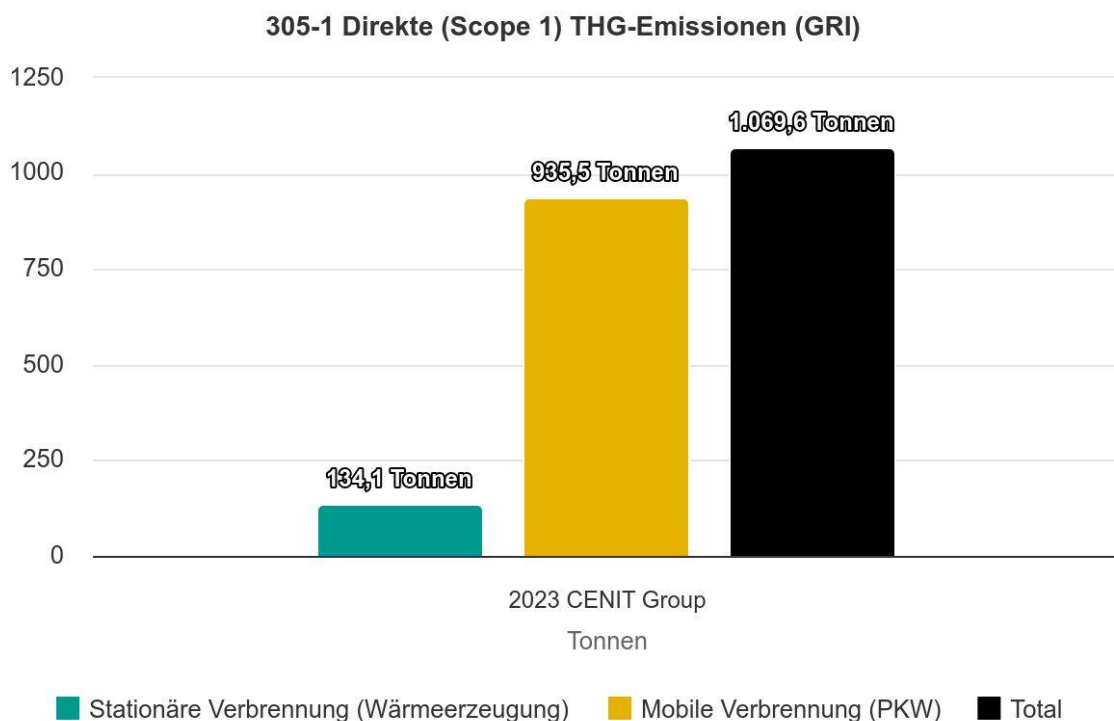
GRI 305-1: Direkte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 1)

CENIT ist bestrebt, transparent über klimarelevante Verbräuche zu berichten. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie die Ermittlung eines CO₂-Fußabdrucks. Unser Verfahren zur Berechnung der Werte sowie zugrundeliegende Annahmen weisen wir ebenfalls transparent aus. 2022 berichtete CENIT erstmals über sämtliche

Verbräuche aller seiner Standorte weltweit. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren CO₂-Fußabdruck bis 2030 bei festem Konsolidierungskreis um 55% gegenüber dem für 2022 ermittelten Wert zu verringern. Für unseren Energieverbrauch streben wir nachhaltige Lösungen an und intensivieren unsere Bemühungen, schnellstmöglich auf fossile Energieträger zu verzichten. Bis zum Jahr 2030 wollen wir, wo immer wir dies selbst entscheiden können, 100 Prozent unseres Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen decken.

Unsere direkten THG-Emissionen (Scope 1) setzen sich aus der stationären Verbrennung nicht erneuerbarer Brennstoffe in Form von Gas zur Wärmeerzeugung und der Verbrennung nicht erneuerbarer Kraftstoffe in Form von Dieseltreibstoff und Benzin durch unsere Fahrzeugflotte zusammen. Die Berechnungen des CO₂-Equivalents erfolgt auf Basis des vom GHG-Protocol veröffentlichten Standards.

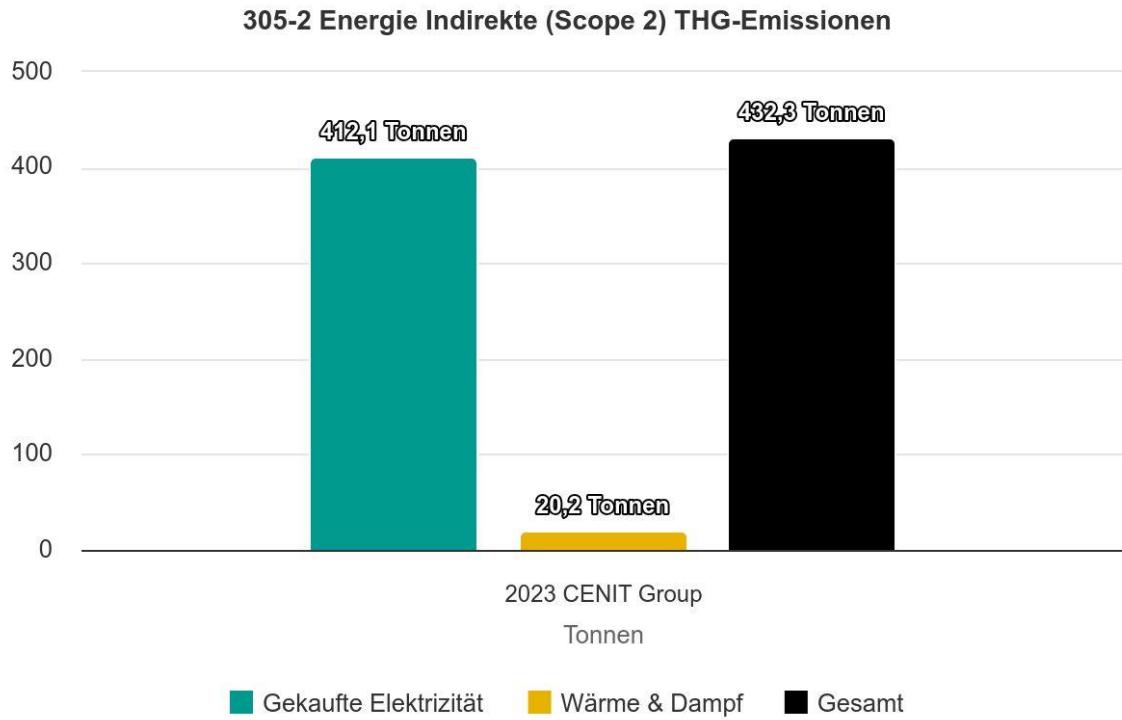
Für den Berichtszeitraum 2023 hat CENIT AG einen CO₂-Ausstoß (Scope 1) von 1.069,6 Tonnen CO₂e gemeldet.



GRI 305-2: Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

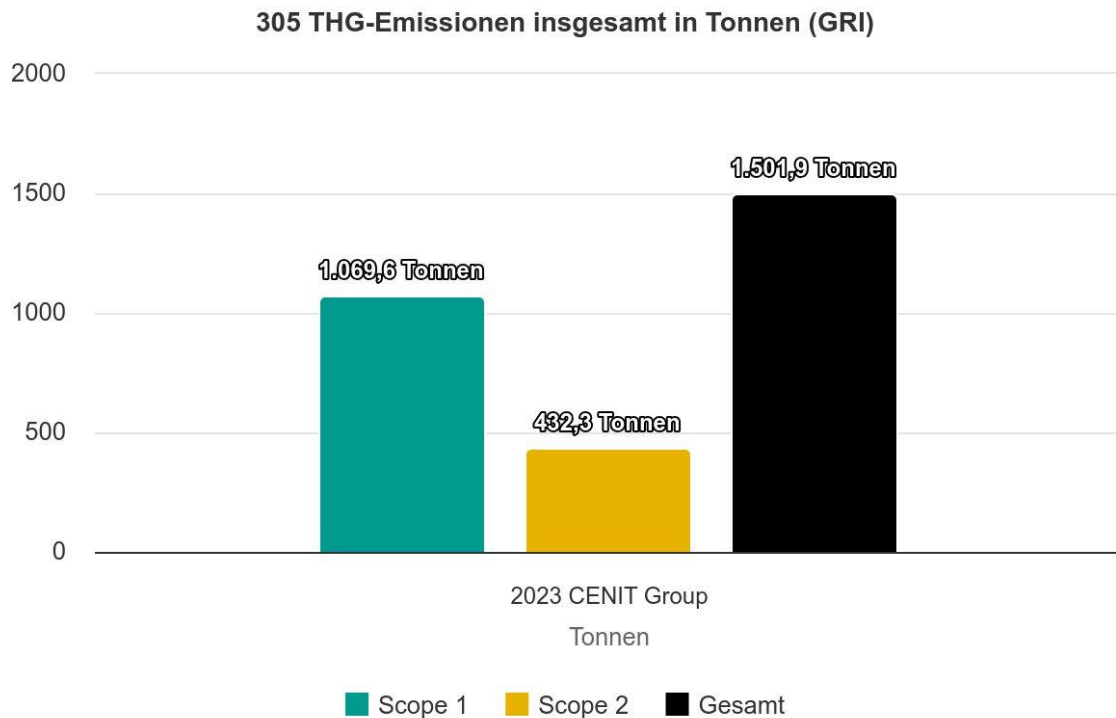
Unsere indirekten THG-Emissionen (Scope 2) setzen sich aus der zugekauften Menge an Strom zusammen. Hierbei wird der Market-Based-Ansatz auf Basis des European Residual Mixes 2018 v1.2 (Fassung vom Juli 2019) - Tabelle 2, Direktes Erderwärmungspotenzial (GWP; gCO₂/kWh) zur Berechnung des CO₂e-Wertes herangezogen. Für die Berechnung des CO₂e-Wertes unseres Standortes in Nordamerika und der bezogenen Fernwärme werden die Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories der EPA (veröffentlicht am 9 März 2018) herangezogen.

Für das Berichtsjahr 2023 weist die CENIT AG indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) von 432,3 Tonnen CO₂e aus.



Unsere gesamten THG-Emissionen stellen sich wie folgt dar:

Scope	Aktivität	2023
Scope 1	Stationäre Verbrennung	134,1
Scope 1	Mobile Verbrennung	935,5
Scope 1 gesamt		1.069,6
Scope 2	Zugekaufter Strom(marktbasierend)	412,1
Scope 2	Wärme und Dampf	20,2
Scope 2 gesamt		432,3
THG-Emissionen gesamt (Scope 1 + 2)		1.501,9



GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

Die Intensität unserer THG-Emissionen ermitteln wir auf Basis der errechneten THG-Gesamtemissionen in Tonnen CO₂e. Als unternehmensspezifische Parameter zur Berechnung dieses Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2023 eine THG-Intensität pro erzielte Million Euro Umsatz und pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2023
THG-Emissionen gesamt (Scope 1+2)	Tonnen CO₂e	1.501,9
THG-Emissionen je tausend Euro Umsatz	Tonnen CO ₂ e / Mio.EUR	8,1
THG-Emissionen je Mitarbeiter	Tonnen CO ₂ e / Mitarbeiter	1,7

5-4. GRI 306: Abfall

Abfall

Scope: CENIT AG (Büro Stuttgart)

Auch die verantwortungsvolle Organisation der Abfallentsorgung gehört bei CENIT zu umweltbewusstem Verhalten. Wir trennen in allen Büros den Abfall nach Papier-, Glas-, Plastik- und Restmüll und achten darauf, möglichst wenig Abfall zu produzieren. So bestellen wir beispielsweise die Milch für den Betrieb unserer Kaffeemaschine in der CENIT-Lounge nicht mehr in 1-Liter- sondern in 5-Liter-Verpackungseinheiten, um so den entstehenden Müll geringer zu halten.

Entsorgung des Abfalls nach der aktuellen Gewerbeabfallverordnung:

Der Bundestag hat zum 31. März 2017 die Novelle der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) beschlossen. Diese ist zum 01.08.2017 In Kraft getreten. Sinn und Zweck der Verordnung ist es, die Anforderungen an die Verwertung von gewerblichen Siedlungsabfällen und von bestimmten Bau- und Abbruchabfällen durch getrennte Sammlung und das Recycling zu stärken. Hierbei unterstützt uns ein entsprechend zertifiziertes Unternehmen zu folgenden Themen:

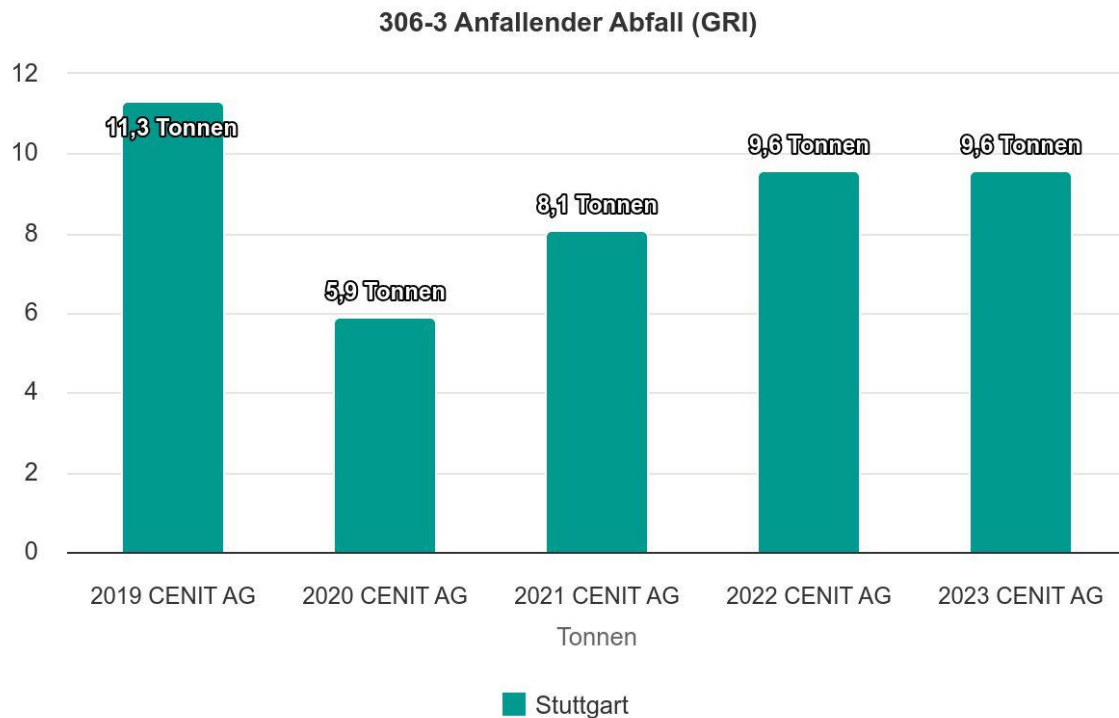
- Vorschriftsmäßige Dokumentation gemäß Abfallverordnung
- Ermittlung der Getrennsammelquote über 90%
- Erstellung eines Entsorgungskonzeptes
- Optimierung der Entsorgung
- Bestätigung für die Verwertung der Abfälle.

Gebrauchte IT-Hardware und Elektroschrott werden über einen zertifizierten Fachbetrieb entsorgt.

Im Berichtsjahr 2023 betrug die Gesamtmenge des angefallenen Abfalls in der Hauptniederlassung Stuttgart 9,6 t (Vj.: 9,6 t).

Stuttgart	Abfall in Tonnen
Papier und Pappe	2,55
Kunststoffdatenträger	0,09
Gem. Siedlungsabfälle	4,76
Akten zur Vernichtung	2,19
Gesamt	9,59





5-5. GRI 308: Lieferantenbewertung Umwelt – GRI 414: Lieferantenbewertung Soziales

CENIT AG misst der Durchführung von Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen (ESG) bei ihren Lieferanten hohe Bedeutung zu, denn diese helfen bei der Ermittlung und Begrenzung potenzieller ESG-Risiken innerhalb der Lieferkette. Im Laufe des Jahres 2023 haben wir verschiedene Instrumente, z.B. Lieferantenfragebögen und Bewertungskriterien für ein internes Klassifizierungssystem, eingeführt und können unsere Lieferanten nun auf der Grundlage der verfügbaren Informationen in vier Kategorien einteilen. Dieser robuste Rahmen stellt sicher, dass die Lieferanten und Partner der CENIT AG umweltfreundliche und nachhaltige Praktiken sowie menschenwürdige Arbeitsbedingungen einhalten und sich zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen.

Darüber hinaus sichert dieser Ansatz die gleichbleibende Qualität und Integrität der Produkte und Dienstleistungen von CENIT AG. Außerdem ermöglicht die frühzeitige Bewertung von Lieferanten und Partnern ein proaktives Vorgehen gegen potenzielle ESG-Risiken. Solche präventiven Maßnahmen sind Teil der Umsetzung von Strategien zur Minderung ökologischer und sozialer Risiken.

Mit der kontinuierlichen Durchführung von ESG-Lieferantenbewertungen stellt unser Unternehmen sein Engagement für mehr Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in allen Bereichen unter Beweis. Die kontinuierliche Überwachung und Einhaltung von ESG-Standards macht CENIT AG glaubwürdig und stärkt das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern sowie der Gesellschaft.

6. GRI 400: Soziales

6-1. GRI 401: Beschäftigung

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass einige Informationen in diesem Bericht ausschließlich auf die CENIT AG bezogen sind. Informationen innerhalb des Berichts, welche sich nur auf einen Teil der CENIT Gruppe beziehen, sind mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften. Jede von ihnen hat eigene Lösungen entwickelt, die zum Teil ähnlich sein können und zum Teil an die Regularien anderer Länder angepasst wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass sich nachfolgende Angaben in diesem Bericht nur auf die CENIT AG beziehen und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Wenn Sie sich über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften informieren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.

Best place to work

Scope: CENIT AG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Daher bieten wir neben guten Arbeitsbedingungen, einer fairen und leistungsgerechten Vergütung, zahlreichen Sozialleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, verschiedenste Programme und Benefits zur Mitarbeiterbindung an, die dazu beitragen, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken. Erneut erhielt die CENIT zudem von MINT-Studenten und -Absolventen die Auszeichnung als „MINT minded company 2023“.

Wir pflegen bei der CENIT eine Kultur der Vertrauensarbeitszeit. Das bedeutet, dass Mitarbeiter eigenverantwortlich mit dem Ort und der Dauer ihrer Arbeitszeit umgehen können. Dabei sind die Anforderungen der Aufgabe, Organisation, Kundenwünsche sowie die Belange des Einzelnen zu beachten. Wir betrachten hierbei also nicht eine Menge Zeit als Maß für die Tätigkeit, sondern die Ergebnisse.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei CENIT großgeschrieben. Dabei unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit verschiedenen Programmen. Vom flexiblen Gleitzeitmodell abgesehen, bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, in Teilzeit oder flexibel im Homeoffice zu arbeiten. Neben dem regulären Jahresurlaub gewähren wir unseren Mitarbeitern Sonderurlaub zu speziellen Anlässen sowie nach Absprache auch längere Auszeiten vom Job in Form von Sabbaticals.

Flexible Elternzeitmodelle erleichtern sowohl unseren weiblichen als auch den männlichen Mitarbeitern den reibungslosen und familienfreundlichen Wiedereinstieg ins Berufsleben.

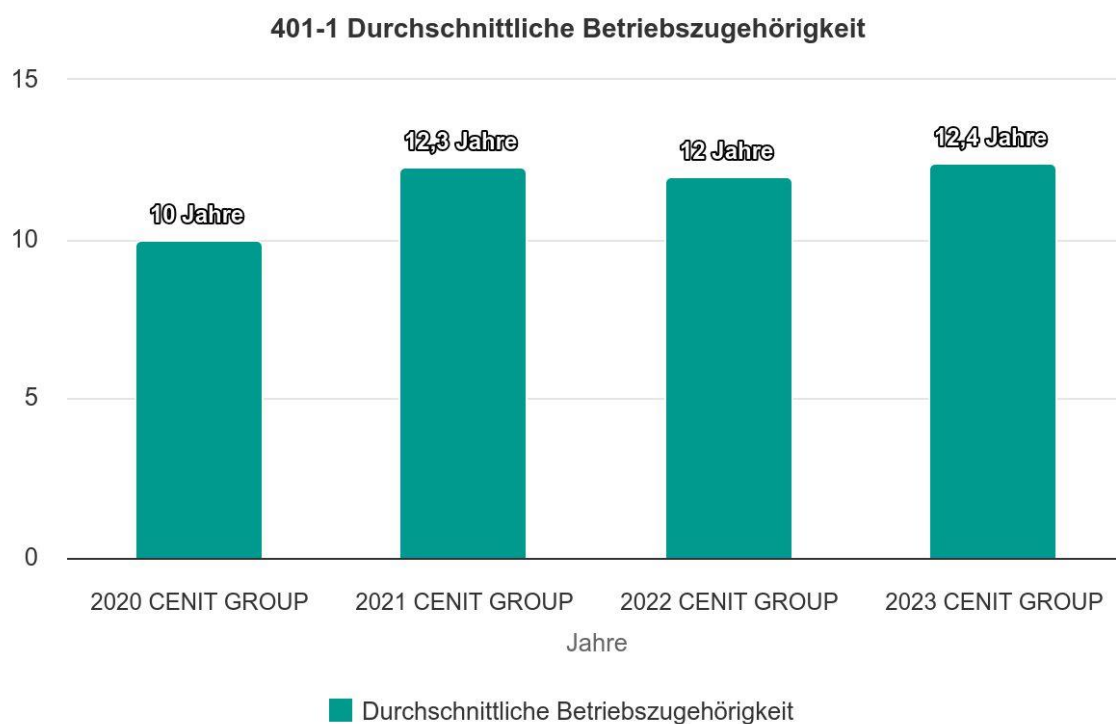
Verschiedene regelmäßige Veranstaltungen, wie z. B. das Sommerfest, das zu bestimmten Jubiläen mit allen Kollegen weltweit gefeiert wird, aber auch regelmäßige Quartalsinformationsveranstaltungen oder abteilungsweite Weihnachtsfeiern geben unseren Mitarbeitern die Gelegenheit, sich abseits des Berufsalltags in lockerer Atmosphäre auszutauschen und sind unter anderem eine Möglichkeit, sich bei den Mitarbeitern für ihr Engagement und ihren Einsatz für die CENIT zu bedanken.

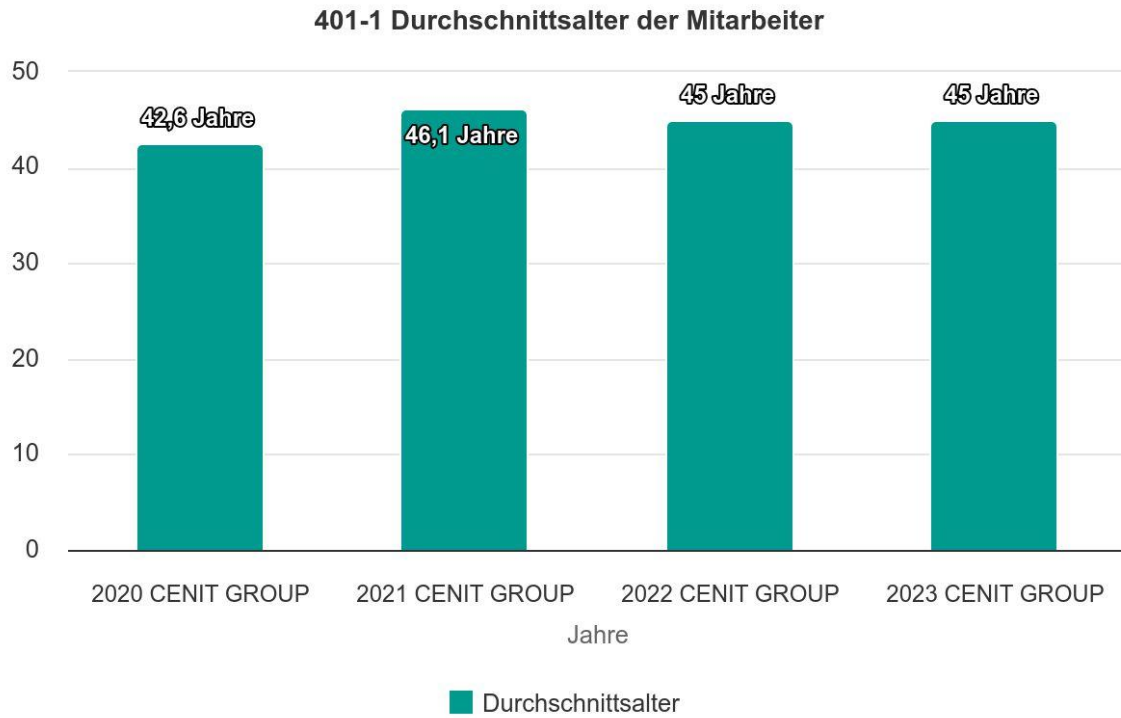
In regelmäßigen Abständen findet unsere Mitarbeiterbefragung „YOUR FEEDBACK“ statt, um so frühzeitig Verbesserungspotenzial und Ansatzpunkte als Konzern, aber auch in den einzelnen Teams zu erfassen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Die letzte Befragung fand im Berichtsjahr 2022 bereits zum fünften Mal statt und erreichte mit rund 80% eine rege Beteiligung der Belegschaft. Zusätzlich gibt es regelmäßig die Mitarbeiterbefragung „Pulse@CENIT“. Wie der Name schon sagt, soll damit in stichprobenartigen, kompakten, zweimal jährlich stattfindenden Befragungen, der „Puls“ der CENIT abgefragt werden. Davon versprechen wir uns vor allem ein aktuelles Stimmungsbild zu den allgemeinen Themen der CENIT, um daraus Maßnahmen abzuleiten, an denen wir aktiv arbeiten möchten.

GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Scope: CENIT Gruppe

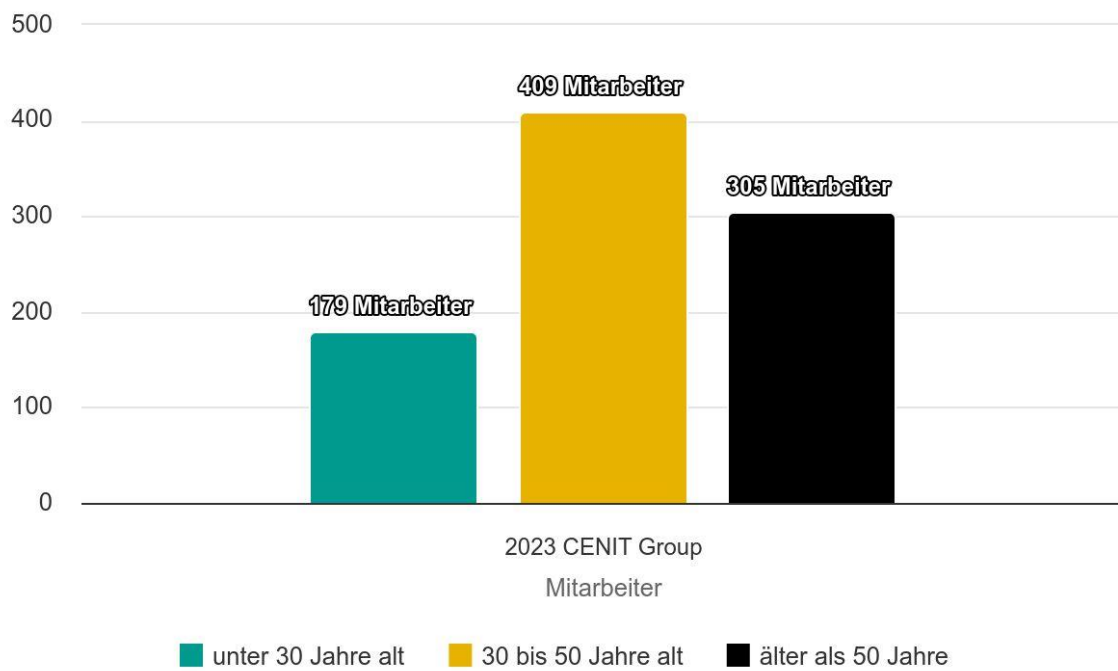
Zum 31.12.2023 beschäftigte die CENIT AG weltweit 893 Mitarbeiter. Der überwiegende Teil von ihnen verfügt über einen qualifizierten Hochschulabschluss. Die Fluktuation in Deutschland lag bei rund 12,9% (Vj. 10,0%). Das Unternehmen verzeichnet weiterhin einen niedrigen Krankenstand. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Berichtszeitraum bei 12,4 Jahren (Vj.: 12,0 Jahre) bei einem Durchschnittsalter von 45,0 Jahren (Vj.: 45,0 Jahren).



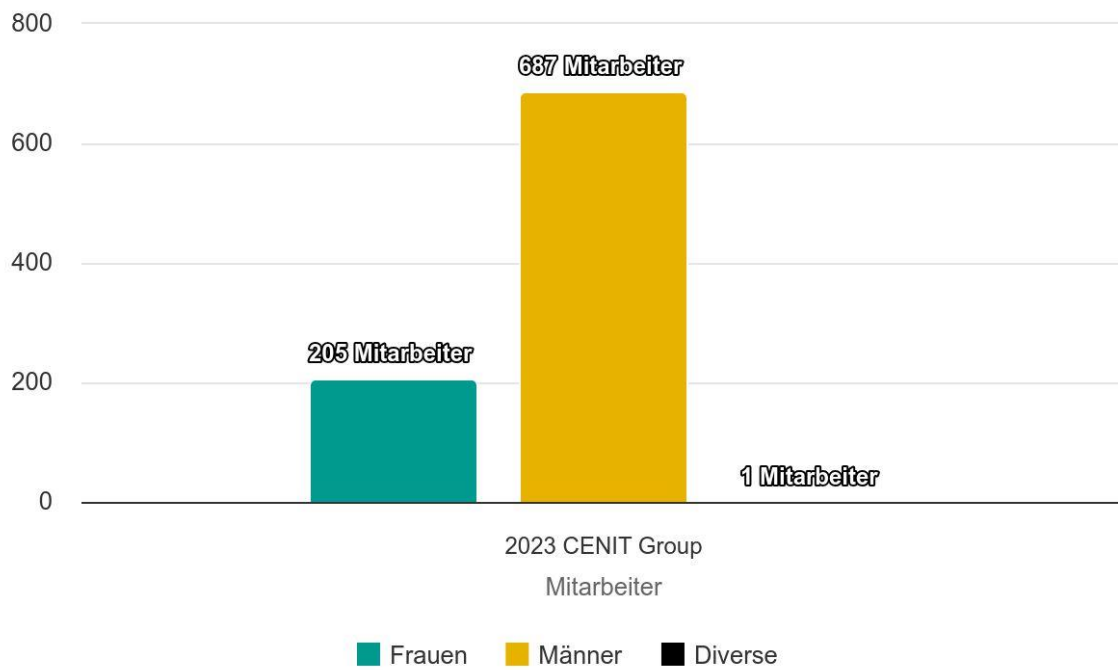


	2023
Angestellte im Berichtszeitraum gesamt	893
davon unter 30 Jahre alt	179
davon 30 bis 50 Jahre alt	409
davon über 50 Jahre alt	305
davon männlich	687
davon weiblich	205
davon divers bzw. ohne Angabe	1

401-1a (GRI) Mitarbeiter nach Alter

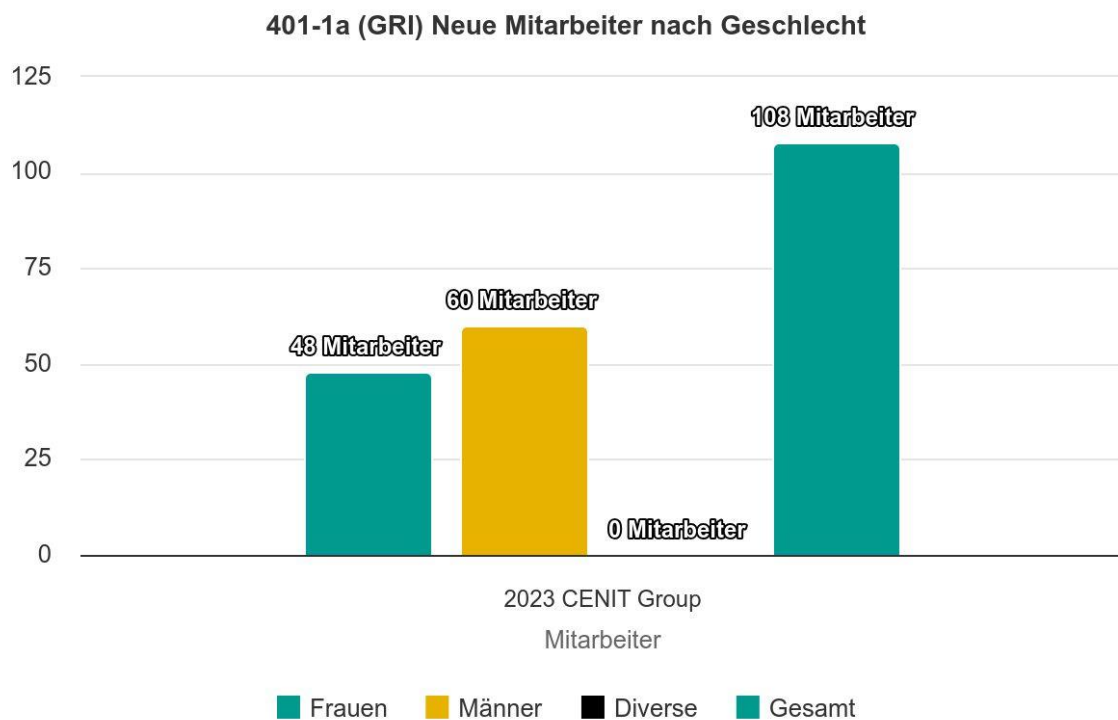


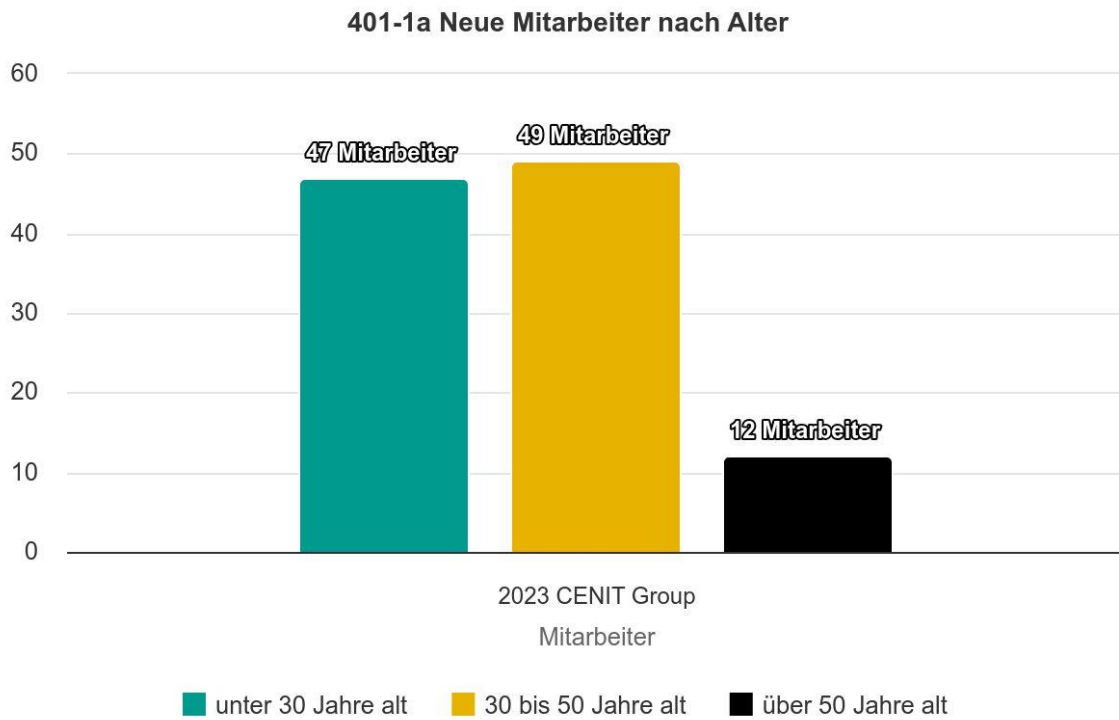
401-1a Mitarbeiter nach Geschlecht



Scope: CENIT Gruppe

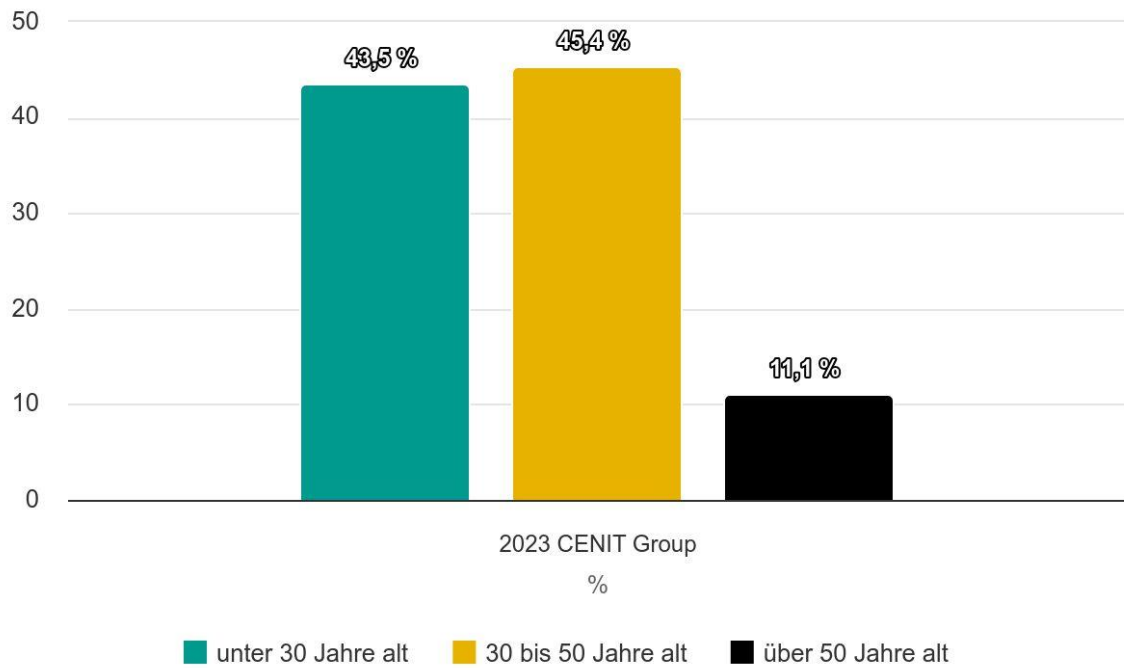
	2023
Anzahl neuer Angestellter	108
davon unter 30 Jahre alt	47
davon 30 bis 50 Jahre alt	49
davon über 50 Jahre alt	12
davon männlich	60
davon weiblich	48
davon divers bzw. ohne Angabe	0



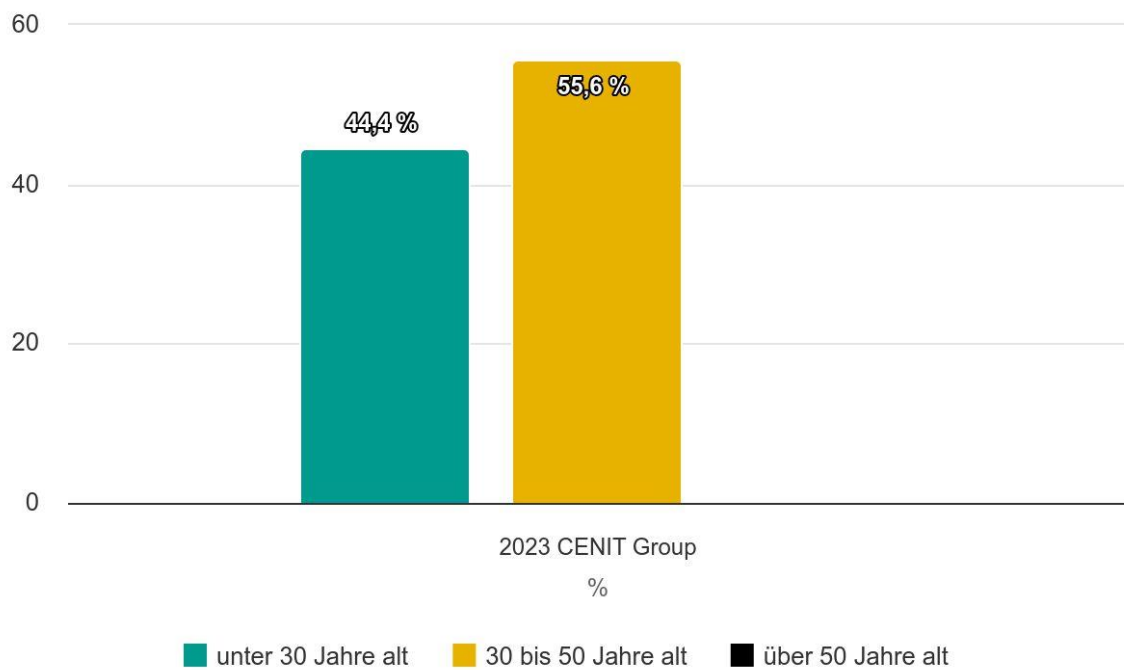


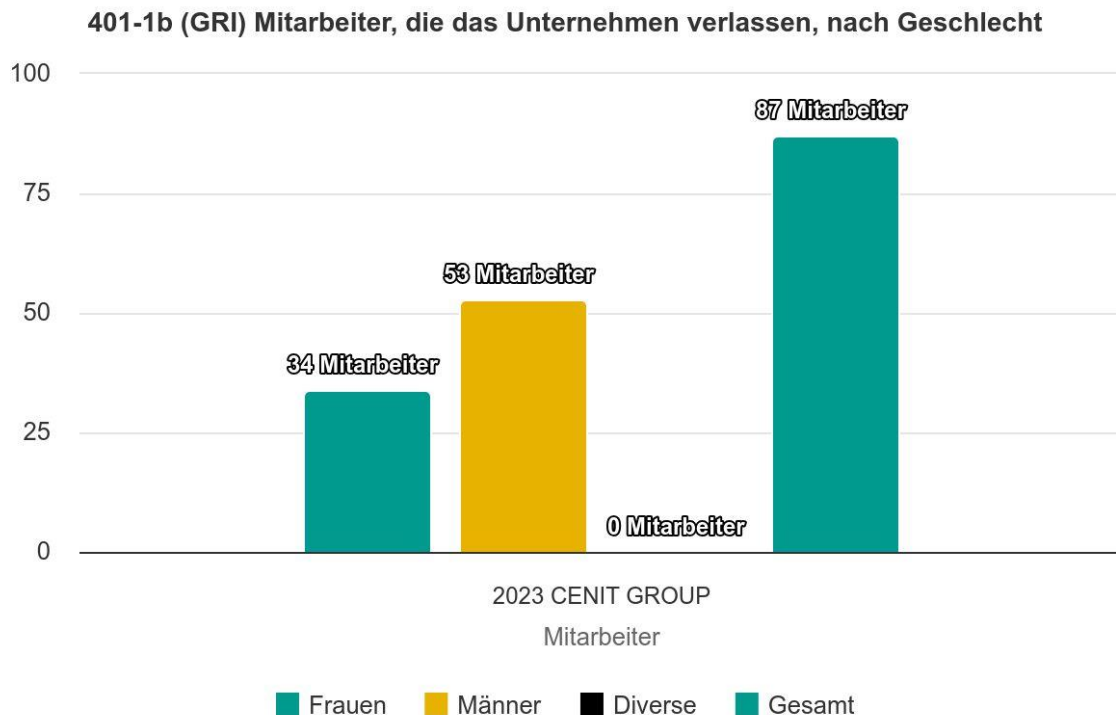
	2023
Prozentsatz neuer Angestellter	12,1%
davon unter 30 Jahre alt	43,5%
davon 30 bis 50 Jahre alt	45,4%
davon über 50 Jahre alt	11,1%
davon männlich	55,6%
davon weiblich	44,4%
davon divers bzw. ohne Angabe	0%

401-1a (GRI) Anteil der Neueinstellungen in % nach Alter



401-1a (GRI) Anteil der Neueinstellungen in % nach Geschlecht





Die Angestelltenfluktuation liegt mit 12,9% über dem Wert des Vorjahres von 10,0%

Scope: CENIT AG

„Unsere Verantwortung als Arbeitgeber gegenüber unseren Mitarbeitern hat für uns einen sehr hohen Stellenwert. Daher haben wir in den letzten Jahren nachhaltig in unsere Sozialleistungen investiert und eine Vielzahl an Benefits, angepasst an die unterschiedlichen Lebensphasen und -lagen unserer Mitarbeiter, eingeführt. Sei es das Thema Familie, das Alter oder die Gesundheit - im Laufe seines Lebens hat jede*r verschiedene Bedürfnisse und Herausforderungen. Mit unseren vielseitigen Angeboten an Benefits wollen wir dafür einen Rahmen schaffen, Impulse setzen und bestmöglich unterstützen. Auch in der Zukunft werden wir unserer Rolle als Arbeitgeber gerecht werden und bewusst in das Wohl unserer Mitarbeiter sowie soziale Themen investieren. Uns ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter bei der CENIT nicht nur wohl und motiviert fühlen, sondern dass wir optimal dabei unterstützen, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gerecht zu werden.“ – Tobias Dittrich, Direktor HR

Die Grundvoraussetzung für ein unbeschwertes Leben? – Umfangreich abgesichert

Kann passieren: Berufsunfähigkeit, Unfall, Langzeitkrankheit, Altersarmut, Todesfall – Ereignisse, mit denen man sich im Alltag nicht gerne befasst. Die aber, wenn sie eintreten, einschneidend sein können – für Mitarbeiter und deren Familien. Wir bieten eine Reihe von Absicherungsmöglichkeiten gegen solche Risiken. Teilweise kostenfrei und teilweise mit finanziellen Vorteilen durch staatliche oder betriebliche Förderung.

Risikolebensversicherung:

An die Nächsten denken: Mit einer Risikolebensversicherung kann man begünstigte Personen im Falle seines Todes finanziell absichern. Das ist zum Beispiel dann sinnvoll, wenn der Mitarbeiter Hauptverdiener des Haushalts ist. Eine über CENIT abgeschlossene Risikolebensversicherung bietet festangestellten Mitarbeitern mehrere Vorteile, wie den Wegfall von Gesundheitsfragen, Leistungsausschlüssen und Risikozuschlägen oder die Beitragszahlung über eine steuerbegünstigte Entgeltumwandlung inkl. Arbeitgeberzuschuss.

Berufsunfähigkeitsversicherung:

Berufsunfähigkeit? Leider trifft dieses Schicksal mehr Menschen als man denkt. Deshalb sollte das Risiko in jedem Fall abgesichert werden. Bei Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung über CENIT kann von einem vereinfachten Zugangsweg ohne ausführliche Gesundheitsprüfung profitiert werden. Auch diese Versicherung kann über eine steuerbegünstigte Entgeltumwandlung finanziert werden und wird von CENIT bezuschusst.

Unfallversicherung:

Für den Fall der Fälle: Alle festangestellten Mitarbeiter sind bei CENIT automatisch gegen Unfälle versichert, die sich während der Arbeitszeit oder auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz ereignen. Für alle, die viel für CENIT unterwegs sind: Auch Dienstreisen fallen unter den Versicherungsschutz. Für Arbeitnehmer entstehen dabei keine Kosten.

Betriebliche Altersvorsorge:

An später denken: Um sich fürs Alter zusätzlich abzusichern, bietet CENIT zwei Leistungen an. Zum einen eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer steuerbegünstigten Entgeltumwandlung zu attraktiven Konditionen und einem Arbeitgeberzuschuss über die gesetzlich vorgesehene Höhe hinaus. Der Betrag der Entgeltumwandlung wird vom Mitarbeiter selbst bestimmt. Zum anderen kann (zusätzlich) eine freiwillige arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge in Anspruch genommen werden. Dabei zahlt CENIT monatlich einen Fixbetrag in eine Rentenversicherung ein. Der Beitrag ist während der Laufzeit steuer- und sozialversicherungsfrei.

Langzeitkrankheit:

Gute Besserung: Wer länger als die gesetzlich abgesicherten 42 Kalendertage krank ist, muss Einbußen bei der Lohnfortzahlung in Kauf nehmen. Da es uns bei CENIT wichtig ist, dass sich unsere Mitarbeiter in solchen Fällen voll auf ihre Genesung konzentrieren können, unterstützen wir bei Langzeitkrankheit finanziell. Der Zuschuss beträgt 15 Euro ab dem 43. Krankentag, die maximale Laufzeit beträgt 180 Kalendertage.

Unterstützung bei Todesfall:

Finanzieller Beistand: Im traurigen Fall des Todes eines Mitarbeiters unterstützt CENIT die Hinterbliebenen finanziell. Zum einen erhalten sie eine Soforthilfe von 2.500 Euro. Zum anderen wird das Gehalt des/der Verstorbenen noch drei Monate nach dem Tod an die Angehörigen ausgezahlt.

Kinderkrankentage und Pflege Angehöriger:

Unterstützung in allen Fällen: Nicht nur bei eigener Krankheit, sondern auch, wenn das Kind krank werden sollte, möchten wir als Arbeitgeber Unterstützung leisten und unserer sozialen Verantwortung nachkommen. Daher bezahlt CENIT pro Kalenderjahr und Kind (bis 12 Jahre) für 10 Kinderkrankentage das volle Gehalt weiter. Wenn ein Familienmitglied plötzlich

pflegebedürftig wird, trifft das besonders die Angehörigen sehr hart. Zusätzlich zum Beruf muss für den Pflegebedürftigen kurzfristig viel geplant und organisiert werden und so fällt es dann oft schwer, Familie, Beruf und Pflegesituation unter einen Hut zu bekommen. Um unsere Mitarbeiter nicht nur bei der Pflegeorganisation, sondern auch finanziell zu entlasten, springt die CENIT in diesen Fällen ein und bezahlt bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen für bis zu zehn Tage pro Fall den vollen Lohn weiter.

Bei CENIT unterwegs? – Umweltfreundlich mobil

Stress durch Stau? Muss nicht sein: Denn bei CENIT gibt es zwei Alternativen, um stressfrei an den Arbeitsplatz und wieder nach Hause zu kommen. So kann über ein Firmenleasing günstig ein hochwertiges Fahrrad mit oder ohne Elektroantrieb genutzt werden. Wenn lieber öffentliche Verkehrsmittel bevorzugt werden, unterstützen wir mit den günstigen Konditionen unseres CENIT-Firmenticketprogramms. Entspannter, als im Stau zu stecken, sind beide Möglichkeiten.

Dienstfahrradleasing:

Schnell und fit: Mit unserem Dienstfahrradleasing zum Vorreiter der E-Mobilität werden, etwas für die Fitness tun und dabei supergünstig unterwegs sein: Wir leasen ein Fahrrad mit oder ohne elektrischen Zusatzantrieb, finanziert wird per steuerbegünstigter Entgeltumwandlung. Die Versicherung übernimmt CENIT. Auch verlockend: Nach der Laufzeit von 36 Monaten kann das Fahrrad für nur 18% des Kaufpreises privat erworben werden.

CENIT Firmenticket:

Staufrei und günstig: Die zentrale Lage der CENIT AG in Ballungsräumen, wie zum Beispiel unser Hauptsitz in Stuttgart, macht die An- und Abfahrt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur sinnvollen Alternative zum Auto. Staus und umweltschädliche Emissionen sind so kein Thema mehr. Deshalb gibt es bei uns verschiedene Fahrtkostenzuschüsse innerhalb Deutschlands, die diese Art von Mobilität noch attraktiver machen. Dazu zählen neben dem VVS-Firmenticket (Stuttgart) und dem HVV-Profiticket (Hamburg) auch Fahrtkostenzuschüsse für Fahrkarten anderer Verkehrsverbände.

Dein Arbeitsleben bei CENIT? – Selbstbestimmt und balanciert

Arbeiten und leben: Nur zufriedene Mitarbeiter sind auch motiviert. Deshalb achten wir bei CENIT auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Neben der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bieten wir verschiedene Möglichkeiten einer flexiblen und selbstbestimmten Gestaltung der individuellen Arbeitszeit wie z.B. zusätzliche Urlaubstage, Auszeiten oder den früheren Eintritt in die Rente.

Flexible Arbeitszeiten:

Gut angepasst: Ein wichtiger Termin lässt sich nicht anders legen? Bei CENIT besteht die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibel auf die aktuelle Lebenssituation abgestimmt zu gestalten und auch mobil aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Ferner kann unter entsprechender Gehaltsanpassung die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduziert werden, um sich beispielsweise um einen lieben Mitmenschen zu kümmern oder um einfach mal kürzer zu treten.

Zusätzliche Urlaubstage:

Große Pause: Ob einzelne Tage für ein langes Wochenende oder die lange herbeigesehnte Weltreise. Bei CENIT können zusätzliche Urlaubstage als unbezahlter Urlaub genommen werden. Dazu müssen bestimmte Bedingungen, wie die Vereinbarkeit mit der konkreten Projekt- und Arbeitssituation, erfüllt sein. Nach Ende einer längeren Auszeit kann unter den vertraglich vereinbarten Bedingungen wieder in den Job eingestiegen werden.

Zeitwertkonten:

Flexiblere Lebensarbeitszeit: Mit unserem Zeitwertkonto besteht eine weitere Möglichkeit, die Lebensarbeitszeit individuell zu gestalten. Ob Zeit für z.B. eine Weltreise, Renovierungsmaßnahmen, Pflege eines Angehörigen oder die Familie – viele Kollegen wünschen sich eine Auszeit, ohne sich dabei um den Fortbestand der Beschäftigung und der Einkünfte Sorgen machen zu müssen. Auch der gesetzlich immer spätere Rentenbeginn weckt bei Vielen den Wunsch nach einem flexiblen Übergang in den Ruhestand – ohne jedoch auf die finanzielle Absicherung verzichten zu müssen. Mit dem CENIT-Zeitwertkonto ist dies möglich. Ein Konto, auf dem Mitarbeiter Geld ansparen können, um dieses zu einem späteren Zeitpunkt als bezahlte Freizeit zu nutzen.

pme Familienservice:

Für alle Lebenslagen: Eine gelungene Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist uns sehr wichtig. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit dem Angebot des pme Familienservice, welcher Berufstätigen dabei hilft, ihr Arbeits- und Privatleben in Balance zu halten. Sei es die (Not-) Betreuung von Kindern, die Pflege von älteren oder pflegebedürftigen Angehörigen, eine Lebenskrise oder Konflikte – jeder von uns hat im Laufe seines Lebens mit familiären oder persönlichen Herausforderungen zu kämpfen. Der pme Familienservice informiert jederzeit zu all diesen Themen mit umfangreichen Materialien und berät individuell. Er vermittelt die benötigte Betreuungsperson oder Einrichtung. Die individuelle Beratung und Vermittlungsleistungen des pme Familienservice sind für unsere Mitarbeiter ein kostenfreier Service, den die CENIT übernimmt. Die Finanzierung der in Anspruch genommenen Leistungen wird durch ihn selbst wahrgenommen.

Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm:

Als CENIT AG haben wir ein Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm implementiert, um die Rekrutierung von Talenten zu erleichtern und die Bindung unserer Mitarbeiter an unser Unternehmen zu stärken. Durch das Programm ermutigen wir unsere Mitarbeiter, potenzielle Kandidaten für offene Stellen zu empfehlen. Wenn ein empfohlener Kandidat erfolgreich eingestellt wird und eine bestimmte Zeit im Unternehmen arbeitet, erhält der Mitarbeiter, der ihn empfohlen hat, eine Belohnung.

Thanks Awards:

Mit dem CENIT Thanks Award haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei Kollegen für Leistungen, die über das normale Tagesgeschäft hinausgehen zu bedanken. Der CENIT Thanks Award ist „mehr“ als ein normales Dankeschön. Denn jeder Mitarbeiter kann die ersten drei Thanks Awards in einem Jahr gegen ein Geschenk einlösen.

Jubilar-Essen:

Alle Mitarbeiter, die Jubiläum haben und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Einladung zu einem Abendessen mit dem Vorstand.

6-2. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass einige Informationen in diesem Bericht ausschließlich auf die CENIT AG bezogen sind. Informationen innerhalb des Berichts, welche sich nur auf einen Teil der CENIT Gruppe beziehen sind mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften. Jede von ihnen hat eigene Lösungen entwickelt, die zum Teil ähnlich sein können und zum Teil an die Regularien anderer Länder angepasst wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass sich nachfolgende Angaben in diesem Bericht nur auf die CENIT AG beziehen und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Wenn Sie sich über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften informieren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.

Scope: CENIT AG

GRI 402-1: Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Im Zuge unserer Transparenzbemühungen ist für uns vor allem eine effiziente und transparente Kommunikation intern und von Person zu Person von wesentlicher Bedeutung. Über eine Vielzahl an regelmäßigen und unregelmäßigen Terminen pflegen wir dabei eine offene Unternehmenskultur über alle Hierarchien und Bereiche hinweg. Über unser eigenes internes Unternehmensnetzwerk CENIT One stellen wir, zusätzlich zu Liveterminen, Informationen konzernweit, offen und leicht zugänglich zur Verfügung. Dies beinhaltet verschiedene Kommunikationsunterlagen sowie Aufzeichnungen der abgehaltenen unternehmensweiten Live-Meetings. Nachfolgend werden beispielhaft einige unserer Kommunikationswege zu unseren Mitarbeitern beschrieben:

Townhall-Meetings:

In regelmäßig stattfindenden Townhall-Meetings informiert die Geschäftsleitung bzw. der Vorstand der CENIT über aktuelle Geschehnisse bei CENIT und insbesondere zu aktuellen Nachrichten bezüglich Unternehmensführungsthemen. Die Townhall-Meetings finden dabei üblicherweise an zwei verschiedenen Terminen zu verschiedenen Uhrzeiten einmal in englischer einmal in deutscher Sprache statt. Im Anschluss an beide Termine werden Aufzeichnungen über das interne Netzwerk CENIT One zur Verfügung gestellt.

Quartalsmeetings:

Quartalsweise werden analog zum publizierten Quartalsbericht alle Mitarbeiter des Konzerns zu sogenannten Quartalsmeetings eingeladen. Hier informiert die Geschäftsleitung über die im Quartalsbericht enthaltenen Informationen. Auch die Quartalsmeetings werden in deutscher und englischer Sprache sowie auf Wunsch angeboten.

Kick-Off Meeting:

Zu Beginn des Jahres informiert die Geschäftsleitung über Jahresziele und gibt einen Ausblick über das anstehende Geschäftsjahr.

Management Board News:

Wir bei CENIT AG legen Wert auf eine offene und transparente interne Kommunikation mit unseren Mitarbeitern. Aus diesem Grund verwenden wir Management Board News als Medium, um wichtige Informationen über die Geschäftsentwicklung, neue Projekte, Strategieänderungen oder personelle Veränderungen zu kommunizieren. Die Management Board News sind ein wichtiger Bestandteil unserer internen Kommunikationsstrategie. Wir sind davon überzeugt, dass transparente Kommunikation, Mitarbeiterengagement und Mitarbeiterbindung Schlüsselfaktoren für langfristigen Erfolg sind.

HR News:

Die HR-News-Seite im Unternehmensnetzwerk CENIT One dient der Personalabteilung der CENIT AG als Plattform zum Austausch von Informationen rund um HR-Themenstellungen. In regelmäßigen Abständen werden Unternehmensrichtlinien, HR-Updates, Programmangebote und weitere Personalthemen kommuniziert.

Coffee Talks:

Im Rahmen der Coffee Talks lädt die Geschäftsleitung alle Mitarbeiter zum freien Austausch untereinander über alle Fachbereiche und Hierarchien hinweg ein. Bewusst wird im Rahmen der Coffee Talks auf eine Agenda verzichtet.

CENIT One:

Das unternehmenseigene Intranet dient neben den bereits aufgeführten Kommunikationswegen als individuelle Kommunikationslösung für alle Mitarbeiter. Im Stile eines sozialen Netzwerks können auf der Plattform Inhalte von Mitarbeitern verfasst und geteilt werden.



6-3. GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass einige Informationen in diesem Bericht ausschließlich auf die CENIT AG bezogen sind. Informationen innerhalb des Berichts, welche sich nur auf einen Teil der CENIT Gruppe beziehen sind mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften. Jede von ihnen hat eigene Lösungen entwickelt, die zum Teil ähnlich sein können und zum Teil an die Regularien anderer Länder angepasst wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass sich nachfolgende Angaben in diesem Bericht nur auf die CENIT AG beziehen und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Wenn Sie sich über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften informieren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.

Gesundheitsmanagement & Arbeitssicherheit

Scope: CENIT AG

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Höchste Priorität bei CENIT haben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Daher wird das Gesundheitsmanagement im Unternehmen großgeschrieben und kontinuierlich weiter ausgebaut. Es finden regelmäßig Gesundheitstage für Mitarbeiter statt, bei denen u. a. unterschiedliche, ausführliche Gesundheitschecks oder Büromassagen angeboten werden und für alle Mitarbeiter die Möglichkeit besteht, sich beispielsweise kostenfrei bei der DKMS registrieren zu lassen. Zudem werden Inhouse-Gesundheitsschulungen für Mitarbeiter durchgeführt.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Maßnahme, die meisten Mitarbeiter von zuhause aus arbeiten zu lassen, stehen alle Gesundheitsangebote zugleich auch digital zur Verfügung. Seit 2022 können sie jedoch ebenfalls wieder in Präsenz wahrgenommen werden. In unserem Gesundheitsblog mit regelmäßig erscheinenden Beiträgen zu Themen, wie Ernährung, Bewegung und Gesundheit im Allgemeinen möchten wir den Mitarbeitern Impulse und Ideen geben, um aktiv zu werden.

Am letzten Gesundheitstag gab es für unsere Mitarbeiter einen Überblick über den Zusammenhang zwischen Stress und körperlicher sowie geistiger Gesundheit. Die Mitarbeiter hatten z.B. die Möglichkeit, mehr über den individuellen Stressindex oder individuelle Stressfaktoren zu erfahren, und erhielten konkrete Tipps und Werkzeuge für eine effiziente Stressbewältigung. Hierzu wurden, in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse sowie dem pme Familienservice, verschiedene Screenings, Impulsvorträge sowie persönliche Beratungen angeboten.

Auch die Arbeitssicherheit hat einen hohen Stellenwert bei der CENIT. Um die Risiken für Mitarbeiter zu minimieren und Unfälle zu vermeiden, verfolgen wir hier einen präventiven Ansatz. In regelmäßigen Abständen werden alle Mitarbeiter in Online-Sicherheitsunterweisungen über sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz informiert. Diese umfassen z. B. allgemeine Sicherheitsregeln, Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz oder Brandschutz- und Erste-Hilfe-Anweisungen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet einmal jährlich einen Fragebogen zu den

Sicherheitsregeln zu beantworten und seine Teilnahme an der Sicherheitseinweisung zu bestätigen. Dies alles geschieht bei der CENIT AG papierlos über Online-Formulare im Intranet.

Scope: CENIT Gruppe

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Für alle Angestellten	2023
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0
iii. Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	7
iv. Anzahl Mitarbeiter	893

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

	2023
Durchschnittliche Anzahl Krankheitstage pro Mitarbeiter	8,5

6-4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass einige Informationen in diesem Bericht ausschließlich auf die CENIT AG bezogen sind. Informationen innerhalb des Berichts, welche sich nur auf einen Teil der CENIT Gruppe beziehen sind mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften. Jede von ihnen hat eigene Lösungen entwickelt, die zum Teil ähnlich sein können und zum Teil an die Regularien anderer Länder angepasst wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass sich nachfolgende Angaben in diesem Bericht nur auf die CENIT AG beziehen und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Wenn Sie sich über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften informieren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.

Scope: CENIT AG

Informationen zur Aus- und Weiterbildung bei unseren Tochtergesellschaften der KEONYS SAS und der ISR AG sind an nachfolgenden Stellen zu finden:

KEONYS: <https://www.KEONYS.com/>

ISR: <https://isr.de/unternehmen/arbeiten-bei-isr/weiterbildung-entwicklung/>

Recruiting

Das Gewinnen hochqualifizierter Mitarbeiter für die CENIT AG in Deutschland und weltweit ist ein zentraler Punkt unserer Personalarbeit. Da sich das Recruiting in der IT-Branche aufgrund des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und zuletzt auch wegen der Corona-Pandemie immer herausfordernder gestaltet, haben wir auch 2023 unsere Kapazitäten im Recruiting ausgebaut. Unser Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm ist ebenso wie die direkte

Ansprache von Talenten ein wichtiger Bestandteil unseres Recruitings, um im "War for Talents" bestehen zu können. Durch unseren hybriden Bewerbungsprozess sind wir in der Lage, schnell und flexibel neue Mitarbeiter sowie Auszubildende und DH-Studenten zu gewinnen.

Mentorenprogramm

Um neuen Kolleginnen und Kollegen den Start bei der CENIT und die Integration ins Team zu erleichtern wurde das Mentorenprogramm eingeführt. Jedem neuen Mitarbeiter wird von seiner Führungskraft ein sogenannter „Mentor“ zugeordnet, der ihm in den ersten sechs Monaten beratend zur Seite steht. Dies ist meist ein erfahrener Mitarbeiter, der schon eine längere Zeit für die CENIT tätig ist. Die Aufgaben des Mentors bestehen in der Regel darin, den neuen Mitarbeiter bei fachlichen Fragen zu beraten, über bestehende Prozesse und Tools, aber auch die Umgangsformen im Unternehmen zu informieren sowie ihn dabei zu unterstützen, ein eigenes Netzwerk aufzubauen.

Berufsausbildung

Die Berufsausbildung gehört seit Jahren zu einem der strategischen Investitionsbereiche der CENIT AG. Das Unternehmen sieht dies als Teil seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und engagiert sich aktiv, jungen Menschen den Start ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern. Im Berichtsjahr bildete die CENIT AG in Deutschland zum Jahresende insgesamt 35 (Vj. 28) junge Menschen aus. Zum Ausbildungsportfolio der CENIT AG gehören technische Studiengänge, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen, oder der Ausbildungsberuf „Fachinformatiker“ mit den Schwerpunkten Systemintegration und Anwendungsentwicklung. Ziel der Ausbildung bei der CENIT AG ist es, die jungen Menschen optimal auf das Berufsleben vorzubereiten und sie nach ihrer Ausbildung zu übernehmen. Die Übernahmequote unserer Auszubildenden und Studierenden ist mit über 75% sehr hoch und soll in den nächsten Jahren noch weiter steigen. Darüber hinaus stellt das Unternehmen kontinuierlich Werkstudenten sowie Praktikanten ein.

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Scope: CENIT Gruppe

Aus- und Weiterbildung

In einer sich ständig verändernden Welt liegt uns die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter besonders am Herzen. Um nicht nur Schritt zu halten, sondern auch vorausschauend agieren zu können, haben wir im Laufe der Jahre zahlreiche Programme aufgesetzt, die sich sowohl an Berufseinsteiger als auch an Berufserfahrene und Führungskräfte richten.

Das Persönliche Zielgespräch, welches mehrmals pro Jahr zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter stattfindet, dient dazu, eine professionelle Personalentwicklung durch Vereinbarung persönlicher Ziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu erreichen. Diese Vereinbarung zu Jahresbeginn eröffnet konkrete Feedbackmöglichkeiten für die Mitarbeiter und trägt sowohl zu Beginn des Jahres als auch unterjährig zur Transparenz des Verhältnisses zwischen Führungskraft und Mitarbeiter bei. Das Ergebnis des Gesprächs sind klare Ziele und Prioritäten, wobei der Fokus auf individuellen Zielen, angelehnt an aktuelle Herausforderungen im Job, liegt – bewusst ohne monetären Anreiz. Der Prozentsatz der Mitarbeiter innerhalb der CENIT Gruppe, welche im Berichtszeitraum an einem Persönlichen Zielgespräch teilgenommen haben, liegt bei 88% (Vj. 81%).

In unserem CENIT Campus bieten wir unseren Mitarbeitern Softskill-Schulungen vor Ort an. Je nach Bedarf kann man sich z.B. zu den Themen Kommunikationstraining, Projektmanagement, Sprachkompetenz und vielem mehr weiterbilden. Selbstverständlich können unsere Mitarbeiter auch an individuell abgestimmten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Form von fachlichen Schulungen teilzunehmen. Nachdem in den letzten Jahren der CENIT Campus überwiegend auf Onlineangebote beschränkt werden musste, finden nun wieder vermehrt Schulungen in Präsenz statt.

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Personalentwicklung

Seit 2014 gibt es bei der CENIT ein speziell auf die Belange des Unternehmens zugeschnittenes Führungskräfteentwicklungsprogramm - Leaders@CENIT. Die Grundlage dafür ist das Führungsleitbild der CENIT, das vom Leadershipteam entwickelt wurde und ein zentraler Baustein unserer Zukunftsstrategie ist. Dabei wurde unsere Führungsmannschaft beispielsweise durch Schulungen zu unterschiedlichsten Themen für ihre Rolle als Führungskraft weiter ausgebildet. Mit diesem Programm hat die CENIT den Grundstein für nachhaltige Führungskräfte- und Talententwicklung gelegt.

Der Nachfolger zum Leaders@CENIT Programm wurde 2015 mit der Nachwuchsentwicklung Talent@CENIT initiiert. An diesem Programm nehmen neben neu eingestellten Führungskräften auch Mitarbeiter mit einem hohen Potential und Talent zur Mitarbeiterführung und fachlicher Verantwortung teil. Inhalte dieses Programms sind unter anderem Entwicklungsbausteine zu Kommunikation und Motivation, Vernetzung und kollegialer Beratung oder Teamdynamiken und Konfliktmanagement.

Im Berichtszeitraum 2023 betrug die durchschnittliche Anzahl an Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter der CENIT Gruppe 15,8 Stunden im Jahr. Berücksichtigt wurden hierbei Schulungen im Rahmen des CENIT Campus Programms und des Programms Talent@CENIT sowie Führungskräfte-schulungen. Auch die jährlichen persönlichen Zielvereinbarungen sehen wir als Weiterbildungsmaßnahme an.

Darüber hinaus in der Berechnung enthalten sind zusätzliche fachliche und technische Schulungen der Mitarbeiter der einzelnen Bereiche.



6-5. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

Disclaimer

Bitte beachten Sie, dass einige Informationen in diesem Bericht ausschließlich auf die CENIT AG bezogen sind. Informationen innerhalb des Berichts, welche sich nur auf einen Teil der CENIT Gruppe beziehen sind mit einem entsprechenden Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften. Jede von ihnen hat eigene Lösungen entwickelt, die zum Teil ähnlich sein können und zum Teil an die Regularien anderer Länder angepasst wurden. Es ist wichtig zu beachten, dass sich nachfolgende Angaben in diesem Bericht nur auf die CENIT AG beziehen und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Wenn Sie sich über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften informieren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.

Diversität

Scope: CENIT Gruppe

Die CENIT AG ist ein international aufgestelltes, global agierendes Unternehmen. In allen unseren Niederlassungen stützen wir uns selbstverständlich auf Mitarbeiter, die die lokalen Märkte und Kunden kennen und verstehen. Vielfalt wird bei uns gelebt! Wir legen höchsten Wert darauf, die Individualität jedes Menschen zu respektieren, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer oder kultureller Herkunft oder sexueller Identität.

Der Anteil der Führungskräfte lag bei CENIT Gruppe zum 31. Dezember 2023 bei 13% (Vj.: 13%). Der Frauenanteil im Unternehmen betrug 23 % (Vj.: 21 %). Insgesamt gibt es bei CENIT Gruppe derzeit 13 Frauen in Führungspositionen (ohne ISR und 2023 akquirierte Unternehmen).

Dem Aufsichtsrat der CENIT AG gehören Regina Weinmann als stellvertretende Vorsitzende sowie Laura Schmidt als Arbeitnehmervertreterin des Aufsichtsrates an. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt damit 66,6% (Vj.: 33,3%).

Charta der Vielfalt

Die CENIT AG hat beschlossen, der Charta der Vielfalt beizutreten. Mit diesem Vorhaben möchte das Unternehmen ein Zeichen setzen und sich aktiv für eine offene und inklusive Unternehmenskultur einsetzen. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative, die sich für die Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt in Unternehmen einsetzt. Dabei geht es nicht nur um die Akzeptanz von verschiedenen Geschlechtern, Religionen oder Nationalitäten, sondern auch um die Wertschätzung von unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven.

Durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt verpflichtet sich die CENIT AG zur Förderung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung durch konkrete Maßnahmen. Hierzu gehört beispielsweise die verstärkte Durchführung von Diversity-Trainings, die Ernennung von Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle sowie die Implementierung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Entscheidung, der Charta der Vielfalt beizutreten, bringt uns der Schaffung einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur einen wesentlichen Schritt näher! Die Förderung von Vielfalt und die Bekämpfung von Diskriminierung sind zentrale Werte, die nicht nur für die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation von Bedeutung sind, sondern auch für den Erfolg des

Unternehmens. Denn eine vielfältige Belegschaft kann innovative Ideen entwickeln und zu einem besseren Verständnis der Kundenbedürfnisse beitragen.

Mit ihrem Beitritt zur Charta der Vielfalt hat die CENIT AG ein positives Signal gesetzt und gezeigt, dass sie bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv für eine offene und inklusive Unternehmenskultur einzusetzen. Der vollständige Beitritt erfolgte 2023.

7. CENIT Cares

Zu einer positiven und nachhaltigen Unternehmenskultur gehört auch das gesellschaftliche Engagement. Eine erfolgreiche Unternehmensführung setzt dieses Engagement voraus.

Mit der Initiative CENIT Cares unterstützen die CENIT Gruppe und ihre Mitarbeiter vor Ort oder in fernen Ländern Menschen, die aufgrund von Naturkatastrophen, Lebenskrisen oder durch Behinderungen oder Krankheiten in Not geraten sind. Mit unserem Programm möchten wir diesen Menschen helfen, sich weiterzuentwickeln, damit sie wieder Mut fassen und Hoffnung schöpfen. Über 100 Aktionen wurden von CENIT Mitarbeitern initiiert. Alle CENIT Mitarbeiter können weltweit Projekte für soziales Engagement einreichen, die entweder durch freie Tage oder durch eine zusätzliche Geldspende unterstützt werden.

Die Vorschläge werden von unserem CENIT Cares Team in Abstimmung mit unserem Vorstand geprüft und freigegeben. Somit ist sichergestellt, dass die eingereichten Aktionen im Einklang mit der CENIT Carta und den gültigen Leitlinien stehen.

Somit konnten bisher Projekte in über 20 Ländern, insbesondere in Chile, der Sahel-Zone sowie Armenien mit rund 150.000 Euro unterstützt werden. Hinzukommt das große, aufrichtige Engagement der CENIT Mitarbeiter, die sich persönlich in diese Projekte einbringen.

Inzwischen spricht die CENIT AG nicht nur auf ihrer Homepage über das Engagement ihrer Mitarbeiter, sondern auch in den Sozialen Medien. So bedankt sich CENIT bei den vorgestellten Mitarbeitern und motiviert weitere, sich ebenfalls sozial zu engagieren. Für Informationen zu unseren aktuellen Projekten besuchen Sie unsere Seite CENIT Cares.

Über die gemeinnützigen Initiativen unserer Tochtergesellschaft ISR erfahren Sie mehr an dieser Stelle: [ISR - unser Engagement.https://isr.de/unternehmen/ueber-uns/engagement/](https://isr.de/unternehmen/ueber-uns/engagement/)



8. EU-Taxonomie

EU-Taxonomie

In Anbetracht der zunehmenden Bedrohung durch den Klimawandel hat die Europäische Kommission im Jahr 2018 einen Aktionsplan für nachhaltige Finanzen auf den Weg gebracht, um einen Rahmen für nachhaltige Investitionen innerhalb der Europäischen Union zu schaffen. Dieser Plan ist ein wichtiger Schritt in Richtung auf eine klimafreundliche Wirtschaft, da er es den Investoren ermöglicht, in Projekte zu investieren, die die Umwelt schützen und die ökologische Nachhaltigkeit fördern.

Im Juni 2020 hat das Europäische Parlament die Verordnung (EU) 2020/852, auch bekannt als EU-Taxonomie(-Verordnung), verabschiedet. Diese Verordnung legt einen Klassifikationsrahmen für wirtschaftliche Aktivitäten fest, die einen positiven Beitrag zu **sechs Umweltzielen** leisten:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schonung von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung von Ökosystemen und Biodiversität.

Dadurch wird es für Unternehmen wie CENIT, die in der EU registriert sind und bestimmte Schwellenwerte überschreiten, verpflichtend, diese Ziele in ihre Geschäftsstrategien zu integrieren und ihre Aktivitäten entsprechend auszurichten.

Als CENIT Gruppe begrüßen wir diese Entwicklung und sehen sie als Chance, unsere Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft wahrzunehmen. CENIT unterstützt die EU-Taxonomie und wir sind bestrebt, unsere Geschäftstätigkeiten weiterhin nachhaltiger zu gestalten, um einen positiven Beitrag zu den Umweltzielen zu leisten. Wir werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft zu fördern und eine führende Rolle in der Entwicklung und Umsetzung von nachhaltigen Technologien und Lösungen zu spielen.

In den ersten beiden Geltungsjahren der Verordnung, 2021 und 2022, wurden nur für die ersten beiden Ziele, die sich speziell auf den Klimawandel beziehen, Finanzinformationen in Form von Indikatoren veröffentlicht. Die folgenden vier Ziele, die nichts mit dem Klimawandel zu tun haben, werden ab 2023 in Anwendung des Climate Delegated Act vom 27. Juni 2023 veröffentlicht.

Im Climate Delegated Act sind die Wirtschaftsbereiche festgelegt, die in den Geltungsbereich der EU-Taxonomie fallen, sowie die technischen Bewertungskriterien, um den wesentlichen Beitrag einer Aktivität zu einem der oben genannten Umweltziele und eine Einhaltung der DNSH-Kriterien (Do No Significant Harm) sowie der „Minimum Safeguards“ zu bestimmen. Der Delegated Act vom 6. Juli 2021, der den Artikel 8 der ursprünglichen Verordnung erläutert, definiert den Inhalt, die Berechnungsmethode der entsprechenden Indikatoren und die erwarteten Offenlegungen.

Zudem wurden 2022 zusätzliche Texte mit Klarstellungen zu den delegierten Rechtsakten veröffentlicht. Zuletzt wurde mit den beiden FAQ-Dokumenten am 19. Dezember 2022 von der Europäischen Kommission weitere Konkretisierungen vorgenommen. Diese beinhalten Klarstellungen zum Zeitplan für die Anwendung, zu den Methoden zur Berechnung der verschiedenen Indikatoren sowie zur Anwendung bestimmter technischer Screening-Kriterien, einschließlich der Verpflichtung zur Zertifizierung durch einen unabhängigen Drittprüfer.

Für das Geschäftsjahr 2023 entsprechen die geforderten Indikatoren dem Anteil des Umsatzes der Investitionsausgaben und der Betriebsausgaben, der taxonomiefähig und -konform ist, mit Vergleichsdaten zu 2022 für die beiden den Klimawandel betreffenden Ziele. Für die vier Ziele, die durch den delegierten Rechtsakt vom 27. Juni 2023 eingeführt wurden, sind nur die Daten zur Taxonomiefähigkeit erforderlich. Eine Wirtschaftstätigkeit ist dann qualifiziert, wenn sie ausdrücklich in der Liste aufgeführt wird, die zu diesem Zeitpunkt im delegierten Rechtsakt zum Klimawandel enthalten ist, und von der anzunehmen ist, dass sie einen wesentlichen Beitrag zu jedem Umweltziel leistet.

Aktivitäten gelten als taxonomiekonform, wenn sie die technischen Bewertungskriterien und Prüfungsbedingungen erfüllen. Dabei handelt es sich um genau festgelegte Bedingungen und Leistungsschwellen für den Nachweis eines wesentlichen Beitrags zu den Umweltzielen. Weiterhin dürfen die Aktivitäten andere Umweltziele nicht beeinträchtigen, und sie müssen die in der Verordnung festgelegten Mindestgarantien erfüllen.

Im Sinne der EU-Taxonomie sind Unternehmen dabei als eine Ansammlung und Summe verschiedener Wirtschaftsaktivitäten zu betrachten. Eine Wirtschaftsaktivität ist taxonomiefähig, sofern sie einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der Umweltziele leistet.

Taxonomiefähigkeit in Anbetracht des Klimaschutzziels (Climate Change Mitigation, CCM)

CENIT hat festgestellt, dass ihre Aktivitäten der Beschreibung in Abschnitt 8.2 „Datengestützte Lösungen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen“ entsprechen und als „wegbereitende Aktivitäten“ gelten können, da sie das Potenzial haben, ihre Kunden in die Lage zu versetzen, ihre eigene Nachhaltigkeit zu verbessern. CENIT ermittelt Potenziale, um künftig mit ihren Produkten einen wesentlichen Beitrag zu folgenden Umweltzielen in folgenden Unterpunkten beizutragen:

Klimaschutz:

8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen

Anpassung an den Klimawandel:

8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

8.2 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie

9.1 Ingenieurbüros mit Aktivitäten im Bereich der Anpassung an den Klimawandel

Für den Berichtszeitraum 2023 wurden folgendes Umweltziel und folgender Unterpunkt als auf CENIT zutreffend identifiziert:

Klimaschutz - 8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen

Eine Wirtschaftsaktivität gilt schließlich als taxonomiekonform, sofern sie:

- die technischen Auswahlkriterien (Technical Screening Criteria, „TSC“) der EU Taxonomie erfüllt
- keinem der Umweltziele signifikant schadet (Do No Significant Harm, „DNSH“)
- ein Minimum an Sicherheitsstandards, zum Beispiel die UN Guiding Principles on Business and Human Rights erfüllt.

Bei der Ermittlung des taxonomiefähigen Anteils an ihren Aktivitäten unterscheidet CENIT zwischen den Geschäftsbereichen Enterprise Information Management (EIM) und Product Lifecycle Management (PLM). Zu dem Bereich Product Lifecycle Management gehört außerdem der Unterbereich Digital Factory Systems (DFS).

Bei EIM unterteilt unterscheidet CENIT im Hinblick auf die EU-Taxonomie zwischen Dokumentenmanagement und Analytics. Für den Bereich Dokumentenmanagement konnten folgende Beiträge zum Ziel Klimaschutz ermittelt werden:

Ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) kann einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, indem es die Menge an Papier und anderen physischen Ressourcen reduziert, die für die Verwaltung von Dokumenten benötigt werden. Durch die digitale Erfassung, Speicherung und Verwaltung von

Dokumenten können unsere Kunden den Papierverbrauch und den Bedarf an physischen Speichermedien wie Ordnern, Schränken und Archivregalen reduzieren.

Darüber hinaus kann ein DMS die Zusammenarbeit und den Dokumentenaustausch innerhalb sowie zwischen den Unternehmen unserer Kunden und zwischen unseren Kunden und anderen Unternehmen oder Geschäftspartnern erleichtern, was wiederum den Bedarf an physischen Versand- oder Transportdiensten reduzieren kann. Durch die Automatisierung von Geschäftsprozessen, die mit der Verwaltung von Dokumenten verbunden sind, können auch Zeit und Energie eingespart werden.

Ein weiterer zentraler Faktor ist die Reduzierung von Emissionen durch die Einsparung von Energie und Ressourcen, die für die Herstellung, den Transport und die Entsorgung von Papier und anderen physischen Speichermedien benötigt werden. Durch die Verwendung von DMS können wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen somit dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden zu reduzieren und einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Aus diesem Grund erachten wir unsere Aktivitäten im Geschäftsfeld EIM DMS als taxonomiefähig.

Für den Bereich Analytics sind weitere Prüfungsschritte notwendig, um potenzielle Beiträge zu den Zielen der EU-Taxonomie zu ermitteln. Somit werden unsere diesbezüglichen Aktivitäten zum aktuellen Zeitpunkt nicht als taxonomiefähig ausgewiesen. CENIT geht aber davon aus, dass es in den nächsten Berichtszeiträumen hier zu Änderungen kommen kann.

Im Bereich Product Lifecycle Management konnten für das Berichtsjahr 2023 im Wesentlichen drei Produktgruppen als taxonomiefähig ermittelt werden. Die Produktgruppen lassen sich dabei in folgende Unterbereiche klassifizieren:

Produkte im Zusammenhang mit unserem strategischen Partner Dassault Systems

Produkte unserer Produktgruppe Advanced Process Management

Produkte unseres Bereichs Digital Factory Systems.

Unser größter strategischer Partner im Bereich PLM, Dassault Systèmes, ordnet in seinem aktuellen Jahresbericht die Produkte CATIA, SIMULIA, SOLIDWORKS und DELMIA als taxonomiefähig bezüglich des Klimaschutzziels „8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ ein.

Unter Nachhaltigkeitspotenzial sind hier Verbesserungsbereiche zu verstehen, in denen der Kunde durch Software von Dassault Systèmes in die Lage versetzt wird, seine Treibhausgasemissionen zu reduzieren und Strategien der Kreislaufwirtschaft umzusetzen. Bei der Erschließung dieser Potenziale werden die Empfehlungen und die Struktur der EU-Taxonomie zur Verbesserung des Konstruktions- und -entwicklungsprozesses berücksichtigt.

Diese Potenziale werden im Folgenden für das Markenportfolio im verarbeitenden Sektor aufgeführt:

- Auswahl weniger kohlenstoffintensiver, alternativer Materialien und Verwendung in kleineren Mengen
- Beschaffung weniger kohlenstoffintensiver Werkstoffe oder Verbindungen von anderen Lieferanten
- Verringerung des Energieaufwands für die Fertigung
- Verringerung der Materialverschwendung in der Fertigung

- Optimierung von Transport und Vertrieb von Halbfertig- und Fertigprodukten
- Reduzierung des Energieaufwands in der Nutzungsphase des Produkts
- Verlängerung der Produktlebensdauer
- Änderung der für die Benutzung des Produkts verwendeten Energieart (z. B. Elektrifizierung)
- Anwendung des Prinzips „Reduce, Reuse, Recycle, Renovate“ (RRRR) am Ende des Produktlebenszyklus.

Als zertifizierter Reseller implementieren wir die Produkte von Dassault Systèmes bei unseren Kunden und tragen somit als „Enabler“ (Wegbereiter) zu den oben genannten Verbesserungen bei.

Wir erachten alle unsere Aktivitäten im Zusammenhang mit den relevanten Produkten von Dassault Systèmes als direkt oder indirekt taxonomiefähig.

Die von uns mithilfe der Produkte von Dassault Systèmes erbrachten Dienstleistungen erachten wir als taxonomiefähig, sofern sie Teil der Informations- und Kommunikationstechnologie- (IKT-) Lösungen sind.

Unsere Produktgruppe Advanced Process Management sehen wir ebenfalls bereits heute als einen wesentlichen Beitrag zu dem Umweltziel Klimaschutz „8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“.

Eine Änderung unter ganzheitlichen Gesichtspunkten durchzuführen, bedeutet alle Aspekte zu betrachten – nicht nur die funktionalen oder konstruktiven Herausforderungen. Zum Beispiel kann ein nicht optimal abgestimmter Zeitpunkt für die Einführung einer Änderung die Kosten für parallele Bestandsführung oder Verschrottung bzw. Entsorgung der alten Bestände signifikant erhöhen. Durch den Einsatz von APM können daher Entscheidungsprozesse schneller und transparenter gestaltet werden, Ausschuss wird vermieden oder auf ein Minimum reduziert. So trägt APM zur Nachhaltigkeit bei.

Daher betrachten wir die mit unserer Produktgruppe APM verbundenen geschäftlichen Aktivitäten als taxonomiefähig.

Darüber hinaus konnten für das Berichtsjahr 2023 Aktivitäten in Verbindung mit unserer Business Unit Digital Factory Systems (DFS) als taxonomiefähig identifiziert werden.

Nach Prüfung unserer Aktivitäten in diesem Bereich konnten folgende wesentliche Beiträge zur Erreichung des Umweltziels Klimaschutz „8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ festgestellt werden:

- Mit unserer OLP (Offline Programmierung) FASTSUITE ermöglichen wir unseren Kunden eine deutliche Energieeinsparung, da Produktionsprozesse seltener unterbrochen werden müssen
- Durch die bessere Bahnplanung der Roboter- und/oder Maschinenwege erreichen wir eine effizientere Bearbeitung und dadurch Energieeinsparung
- Mit unserer neuen Funktion APO (Automatische Bahnoptimierung) erreichen wir ebenfalls eine Emissionsreduzierung
- Zukünftig planen wir mit Machine Learning und Künstlicher Intelligenz die individuell besten Verfahrenswerte zu nutzen und versprechen uns damit eine weitere Effizienzsteigerung und eine damit verbundene Reduzierung der Emissionen.

Neben den ermittelten taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten der CENIT prüfen wir zudem stetig unser verbleibendes Produktportfolio auf zusätzliche wesentliche Beiträge zu den Umweltzielen der EU-Taxonomie. CENIT geht davon aus, dass es in den nächsten Jahren zu deutlichen Änderungen der Angaben kommen kann.

CENIT ist überzeugt, mit ihren Produkten einen nachhaltigen Mehrwert bei ihren Kunden und damit für die Gesellschaft zu erzielen. Daher gehen wir davon aus, in Zukunft über taxonomiekonforme Aktivitäten berichten zu können.

Taxonomiefähiger und -konformer Umsatz für das Berichtsjahr 2023

Economic Activities	Code (2)	Absolute turnover (3)	Proportion of Turnover (4)	Substantial Contribution Criteria						DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm")						Minimum safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of total turnover, year 2022 (%)	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
				Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)				
				%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	T	
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																			
8.2 Data-driven solutions for GHG emissions reduction	8.2		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%							0.0%			
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)	-		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0.0%	0.0%	0.0%	
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																			
8.2 Data-driven solutions for GHG emissions reduction	8.2	110.9	60.0%	60.0%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL							68.0%			
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)		110.9	60.0%	60.0%												68.0%			
Total (A.1+A.2)		110.9	60%	0.6												68.0%			
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																			
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities		73.8	40%																
Total (A+B)		184.7	100%																

*Angaben in Mio. €

Taxonomiefähige und -konforme Betriebskosten (OpEx) für das Berichtsjahr 2023

Der Begriff „Betriebskosten“ ist in der Taxonomie eingeschränkter als in der klassischen Finanzbuchhaltung. Demnach können nicht alle Betriebskosten für die Angaben im Rahmen der EU-Taxonomie-Berichterstattung angesetzt werden. Kosten für z.B. Rohstoffe, Energie, Verwaltung oder Vertrieb fallen nicht unter die Definition der „Taxonomie-OpEx“.

Taxonomiefähige Betriebskosten sind die Betriebskosten, welche den taxonomiefähigen Aktivitäten zugeordnet werden können und der Definition des Begriffes „Betriebskosten“ nach EU-Taxonomie entsprechen. Die Betriebskosten umfassen demnach direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch unser Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen.

Die taxonomiefähigen Betriebskosten der CENIT Gruppe sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Economic Activities (1)	Code (2)	Absolute OpEx (3)	Substantial Contribution Criteria							DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm")							Minimum Safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of turnover, year 2022	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
			Proportion of OpEx (4)	Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																				
Data-driven solutions for GHG emissions reductions (OpEx C)	8.2	0.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	-		
OpEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	-	0%	0%
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																				
Data-driven solutions for GHG emissions reductions (OpEx C)	8.2	10.08	10%															14%		
OpEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		10.08	10%															14%		
Total (A.1+A.2)		10.08	10%															14%		
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
OpEx of Taxonomy-non-eligible activities		89.08	90%															86%		
Total (A+B)		99.16	100%															100%		

* Angaben in Mio. €

Taxonomiefähige und -konforme Investitionsausgaben (CapEx) für das Berichtsjahr 2023

Investitionsausgaben im Sinne der Taxonomie sind Zugänge zu materiellen (IAS 16, IAS 40, IAS 41, IFRS 16) und immateriellen (IAS 38) Vermögenswerten; ausgenommen sind Bewertungsänderungen wie Neubewertungen, Impairments (dt. Wertverluste), Abschreibung und Amortisation sowie Änderungen des Fair Value und Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen (IFRS 3). Die Zugänge umfassen auch Zugänge zu Nutzungsrechten, die nach IFRS 16 bilanziert werden.

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben der CENIT Gruppe sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Economic Activities (1)	Code (2)	Absolute CapEx (3)	Substantial Contribution Criteria							DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm")							Minimum Safeguards (17)	Taxonomy aligned proportion of turnover, year 2022	Category (enabling activity) (20)	Category (transitional activity) (21)
			Proportion of CapEx (4)	Climate Change Mitigation (5)*	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)	Biodiversity (16)					
A. CAPEX OF TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
A.1. CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																				
NA	NA	0.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-		
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-	0%	0%
A.2 CapEx of Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																				
Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles	6.5	0.30	22%															4%		
CapEx of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		0.30	22%															14%		
Total (A.1+A.2)		0.30	22%															14%		
B. CAPEX OF TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
CapEx of Taxonomy-non-eligible activities		1.08	78%															86%		
Total (A+B)		1.38	100%															100%		

* Angaben in Mio. €

9. Kundenbeispiele: „Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“

9-1. UNBRICK



UNBRICK ist ein Unternehmen, das in seiner Fabrik in den Niederlanden Ferienhäuser aus innovativen Kreuzlagenholz-Paneelen entwickelt. Diese auch als Brettsperrholz-, Cross-Laminated Timber- oder CLT-Paneele bekannten Produkte veranschaulichen die „Better by Nature“-Philosophie von Unbrick und werden mit vielen Teilen aus nachhaltigen, zirkulären Materialien montiert. Der Bau zeitgemäßer, energieeffizienter Häuser entspricht einer wachsenden Nachfrage aus allen Teilen der Gesellschaft.

UNBRICK suchte nach einer für umweltfreundliche Produkte geeigneten Technologie, deren Nachhaltigkeit von der Konstruktion bis zur Fertigung gewährleistet ist. Die Technologie sollte folgende Anforderungen erfüllen:

- Minimierung von Redundanzen und Verringerung des Nachbearbeitungsbedarfs, wie sie traditionelle Bauverfahren kennzeichnen.
- Skalierbarkeit, sodass das Unternehmen zu Zwecken der Simulation und der Leistungsverbesserung immer größere Mengen an detaillierten Konstruktionsdaten verarbeiten kann.
- Eine integrierte Lösung, die Rückverfolgbarkeit und eindeutige Zuständigkeiten über den gesamten Projektlebenszyklus gewährleistet.
- Kollaborative Funktionalität zur nahtlosen Kommunikation und zur Koordination der Konstruktion.

Als auf die Bedürfnisse dieses Kunden zugeschnittene Cloud-Lösung ermöglichte die 3DEXPERIENCE®-Plattform die Erstellung eines Entwurfs und die nachhaltige Produktion von High-End-Häusern in der Fabrik (mit einem Produktionsziel von fünf Häusern pro Woche).

Der Vorteil: Die digitale Transformation von UNBRICK umfasste den gesamten Prozess vom Entwurf bis zum Bau vor Ort. Dank der Implementierung der 3DEXPERIENCE®-Plattform in der Cloud konnten alle oben genannten Anforderungen erfüllt werden. Die Verkürzung der Entwicklungszeiten und die Optimierung der Fertigungsprozesse werden neue Möglichkeiten eröffnen. UNBRICK wird traditionelle, modular konzipierte Häuser für den lokalen und internationalen Markt entwickeln.

9-2. FOKKER NEXT GEN



Mit seiner über einhundertjährigen Geschichte ist FOKKER NEXT GEN ein führendes Unternehmen der Luftfahrttechnik. Das Unternehmen, das für umweltfreundliche Flugzeuge und hohe Kompetenz besonders im Leichtflugzeugbau bekannt ist, hat sich zur Entwicklung seiner nächsten Generation emissionsfreier Flugzeuge für die DAS-Plattform entschieden.

Zur Bewältigung der gesamten Flugzeugentwicklung, des Lieferkettenmanagements, des Ausbaus seiner Montagestandorte und der Systemintegration suchte FOKKER NEXT GEN nach einer Komplettlösung.

Mit der 3DEXPERIENCE®-Plattform hatte CENIT eine effiziente Lösung mit Co-Design-to-Target einschließlich modellbasiertem Systemengineering für die Entwicklung, Build-to-Operate für die Produktion sowie das Lieferkettenmanagement und nicht zuletzt Cleared-to-Operate-Zertifizierung zu bieten.

Dank der 3DEXPERIENCE®-Plattform profitiert FOKKER NEXT GEN insbesondere von einer durch schnellere Entwicklung optimierten Programmlaufzeit, von verbesserter Produktqualität, dem Einsatz eines virtuellen Zwillings der Montageanlage, verbesserter Lieferkettenleistung, der Gewährleistung einer termingerechten Zertifizierung und niedrigeren Prüf- und Zertifizierungskosten.

9-3. QUANTRON



QUANTRON unterstützt OEM-Hersteller auf ihrem Weg zu umfassenden, emissionsfreien Produkt- und Ökosystemlösungen. Das Unternehmen nutzt Spitzentechnologie und Plattformpartnerschaften zur Entwicklung sauberer und verantwortungsvoller Mobilitätslösungen für Menschen und Güter, mit Vorteilen für die gesamte Wertschöpfungskette und die Zukunft unseres Planeten.

Das High-tech Spinoff der Haller NFZ-Gruppe kann auf 140 Jahre Erfahrung in der Nutzfahrzeugindustrie zurückblicken. QUANTRON entwickelt emissionsfreie; ganzheitliche Service-lösungen, die die Umwelt wirksam schonen.

Das Expertenteam von CENIT hat eine Suite gebrauchsfertiger Lösungsmodulare für die häufigsten Szenarien der Integration von 3DX und Dynamics 365 entwickelt. So konnte CENIT Integrationsprojekte innerhalb von nur zwei Monaten in drei Sprints umsetzen. Eine aktive Einbindung von QUANTRON in Form regelmäßiger und präziser Feedbackzyklen machte diese schnelle Implementierung möglich. Über die Einrichtung des Systems hinaus erstreckten sich die Leistungen von CENIT auch auf den laufenden Betrieb der Integration.

Bei der Business Process Integration (BPI) konzentriert sich CENIT auf die Verbesserung von Effizienz, Qualität und Zusammenarbeit im Engineering und in der Fertigung durch Digitalisierung und Integration von Prozessen, um den Kunden so bei der erfolgreichen Bewältigung seiner digitalen Transformation zu unterstützen.

CENIT ist aktiv an der Entwicklung von Digitalisierungsstrategien im Dienst der Nachhaltigkeit beteiligt. Dazu gehören die Schaffung geschlossener Kreisläufe für die kontinuierliche Verbesserung, digitales Innovationsmanagement zur Entwicklung ressourcenschonender Produkte, die volle Rückverfolgbarkeit von Lösungskomponenten, optimierter Energieverbrauch als Beitrag zur Klimaneutralität und eine bessere digitale Zusammenarbeit in Unternehmen und Netzwerken. CENIT unterstützt seine Kunden bei der erfolgreichen Anpassung an eine vom Klimawandel geprägte Zukunft!

10. Impressum

Herausgeber/Redaktion:

CENIT AG

Industriestraße 52-54

D-70565 Stuttgart

Telefon: +49 711 7825-30

Telefax: +49 711 7825-4000

www.cenit.com

info@cenit.com

Gestaltung:

CENIT AG

Ansprechpartner Nachhaltigkeit:

Axelle Mazé, VP Global Sustainability – CENIT Group

sustainability@cenit.com

Erscheinungsdatum:

30. April 2024

11. GRI Index

In Accordance - Kern

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN					
2-1 Organisationsprofil	2-1 Organisationsprofil	S. 7-8			
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 9			
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 9			
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 10			
2-5 Externe Prüfung	2-5 Externe Prüfung	S. 10			
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 10			
2-7 Angestellte	2-7 Angestellte	S. 11-15			
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 16-17			
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-15 Interessenkonflikte	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15-16			
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16			
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 17			
2-19 Vergütungspolitik Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 17			
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 17			
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 17			
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 17			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	2-23 bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	S. 18			
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	2-23 bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	S. 18			
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	2-23 bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	S. 18			
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 19-22			
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 22-23			
2-30 Tarifverträge	2-30 Tarifverträge	S. 23			
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN					
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 23-25			
3-2 Liste der wesentlichen Themen	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 25			
3-3 Management von wesentlichen Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 25-33			
3-4 Unsere Nachhaltigkeitsziele	3-4 Unsere Nachhaltigkeitsziele	S. 33-36			
GRI 200: WIRTSCHAFT					
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung					
201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37			
201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37			
201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 38			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung					
205-1 Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	GRI 205: Antikorruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 38			
205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	GRI 205: Antikorruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 38			
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GRI 205: Antikorruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 38			
RI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten					
206-1 wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	GRI 205: Antikorruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S.	Im Berichtszeitraum 2023 kam es zu keinen Rechtsverfahren aufgrund von Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung.		
GRI 207: Steuern					
207-1 Steuerkonzept	GRI 207: Steuern	S. 38			
207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	GRI 207: Steuern	S. 39			
207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	GRI 207: Steuern	S. 39			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 300: UMWELT					
GRI 302: Energie					
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI 302: Energie	S. 40-42			
302-3 Energieintensität	GRI 302: Energie	S. 42-43			
GRI 303: Wasser					
303-1 Wasserentnahme nach Quelle	GRI 303: Wasser und Abwasser	S. 43-44			
GRI 305: Emissionen					
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI 305: Emissionen	S. 45-46			
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI 305: Emissionen	S. 46-47			
305-4 Intensität der THG-Emissionen	GRI 305: Emissionen	S. 48			
GRI 306: Abwasser und Abfall					
306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	GRI 306: Abfall	S. 48-50			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten					
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten & GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	S. 50			
GRI 400: SOZIALES					
GRI 401: Beschäftigung					
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI 401: Beschäftigung	S. 52-62			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis					
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	S. 62-63			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 63			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung					
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	404: Aus- und Weiterbildung	S. 64			
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	404: Aus- und Weiterbildung	S. 66			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit					
405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	S. 68-69			
GRI 406: Gleichbehandlung					
406-1 Diskriminierungsfälle			Für den Berichtszeitraum 2023 sind keine Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen innerhalb der CENIT Organisation bekannt.		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten					
414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten & GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	S. 50			
GRI 415: Politische Einflussnahme					
415-1 Parteispenden			CENIT leistet als Unternehmen grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien, parteinahe Organisationen, Politiker oder Kandidaten für ein politisches Amt. Im Berichtszeitraum kam es somit zu keinen Parteispenden.		
GRI 418: Schutz der Kundendaten					
418-1 begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten			Im Berichtszeitraum 2023 kam es zu keinen Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.		
GRI 419: Sozioökonomische Compliance					
419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich			Im Berichtszeitraum 2023 kam es zu keinem Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.		



CENIT AG

Industriestraße 52-54

D-70565 Stuttgart

T +49 711 7825-30

F +49 711 7825-4000

E info@cenit.com

www.cenit.com

cenit