



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Über den Bericht.....	4
2. GRI 2: Allgemeine Angaben.....	4
2-1. Organisationsprofil	4
2-2. Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5
2-3. Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	6
2-4. Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	7
2-5. Externe Prüfung	7
2-6. Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen.....	7
2-7. Angestellte	8
2-8. Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	13
2-9. bis 2-17. Führungsstruktur und Zusammensetzung	13
2-18. bis 2-21. Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans.....	14
2-22. Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	14
2-23. bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	16
2-28. Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen.....	16
2-29. Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern.....	20
2-30. Tarifverträge	21
3. GRI 3: Wesentliche Themen.....	21
3-1. Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	21
3-2. Liste der wesentlichen Themen	23
3-3. Management von wesentlichen Themen	30
4. GRI 200: Wirtschaft.....	34
4-1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung.....	34
4-2. GRI 205: Antikorruption & GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten	36
4-3. GRI 207: Steuern	37
5. GRI 300: Umwelt	38
5-1. GRI 302: Energie	38
5-2. GRI 303: Wasser und Abwasser	41
5-3. GRI 305: Emissionen	43
5-4. GRI 306: Abfall	47
5-5. GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten & GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten	49
6. GRI 400: Soziales	50
6-1. GRI 401: Beschäftigung.....	50

6-2. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	61
6-3. GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	63
6-4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung.....	65
6-5. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit.....	67
7. CENIT Cares	70
8. EU Taxonomie	71
9. Kundenbeispiele: „Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“	79
9-1. Salomon.....	79
9-2. Flying Whales	80
9-3. Samaya	81
10. Impressum.....	82
11. GRI Index	83

1. Über den Bericht

CENIT veröffentlicht seinen Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde zum 28.04.2023 veröffentlicht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr, für den vorliegenden Bericht, somit beginnend vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022. Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich aktualisiert und veröffentlicht.

Dieser Bericht beinhaltet im Wesentlichen Angaben zur allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie, dessen Gültigkeit sich über den gesamten Konzern erstreckt. Alle Angaben zur aktuellen Nachhaltigkeitsleistung und entsprechende Kennzahlen beziehen sich grundsätzlich, sofern nicht anders angegeben, auf den gesamten Konzern. 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 folgenden Nachhaltigkeitsberichten korrigiert. Wesentliche methodische und strukturelle Änderungen im Vergleich zur 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 01.01.2022 bis 31.12.2022 zu Grunde. Stellenweise, z. B. bei Kennzahlen und Relationen von Mitarbeitenden findet eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2022 statt.

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2022 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 Realisierung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen, liegen außerhalb der Möglichkeiten der CENIT bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung. Sollte einer dieser Fälle oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, können die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen.

Der vorliegende Bericht wurde nach Möglichkeit genderneutral formuliert. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung von männlichen, weiblichen oder diversen Bezeichnungen verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf alle Geschlechtsidentitäten.

2. GRI 2: Allgemeine Angaben

2-1. Organisationsprofil

Die CENIT AG hat ihren Stammsitz in Deutschland (Stuttgart) und ist dort u. a. in den Ballungszentren (Berlin, Hamburg, Hannover, München und Frankfurt) vertreten. Durch den Erwerb der KEONYS-Gruppe im Jahr 2017 hat die CENIT ihre Präsenz in Europa ausgebaut. Seit dem ist CENIT durch KEONYS neben Frankreich auch in den Niederlanden und Belgien mit eigenen Ländergesellschaften vertreten. Weitere Standorte unterhält CENIT in den USA, der Schweiz, Rumänien, Japan und in China.

Zum 31. Mai 2022 übernahm die CENIT AG eine Mehrheitsbeteiligung an der ISR Information Products AG (kurz: ISR) mit einem Erwerb von 74,9% der Anteile. ISR ist ein Komplettanbieter für Datenanalyse und Prozess-Digitalisierung mit Hauptsitz in Braunschweig und Geschäftsstellen in Münster, Hamburg, Köln, Frankfurt und München.

Mit der Beteiligung sollen die Kompetenzen beider Unternehmen auf dem Gebiet Dokumentenlogistik und Informationsmanagement gebündelt und eine gemeinsame, starke Marktposition erreicht werden. ISR firmiert weiterhin unter eigenem Namen – mit der Zusatzbezeichnung “ein Unternehmen der CENIT Gruppe”. Die Beteiligung an der ISR ist für CENIT ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur „Nummer Eins“ der Dokumentenlogistik und des Informationsmanagements.

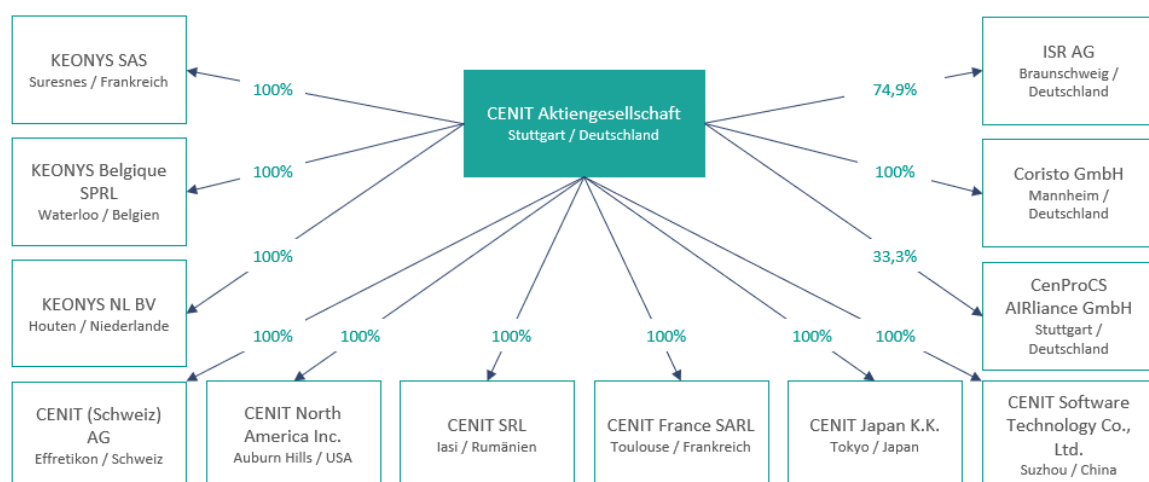
Im Mai 2022 konnte CENIT außerdem die Beteiligung an der Coristo GmbH (kurz: Coristo) auf nunmehr 100% aufstocken.

Zudem wurde zum Ende des dritten Quartals 2022 die Magic Engineering SRL übernommen und in den CENIT Konzern integriert.

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 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 Organisation berücksichtigt werden

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



Alle zur CENIT Gruppe gehörenden Gesellschaften sind ebenfalls Gegenstand des CENIT Nachhaltigkeitsberichts 2022. Sollten sich Angaben stellenweise zwischen einzelnen

Gesellschaften wesentlich unterscheiden, oder nur auf Teile der CENIT Gruppe zutreffen, so sind diese Angaben im Bericht entsprechend gekennzeichnet

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Konsolidierungskreis durch die Akquisition der ISR Information Products AG zum 31.05.2022 erweitert.



2-3. Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2022 bezieht sich auf das komplette Jahr 2022, beginnend mit dem 01.01.2022 bis zum 31.12.2022.

Analog findet ebenfalls die Finanzberichterstattung der CENIT statt, es bestehen somit keine abweichenden Berichtszeiträume.

Der letzte CENIT Nachhaltigkeitsbericht aus dem Jahr 2021 wurde zum 29.04.2022 veröffentlicht.

Der aktuelle CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde zum 28.04.2023 veröffentlicht.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt jährlich.

An der Ausgestaltung und stetigen Verbesserung der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts beteiligen sich eine Vielzahl an Fachleuten innerhalb der CENIT. Sie setzen verschiedene Nachhaltigkeitsthemen an verschiedenen Standorten um und führen diese gemeinsam in diesem Nachhaltigkeitsbericht zusammen.

Als Ansprechpartner steht Ihnen der CFO der CENIT zur Verfügung.

2-4. Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Für das Jahr 2022 berichtet CENIT seine Nachhaltigkeitsthemen nach dem GRI Berichtsstandard in seiner neuen Veröffentlichung aus dem Jahre 2021. Die Informationen aus den Vorjahresberichten wurden an die Struktur des neuen GRI Standards angepasst und finden sich auch im diesjährigen Bericht in aktualisierter Form wieder. Hinzu kommen neue Informationen zum Nachhaltigkeitsverständnis und der Nachhaltigkeitsleistung bei CENIT. Durch die Ausweitung unseres Nachhaltigkeitsberichts und der Berichterstattung in standardisierter Form wollen wir unsere Stakeholder noch gezielter und transparent über die Nachhaltigkeitsthemen bei CENIT informieren.

Im Jahr 2022 weitet die CENIT AG, wie bereits im Bericht letzten Jahres angekündigt, seine Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den gesamten Konzern aus. Kennzahlen aus dem Jahre 2021 beziehen sich lediglich auf die deutschen Standorte der CENIT Gruppe. Sehen Sie hierzu unseren Nachhaltigkeitsbericht 2021.

Auf Grund dieser Tatsache sind Angaben zu beiden Jahren nur bedingt vergleichbar. Die CENIT Gruppe wird aus diesem Grund für die Zukunft das Jahr 2022 als Basisjahr für Vergleichsrechnungen festlegen.

2-5. Externe Prüfung

Aktuell erfolgt keine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts der CENIT AG.

2-6. Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die CENIT hat fünf Geschäftsbereiche, die unter den Segmenten PLM und EIM zusammengefasst werden. Dem Segment PLM werden die Bereiche 3DS Solutions, SAP-Solutions, Digital Business Services und Digital Factory Solutions zugeordnet. Der PLM-Bereich fokussiert sich unter Nutzung der Dassault Systèmes Software auf PLM-Plattformen und Applikationen in der klassischen Fertigungsindustrie und optimiert wesentliche Fertigungsprozesse wie Produktentwicklung, Produktion oder Änderungsmanagement auch mit zusätzlichen CENIT eigenen Softwarelösungen. So erbringt CENIT als Value Added Integrator seinen Kunden einen erheblichen Mehrwert im Gegensatz zu bloßen Software-Resellern. Demgegenüber konzentriert sich der EIM-Bereich auf Prozesse rund um 360-Grad-Kundenkommunikation, Vorgangsbearbeitung, Akten- und Dokumentenmanagement vornehmlich in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Mit dem Erwerb der Beteiligung an der ISR ist eine Ausweitung auf den Einzelhandel sowie die öffentliche Hand eingeleitet worden.

Die CENIT AG ist der Spezialist für die Kernprozesse ihrer Kunden und konzentriert sich auf die Fertigungsindustrie und die Finanzdienstleistungsbranche. Das Beratungs-, Service- und Softwareangebot des CENIT-Konzerns beruht auf Standardprodukten seiner Softwarepartner sowie darauf basierenden CENIT-eigenen Lösungen.

Führende Softwareanbieter, wie Dassault Systèmes, IBM und SAP sind strategische Partner des Unternehmens. Die Mitarbeiter im CENIT-Konzern unterstützen die Kunden branchenorientiert bei der Planung, Implementierung und Optimierung ihrer Geschäfts- und IT-Prozesse.

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

Für den Berichtszeitraum 2022 bestehen keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit der CENIT sind dem Lagebericht des Geschäftsberichts 2022 zu entnehmen.

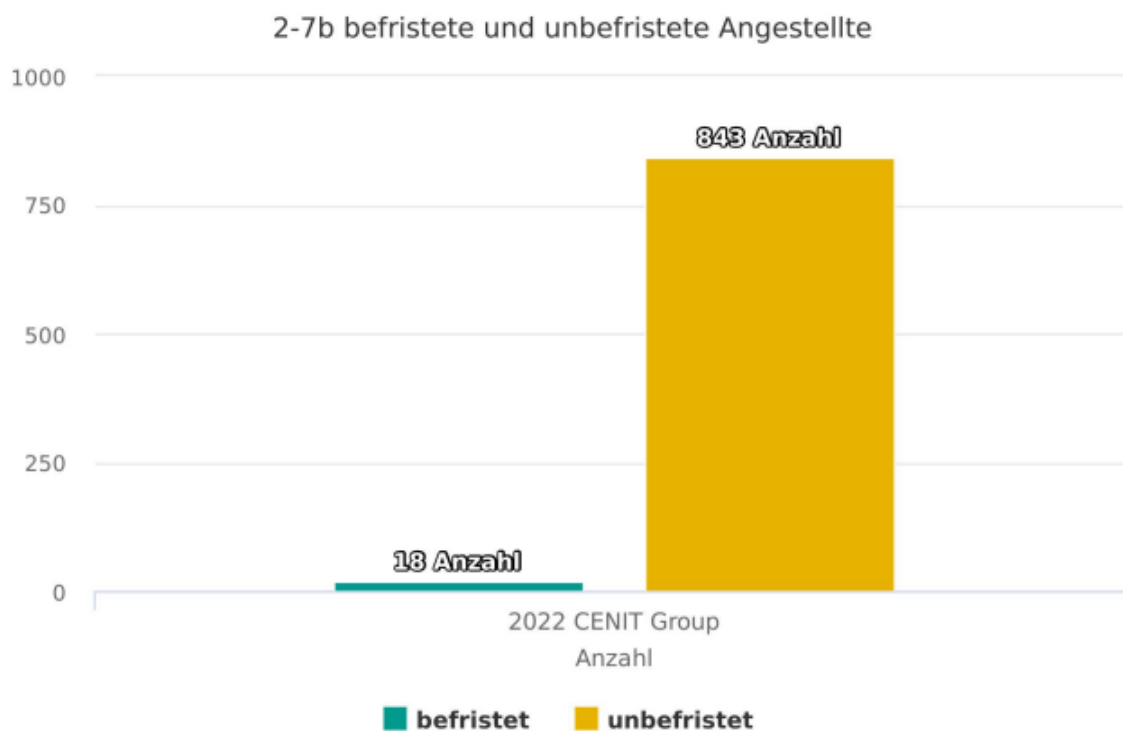
2-7. Angestellte

Insgesamt teilen sich die Mitarbeiter der CENIT wie folgt auf die einzelnen Gesellschaften auf:

Gesellschaft	31.12.2022	31.12.2021
CENIT AG Stuttgart / Deutschland	441	446
KEONYS SAS Suresnes / Frankreich	99	111
CENIT SRL Iasi / Rumänien	47	45
CENIT North America Inc. Auburn Hills / USA	18	19
CENIT France SARL Toulouse / Frankreich	17	16
CENIT (Schweiz) AG Effretikon / Schweiz	13	13
Coristo GmbH Mannheim / Deutschland	7	10
CENIT Japan K.K. Tokyo / Japan	7	8
KEONYS Belgique SPRL Waterloo / Belgien	7	7
KEONYS NL BV Houten / Niederlande	7	6
CENIT Software Technology Co., Ltd. Suzhou / China	4	4
ISR AG Braunschweig/ Deutschland	194	-
Gesamt	861	685

Gesamtzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag

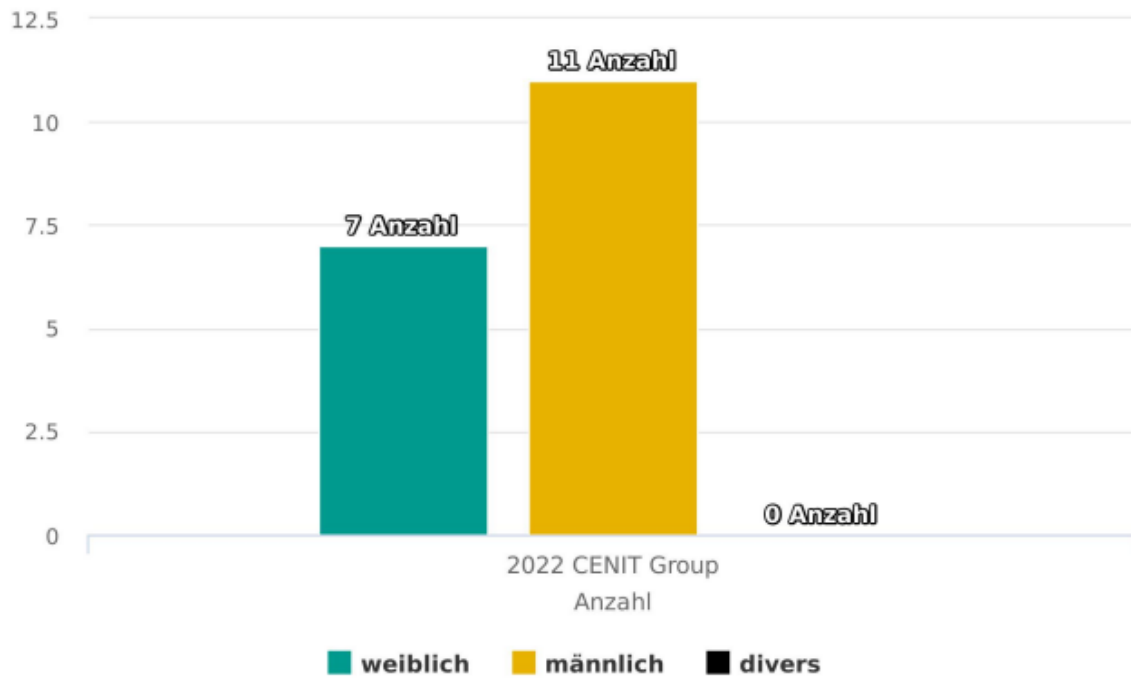
	2022
Gesamtanzahl der Angestellten	861
davon befristet	18
davon unbefristet	843



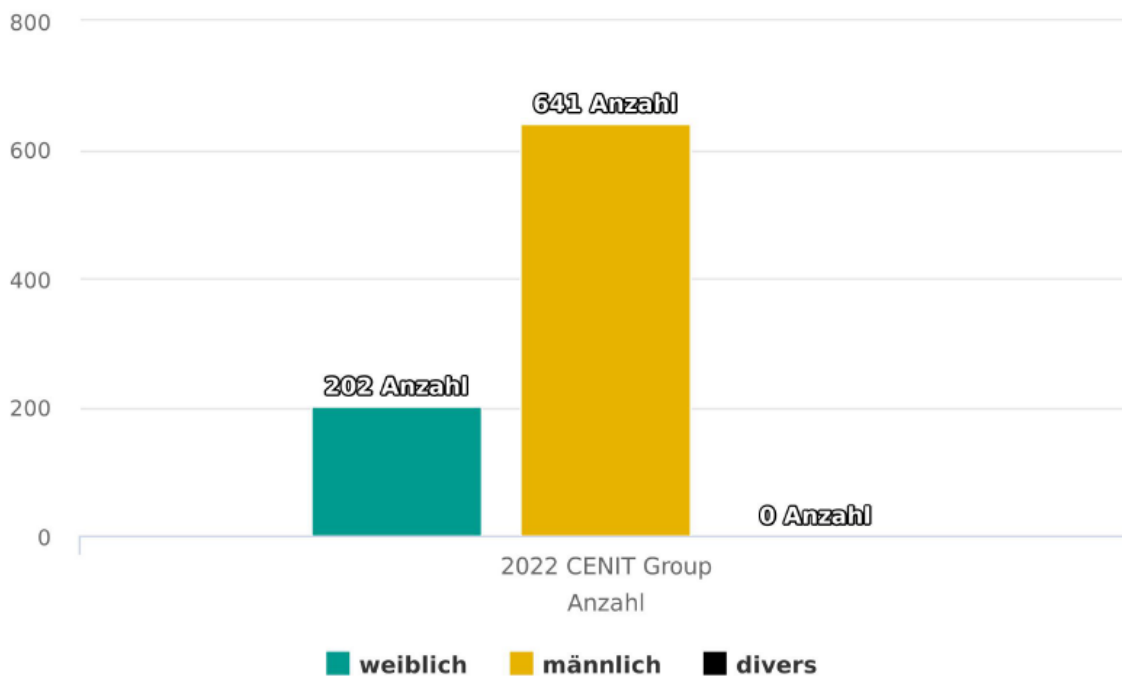
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Geschlecht.

	2022
Gesamtanzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	18
davon männlich	11
davon weiblich	7
davon divers bzw. ohne Angabe	0
Gesamtanzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	843
davon männlich	641
davon weiblich	202
davon divers bzw. ohne Angabe	0

2-7b befristete Angestellte nach Geschlecht

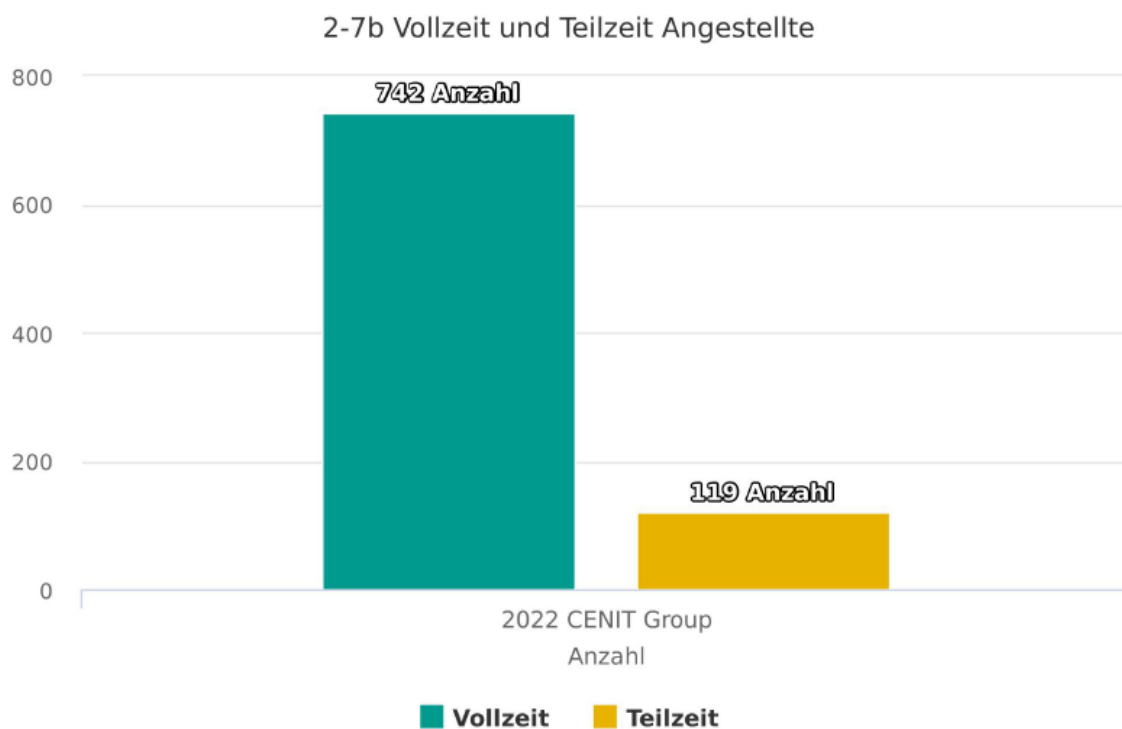


2-7b unbefristete Angestellte nach Geschlecht



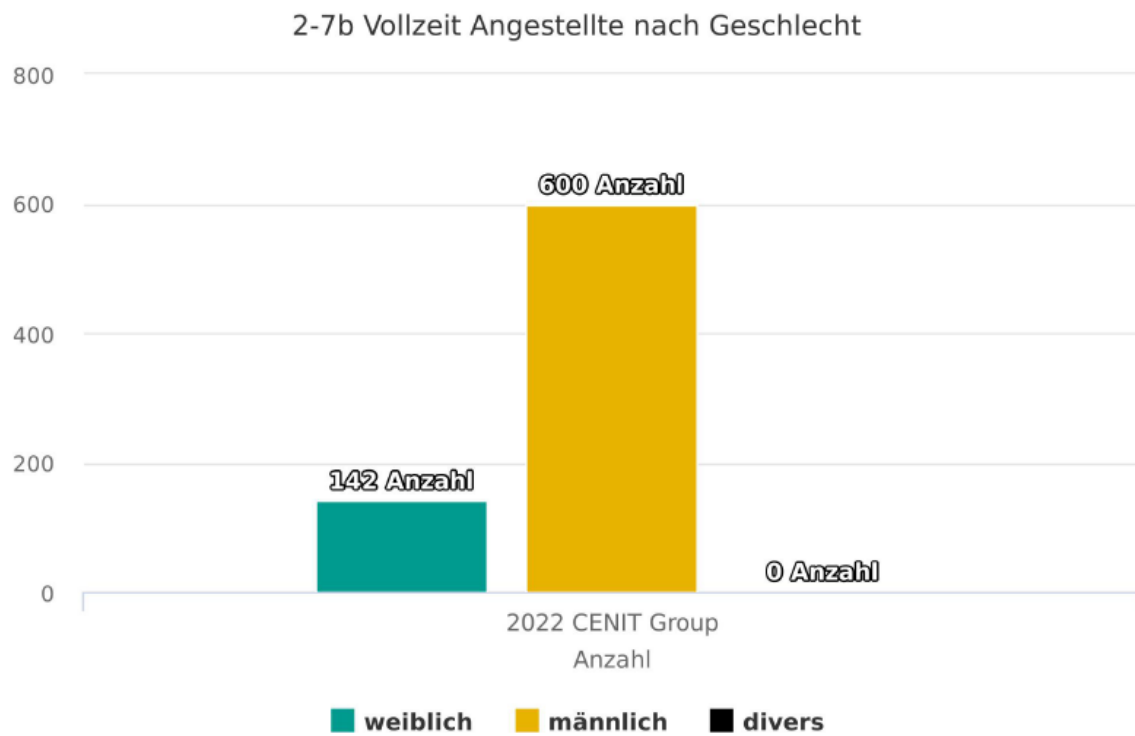
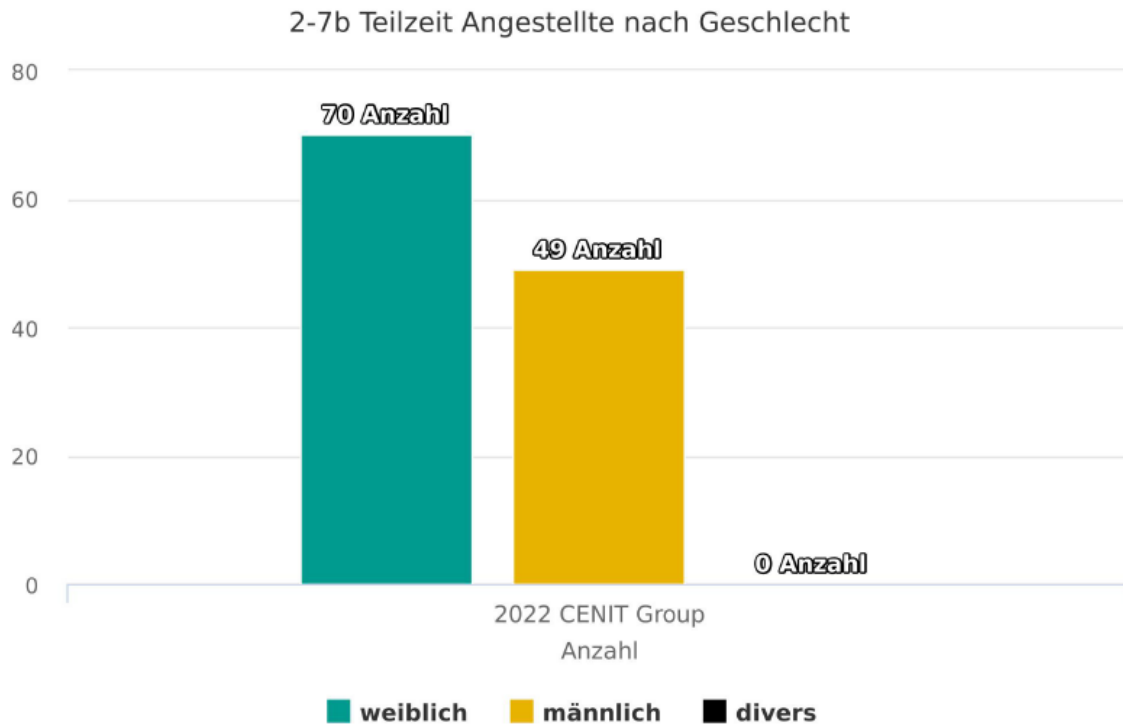
Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit)

	2022
Gesamtanzahl der Angestellten	861
davon Vollzeit beschäftigt	742
davon Teilzeit beschäftigt	119



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

	2022
Gesamtanzahl der Vollzeit beschäftigten	742
davon männlich	600
davon weiblich	142
davon divers bzw. ohne Angabe	0
Gesamtanzahl der Teilzeit beschäftigten	119
davon männlich	49
davon weiblich	70
davon divers bzw. ohne Angabe	0



Alle Mitarbeiterzahlen werden auf Basis des Headcounts für den Berichtszeitraum des Geschäftsjahres 2022 mit Stichtag zum 31.12.2022, analog zum veröffentlichten Geschäftsbericht 2022 der CENIT AG, berichtet.

2-8. Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Diese Angabe wird von der CENIT AG als aktuell nicht zutreffend kategorisiert.

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](#)

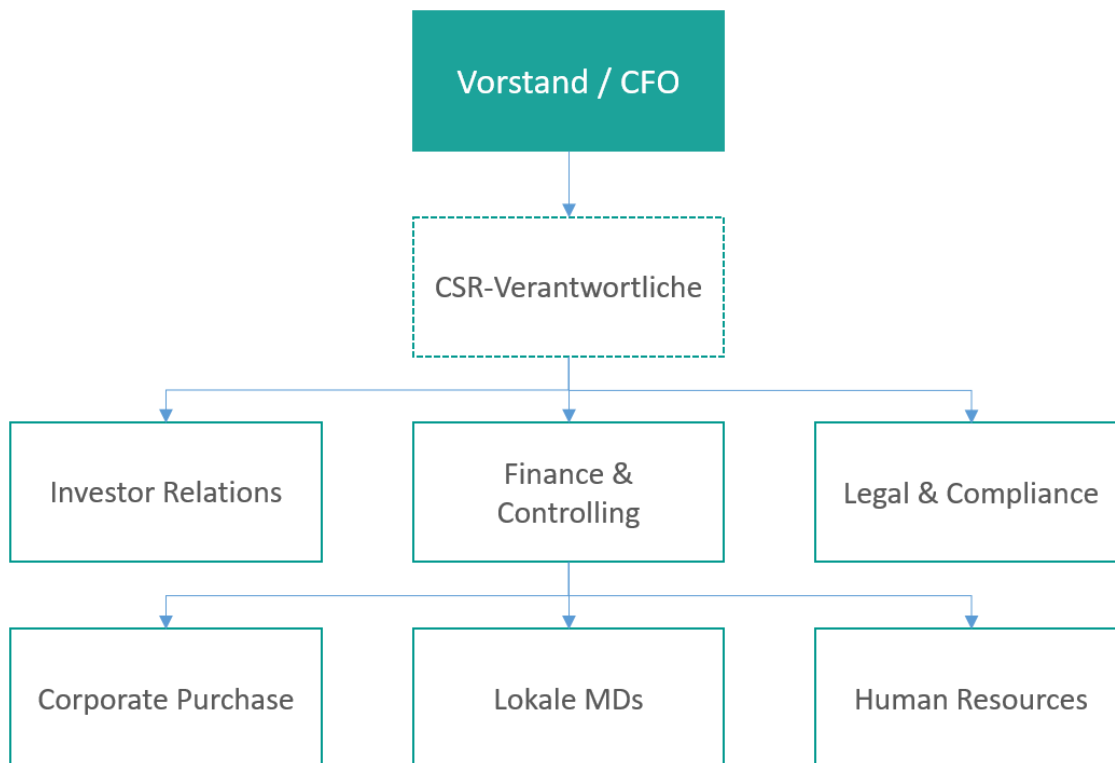
Die Satzung der CENIT AG kann an dieser Stelle eingesehen werden: [Satzung](#)

CSR-Organisation

Im Laufe des Jahres 2021 wurden die CSR-Aktivitäten intensiviert, im Zuge dessen nicht-monetäre Themen zunehmend in den Vordergrund gerückt sind. Ziel ist es hierbei, das Thema selbst 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. In diesem Zusammenhang obliegt es dem abteilungsübergreifenden CSR-Kernteam die Steuerung und Umsetzung relevanter Themen und Maßnahmen vorzunehmen. Hierzu stehen die CSR-Verantwortlichen in engem Austausch mit dem Vorstand, um sich regelmäßig bzgl. einzelner Schritte auszutauschen und somit die weitere Vorgehensweise festzulegen. Ebenso erfolgt zwischen Vorstand und Aufsichtsrat ein Austausch zu CSR-relevanten Themen. Die CSR-Verantwortlichen koordinieren und monitoren die CSR-Aktivitäten in Abstimmung mit den jeweiligen lokalen Geschäftsführern (lokale MD) der einzelnen rechtlichen Einheiten in der CENIT-Gruppe. Die dabei turnusgemäß erfolgenden Rückkopplungsschleifen mit dem Vorstand ermöglichen eine vollumfängliche und zeitnahe Kommunikation zwischen allen Beteiligten sowie die Bestimmung von daraus abzuleitenden Aktivitäten.



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

Vorwort unseres CFO:

Angesichts des Klimawandels und seiner dramatischen Folgen, die sich auf unserem Planeten bereits abzeichnen, müssen alle Akteure der Gesellschaft handeln. Als Unternehmen wollen wir dazu beitragen, diese Herausforderung durch die digitale Transformation zu bewältigen. Ökodesign, Produktionsoptimierung, Kreislaufwirtschaft - industrielle Hersteller überdenken oder erfinden ihr Geschäftsmodell sogar neu, um es nachhaltiger zu gestalten.

Unser Planet kann nur eine endliche Anzahl von Ressourcen produzieren und wird es nicht verkraften, ein bestimmtes Maß an Treibhausgasemissionen zu überschreiten. Wenn wir bis 2050 die Klimaneutralität erreichen und die globale Erwärmung auf +1,5°C im Jahr 2030 im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter begrenzen wollen, sollten wir bei CENIT unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55% reduzieren. Die Entwicklung von kohlenstoffarmen

Technologien ist in den Industriesektoren von entscheidender Bedeutung. Die Entscheidungen und Maßnahmen, die jetzt getroffen werden müssen, sind erforderlich, um in diesem Jahrzehnt nachhaltige Lösungen zu finden. Der Weg ist sicherlich lang, aber das menschliche Know-how und die Spitzentechnologien sind der nötige Hebel für Innovationen, um die Herausforderung unseres Jahrhunderts zu meistern.

Angesichts der Ernsthaftigkeit und Dringlichkeit dieser Situation ist CENIT entschlossen, mit dem Know-how zu handeln, welches seit über drei Jahrzehnten aufgebaut wurde. Die Innovationen, die wir unseren Kunden bieten, haben einen messbaren und signifikanten Einfluss auf die Verringerung ihres CO₂-Fußabdrucks während des gesamten Lebenszyklus ihrer Produkte. Unsere Experten bieten Lösungen für die wichtigsten Akteure im Bereich der Brennstoffzellen für die Wasserstoffmobilität oder für Luftfahrtprogramme zur Schaffung eines nachhaltigeren Verkehrssystems. CENIT ist bestrebt, Unternehmen auf dem Weg zu neuen Geschäftsmodellen zu begleiten, die die Herstellung von Produkten und Dienstleistungen mit der ständigen Suche nach einem besseren Umweltschutz in Einklang bringen.

"Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung" ist unsere Mission. Das heißt, wir bei CENIT unterstützen unsere Kunden dabei, innovativ zu sein und gleichzeitig ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Seit der Unternehmensgründung im Jahr 1988 sind wir ein führendes IT-Beratungs- und Softwareunternehmen, das sich auf die Digitalisierung von Prozessen spezialisiert hat. Wir ermöglichen und erhalten den technologischen Vorsprung unserer Kunden und unterstützen sie dabei, die neuen Umweltziele und -vorschriften ihrer jeweiligen Branche zu erfüllen. CENIT stellt sein Wissen und Know-how in Schlüsselindustrien wie Luftfahrt, Transport & Mobilität, Medizintechnik, Industrieausrüstung, Hightech, Finanzdienstleistungen & Handel in neun Ländern weltweit zur Verfügung.

Die Bewertung der Umweltauswirkungen eines Produkts ist für unsere Kunden von zentraler Bedeutung. Dank unserer Simulationssoftwarelösungen können sie mit dem digitalen Zwilling reale Prozesse virtuell und genau nachbilden. Die Kombination von Simulation und digitalem Zwilling, zwei Säulen der Nachhaltigkeit, die auf Systeme angewendet werden, trägt dazu bei, die Menge der für die Produktion verwendeten Materialien zu reduzieren. Weniger Material bedeutet auch weniger Gewicht. Die Auswirkungen auf die Herstellungskosten sind wichtig, beschränken sich aber nicht allein auf diesen Punkt. Weniger Gewicht bedeutet auch weniger Energie, um das Produkt zu transportieren oder das System zum Laufen zu bringen, also weniger Verschleiß und Belastung und damit mehr Nachhaltigkeit. Dank der Digitalisierung haben Fertigungsunternehmen die Möglichkeit Ausschussmengen zu verringern. Nachhaltigkeit ist messbar. Ein Beispiel: Salomon Footwear, einer unserer Kunden im Bereich Outdoor-Sport, konnte im Jahr 2022 die Zahl der physischen Prototypen seiner Schuhe von 100 auf 10 reduzieren und ist zuversichtlich, eines seiner ESG-Ziele zu erreichen, nämlich die Reduzierung seines CO₂-Fußabdrucks um 30% bis 2030.

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

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.:

Unser Ziel 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 bieten wir unseren Mitgliedern ständig aktuelle Informationen und Veranstaltungen – 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 sorgen wir sowohl für den Gesamtüberblick durch kompetente Fachreferenten aus der Branche des Dokumentenmanagements als auch für regionale Nähe – und damit für ein wertvolles Netzwerk von Kontakten „vor der Haustüre“. Noch ein wesentlicher Vorteil: DOXNET ist ein herstellerneutraler 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 ProStep iViP Verein hat sich der Entwicklung 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.

Die Gründung des Vereins ist 1993 aus der Einsicht von namhaften IT-Managern von BMW, Bosch, Continental, Daimler, Delphi, Opel, Siemens, Volkswagen und 30 weiteren erfolgt, dass die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen maßgeblich von der Entwicklung moderner 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 prostep ivip 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: [TWDI](#)

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:

Der Charta der Vielfalt e.V. ist die größte Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Diversity in 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 und dass 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 Organisationen 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 des Charta der Vielfalt e. V.

Quelle: [Charta der Vielfalt](#)



2-29. Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Stakeholder

Die CENIT AG hegt 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 Dialog zu den Mitarbeitern der CENIT AG findet in regelmäßigen Abständen eine Befragung der Belegschaft durch die HR-Abteilung der CENIT AG statt (Pulse-Check). Die Ergebnisse der Befragung werden im Nachgang stattfindenden Mitarbeitercalls & Townhall-Meetings präsentiert. Darüber hinaus werden Mitarbeiter über die Unternehmensgeschehnisse in regelmäßigen Informationsveranstaltungen, über das konzernweite Intranet (CENIT ONE) und in einem regelmäßig erscheinenden Mitarbeitermagazin (z. B. CEO News) informiert. Für den Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorstand ist die Abteilung HR verantwortlich. Gleichzeitig bildet HR auch den ersten Ansprechpartner für die Mitarbeiter der CENIT AG. Zudem ist der Aufsichtsrat der CENIT AG mit einem Arbeitnehmervertreter besetzt.

Lieferanten:

Das Lieferantenmanagement wird im Einkauf der CENIT AG organisiert. Innerhalb des Einkaufs findet die zentrale Beschaffungsrichtlinie der CENIT AG zur Umsetzung bestmöglicher Qualität Anwendung. Dabei halten die Mitarbeiter des Einkaufs einen regelmäßigen Kontakt zu den Haupt-Lieferanten 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 aktuellen Stand zu Kundenbeziehungen wird der Vorstand regelmäßig unterrichtet. Zur Abfrage der Beziehungen finden regelmäßig individuelle Gespräche mit einzelnen Kunden statt sowie Befragungsrunden in Form von Umfragen. Zusätzlich präsentiert sich die CENIT AG regelmäßig auch auf verschiedenen Fachmessen und Veranstaltungen innerhalb der Branche. Auch Kundenaudits finden kontinuierlich statt. Die CENIT AG verfügt zudem über ein eigenes Support-Center für seine Kunden.

Öffentliche Interessengruppen:

Auch die Kommunikation zu öffentlichen Entitäten 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 hin.

2-30. Tarifverträge

Dieser Punkt 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 als Unternehmen nachhaltig zu handeln zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel und Umweltverschmutzung. Daher haben wir uns entschlossen, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, die uns dabei unterstützt, unsere Ziele in Bezug auf Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit, Verantwortung und gesetzliche Anforderungen zu erreichen.

In diesem Jahr haben wir uns unter anderem mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern und einen nachhaltigeren Umgang mit den natürlichen Ressourcen zu fördern. Damit wollen wir helfen, die negativen Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren und aktiv zum Umweltschutz beizutragen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit auch als einen positiven Kreislauf - unsere Strategie zielt klar darauf ab, die CENIT AG langfristig wettbewerbsfähig zu halten, indem wir unseren Ruf als nachhaltiges Unternehmen weiter ausbauen und damit das Interesse von Talenten, Kunden, Investoren und Geschäftspartnern wecken. Wir sehen es als unsere Pflicht an, verantwortungsvoll gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt zu handeln und unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre Produkte entsprechend zu gestalten und herzustellen.

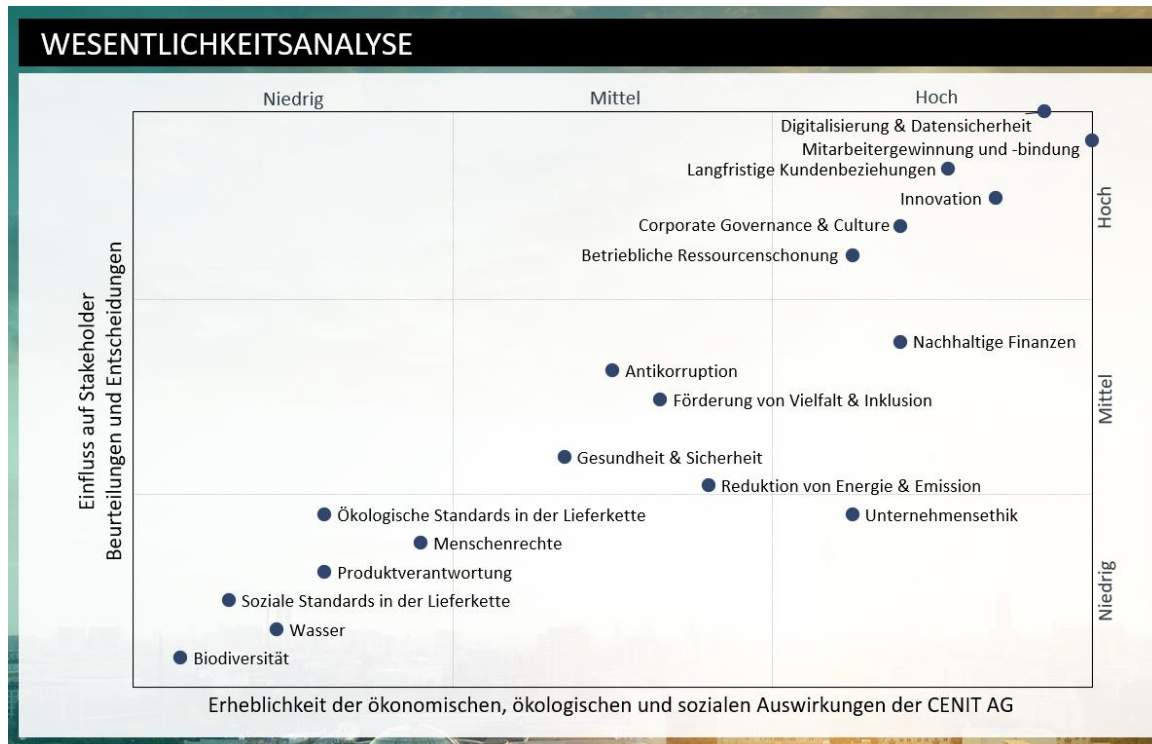
In vielen Ländern und Regionen unterliegen wir bereits gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, die wir als Unternehmen erfüllen wollen. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir sicherstellen, dass wir diese Anforderungen erfüllen und die gesetzlichen Vorgaben einhalten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass CENIT einen zweifachen und sich ergänzenden Ansatz für ESG 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. Zweitens konzentrieren wir uns auf unsere eigene Organisation, um alle ESG-Aspekte zu erfüllen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit des Unternehmens zu steigern, indem wir unsere Rentabilität in naher Zukunft und auf lange Sicht verbessern.

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 identifiziert und ihre Geschäftsrelevanz sowie ihre Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft bewertet.

Die Ergebnisse für das Jahr 2022 sind in der nachstehenden Abbildung zu sehen:



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

3-2. Liste der wesentlichen Themen

Die identifizierten 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

Im Folgenden zeigen wir, was wir bei CENIT unter den einzelnen oben genannten CSR FOCUS Themen verstehen. Mit Hilfe unseres übergreifenden Managementansatzes setzen wir bereits in den einzelnen Themenfeldern eine Vielzahl an Maßnahmen um.

Mitarbeiter & Gesellschaft

Unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unser gemeinsames Ziel ist es, das bestmögliche Umfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen, die besten Talente zu entwickeln und sie zu gewinnen und zu halten. Gleichzeitig wollen wir allen die größtmögliche Chancengleichheit bieten und jeden mit dem größten Respekt behandeln. 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. Gesellschaftliches 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 sowie Weiterentwicklung fördern sollen – ob direkt vor der Haustür 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 im Bereich 6-4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung unserer Nachhaltigkeitsberichts.



Management Ansatz

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 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.

Darüber hinaus gibt es einige zentrale Instrumente zur Personalrekrutierung, Jahresgespräche und Angebote zur Gesundheitsförderung. Andere wichtige Bereiche wie "Mitarbeitergewinnung und -bindung", "Gesundheitsförderung" und "Aus- und Weiterbildung" werden jedoch weiterhin dezentral von den Unternehmen 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, um die Erwartungen der lokalen Traditionen und Gebräuche zu erfüllen. Wir wollen, dass jeder seinen Platz in einem globalen System findet, das individuelle Freiheiten zulässt und gleichzeitig zur Unternehmensidentität und den Werten des Unternehmens passt.

Einstellung und Bindung von Mitarbeitern

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns beitragen. Deshalb widmen wir uns weiterhin dem in unserer Strategie 2025 formulierten Ziel "Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber" und stellen unsere Mitarbeiter in den Mittelpunkt unserer Personalstrategie.

Wir bereiten unsere Mitarbeiter individuell auf die Arbeitswelt von morgen vor, indem wir kontinuierlich in ihre Weiterbildung investieren. Zu diesem Zweck bieten wir verschiedene Entwicklungsprogramme für unsere Mitarbeiter an. Im Jahr 2021 haben wir deshalb unter anderem das PZG@CENIT (unser Mitarbeitergespräch) digitalisiert, um den Prozess für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte noch einfacher und komfortabler zu gestalten. Die Intention des PZG: Motivierte Mitarbeiter, die sich kontinuierlich weiterentwickeln und ihren persönlichen Weg zu unserer Strategie CENIT 2025 kennen und ihren Beitrag dazu leisten. Dies schafft zum einen die Voraussetzung dafür, dass sie unseren Kunden als verlässlicher Partner bei ihren ständig wechselnden und wachsenden Herausforderungen zur Seite stehen können.

Zum anderen bilden unsere Personalentwicklungsprogramme (u.a. PZG, CENIT Campus, Skill- und Organisationsentwicklung) die Grundlage für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter, die wir engagiert fördern wollen. Das Talenteprogramm Talente@CENIT richtet sich an unsere professionellen Leistungsträger und (Nachwuchs-)Führungskräfte.

Die letzten von der Pandemie 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 Anforderungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter verändert. Den anstehenden Wandel der Arbeitswelt wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern gestalten. Deshalb haben wir unsere Mitarbeiter in einer "New Work@CENIT-Umfrage" um Feedback 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 in regelmäßigen Abständen den "Puls" unserer Mitarbeiter erfassen, um uns in einen Dialog mit ihnen auszutauschen.

Ein Schwerpunkt der Personalarbeit lag auch im Jahr 2022 auf der Gewinnung von Talenten, um den Erfolg und das Wachstum der Muttergesellschaft und der gesamten Gruppe zu fördern. Daher haben wir 2022 an mehreren virtuellen Recruiting-Veranstaltungen teilgenommen und darüber hinaus weiterhin neue Wege zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter beschritten. So haben wir beispielsweise Online-Vortragsformate genutzt, um CENIT als Arbeitgeber vorzustellen. Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Rekrutierung war die verstärkte Nutzung von Marketingtools und Social-Media-Kanälen wie XING und LinkedIn, zum Teil auch durch eigene Videos und Social Media Kampagnen. Darüber hinaus arbeiten wir ständig daran, unsere bestehenden Recruiting-Kanäle, wie z.B. die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, auszubauen und neue Kanäle zu etablieren. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die kontinuierliche Optimierung der Berührungspunkte, wie der Ausbau unserer Präsenz auf verschiedenen nationalen und internationalen Arbeitgeberportalen.

Darüber hinaus ist unser Programm "Mitarbeiter werben Mitarbeiter" zu einem immer wichtigeren Bestandteil des Recruitings geworden, um im "War for Talents" bestehen zu können. Deswegen haben wir den digitalen Bewerbungsprozess und das virtuelle Vorstellungsgespräch weiter ausgebaut. So konnten wir unabhängig von der Entwicklung der Pandemie immer wieder neue Mitarbeiter für CENIT rekrutieren. Dies reduzierte den administrativen Aufwand sowie die Bearbeitungszeiten deutlich.

Darüber hinaus gehört die Berufsausbildung seit Jahren zu den strategischen Investitionsfeldern der CENIT. Das Unternehmen sieht dies als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung und setzt sich aktiv dafür ein, jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern. Wir haben uns an verschiedenen Online-Formaten beteiligt, um interessierten Schülern unsere Ausbildungs- und Studienplätze vorzustellen. Im Jahr 2022 bildete CENIT in Deutschland zum Jahresende insgesamt 28 (Vorjahr: 32) junge Menschen in verschiedenen Berufen aus. Der Schwerpunkt liegt dabei auf technischen Studiengängen, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Bei CENIT legen wir großen Wert auf die Qualität der Ausbildung und bieten unseren Auszubildenden daher regelmäßig interne und externe Schulungen an. Darüber hinaus stellte das Unternehmen im Jahr 2022 Werkstudenten und Masterstudenten ein.

Langfristige Stakeholder-Beziehungen

Wir bei CENIT sind davon überzeugt, dass wir unseren Kunden nur dann das bestmögliche Produkt sowie den bestmöglichen Service & 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 dabei, ihre internen Prozesse digital und effizient umzusetzen. Unabhängig von der Dauer unserer 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 verschiedenste Kommunikationskanäle umzusetzen. 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.

Im Hinblick auf unser großes Ziel CENIT 2025 wollen wir die Erfolgsgeschichte gemeinsam mit unseren Bestandskunden, in der Zukunft aber auch mit neuen Kunden fortschreiben. Dazu identifizieren wir kontinuierlich weitere Wachstums- und Effizienzpotenziale für unsere Kunden in verschiedenen Bereichen der PLM- und EIM-Segmente sowie bei der Entwicklung eines digitalen Zwillings ganzer Produktionsanlagen im Bereich Digital Factory Solutions.

Letztlich ist die Kundenzufriedenheit ein wichtiger Faktor für langfristige Beziehungen. Um gezielt auf die spezifischen Kundenbedürfnisse eingehen zu können, wird das Thema projektbezogen und dezentral gesteuert. In diesem Zusammenhang werden beispielsweise definierte Kennzahlen wie die "Churn Rate", der "Net Promoter Score" (NPS) oder der "Customer Satisfaction Score" (CSAT) im Rahmen von Kundenbefragungen erhoben. Dabei bewerten die Kunden sowohl die Funktionalitäten des Produkts als auch die Beratung und die erbrachten Dienstleistungen. Darüber hinaus werden Kundenmeinungen auch über Online-Umfragen, per E-Mail, im direkten Kundenkontakt oder per Telefon erhoben. 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 sollen, gehören insbesondere gemeinsame

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

Umwelt & Klima

Management Ansatz

Aktiver Umweltschutz ist im Verhaltenskodex der CENIT verankert. Mit diesem zentralen Dokument werden alle Mitarbeiter dazu angehalten, 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.

Ziel der CENIT ist es, ihre Kunden in den einzelnen Branchen mit ihren Produkten und Dienstleistungen in die Lage zu versetzen, effizienter zu planen, zu produzieren und zu wirtschaften und damit letztlich nachhaltiger zu wirtschaften. In diesem Zusammenhang beteiligt sich CENIT an Forschungs- und Entwicklungsprojekten, die die konkrete nachhaltige Nutzung und Einsparung von Ressourcen mit Hilfe von digitalen Lösungen ermöglichen.

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 ein anderer Wirtschaftszweig ist so stark von Innovationen geprägt wie die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche. Auch mehr als 30 Jahre nach der Erfindung des kommerziellen Internets ist die Digitalisierung noch in vollem Gange. Das Ziel der CENIT ist es, ihre Kunden in diesem fortlaufenden Innovationsprozess als starker Partner mit jahrzehntelanger Expertise in den Bereichen PLM und EIM zu unterstützen. Wir bei CENIT sehen Innovation nicht als Notwendigkeit, um am Markt zu bestehen, sondern als Chance, mit digitalen, schlanken und effizienten Prozessen unseren Beitrag zu nachhaltigen IT-Prozessen und gleichzeitig zum gesellschaftlichen Wohlstand zu leisten. Um den Ansprüchen unserer Kunden, aber auch unseren eigenen höchsten 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 unseren langjährigen Partnern Dassault Systèmes, SAP und IBM werden wir uns in Zukunft auf den Ausbau unseres eigenen Softwareangebots konzentrieren. Das Gesamtpaket aus Partner- und Eigenlösungen und die daraus resultierenden innovativen Lösungen in Kombination mit der von uns übernommenen Implementierung bietet unseren Kunden eine digitale Plattform für ihre Kernprozesse.

Betriebliche Ressourcenschonung

Die "operative Ressourcenschonung" wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich ermittelt und ist auch im Verhaltenskodex der CENIT verankert. Da Kennzahlen bisher nicht zentral erfasst und für Steuerungszwecke genutzt werden, setzt CENIT derzeit die dafür notwendigen Maßnahmen um. Dazu wurde im Jahr 2021 eine erste Bestandsaufnahme der umfangreichen und komplexen Datenlage gestartet. Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir die Datenerfassung optimiert, um eine valide Datenbasis über alle Standorte unseres Konzerns zu erhalten. Darüber hinaus wurden Maßnahmen im Rahmen eines Projektes zur Ermittlung des eigenen CO₂-Fußabdrucks 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.

Integrity & Compliance

Management Ansatz

Wir verfolgen einen präventiven Compliance-Ansatz und leben eine Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert sind 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, Aktionären und der Öffentlichkeit.

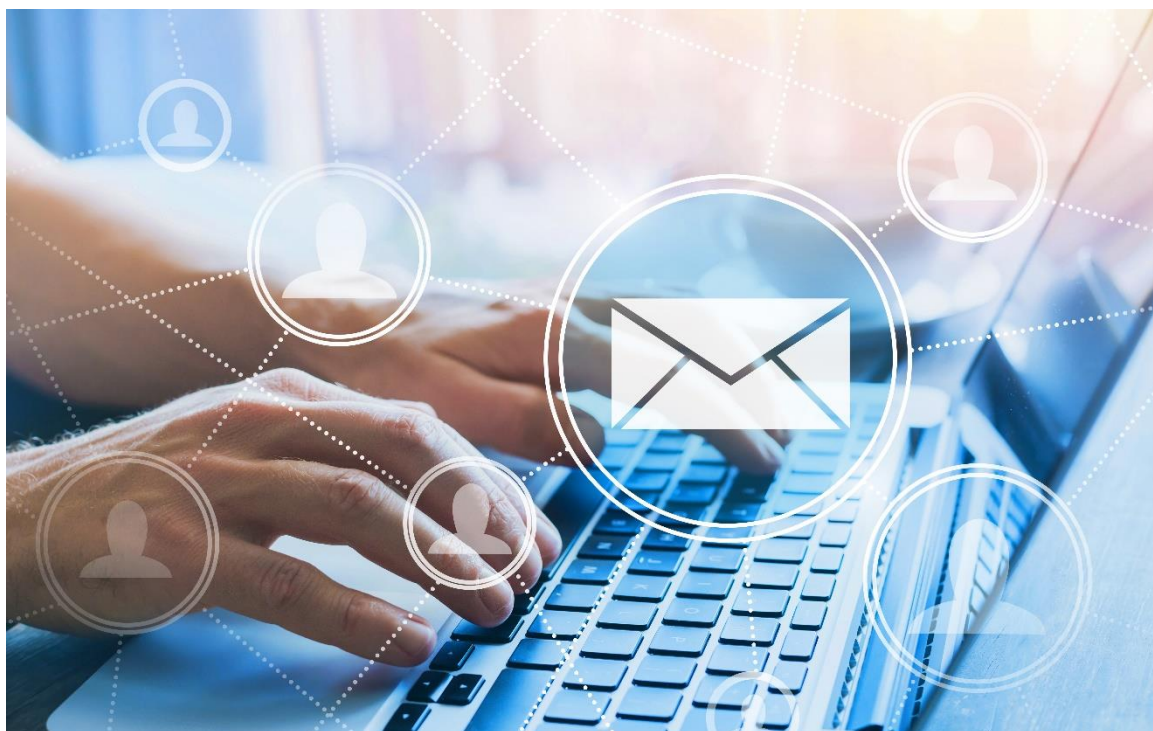
Diese Verhaltensregeln stellen einen Mindeststandard für alle Mitarbeiter in den Unternehmen der CENIT Gruppe dar und sind für diese verbindlich. Verstöße gegen den Code of Conduct werden daher im Interesse aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, 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.

Vor diesem Hintergrund ist es möglich, vertrauensvolle und langfristige Geschäftsbeziehungen zu pflegen, um so einen transparenten und seriösen Geschäftsverkehr zu führen.

Unternehmensführung & 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 dem geltenden Wettbewerbsrecht verhalten. Der Code of Conduct legt auch die Erwartungen der CENIT an die Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen und den Umgang 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 & Datenschutz

Mit unseren Software- und Servicelösungen bringen wir die Kernprozesse unserer Kunden in das digitale Zeitalter. Vorrangiges Ziel der 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. Gleichzeitig entlasten wir die Mitarbeiter des Kunden und tragen so zu einem angenehmeren Arbeitsumfeld bei. Durch unsere digitalen und teilautomatisierten Prozesse helfen wir auch, Potenziale bei der Umsetzung umweltfreundlicher Geschäftsprozesse zu erkennen. Dabei dienen unsere maßgeschneiderten Lösungen übersichtlichen und deutlich weniger fehleranfälligen Geschäftsprozessen und bieten die Möglichkeit zahlreicher Auswertungsoptionen.

Nachhaltige Digitalisierung bedeutet auch Sicherheit der Daten und Nachvollziehbarkeit der digitalen Strukturen. Bei CENIT steht der Schutz sensibler Daten vor dem Zugriff unbefugter Dritter im Vordergrund. Bei der Gestaltung von internen Berechtigungskonzepten stehen wir unseren Kunden jederzeit beratend zur Seite.

Der Schutz von personenbezogenen Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb verarbeiten wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit. Die Datenschutzrichtlinie von CENIT beschreibt, welche Arten von personenbezogenen Daten wir erheben, wie diese Daten verwendet werden, an wen sie weitergegeben werden und welche Wahlmöglichkeiten und Rechte die Betroffenen im Zusammenhang mit unserer Verarbeitung der Daten haben. Diese Richtlinie regelt die datenschutzkonforme Informationsverarbeitung und die Verantwortlichkeiten, die bei CENIT in diesem Zusammenhang bestehen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Richtlinie einzuhalten.

Darüber hinaus ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, dass sowohl interne als auch externe Informationen vertraulich behandelt werden. Zu diesem Zweck haben wir bei CENIT die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die Daten zu schützen, 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) entsprechend qualitätsgesichert und werden regelmäßig extern auditiert.

3-3. Management von wesentlichen Themen

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Wir bei CENIT sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein wichtiger Teil unserer Unternehmensstrategie ist. Aus diesem Grund sind Ziele für unsere Nachhaltigkeitsstrategie unerlässlich. Ein wichtiger Grund dafür ist die Fokussierung: Durch die Festlegung von Zielen können wir sicherstellen, dass wir uns auf bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte konzentrieren und diese in den Mittelpunkt stellen. Das hilft uns, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation zu schärfen und uns alle in dieselbe Richtung zu bewegen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Messbarkeit. Anhand von Zielvorgaben können wir den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsstrategie messen und verfolgen. Wenn unsere Ziele quantifizierbar sind, können wir leichter feststellen, inwieweit wir unsere Ziele erreicht haben, und Anpassungen vornehmen, um unsere Strategie weiterzuentwickeln.

Auch die Kommunikation spielt eine entscheidende Rolle. Unsere Nachhaltigkeitsziele sind ein wichtiges Instrument, um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen nach innen und außen deutlich zu machen. Die Ziele helfen uns, die Transparenz zu erhöhen und das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter und Investoren in unser Unternehmen zu stärken.

Ziele können auch als Motivationsfaktor für unsere Mitarbeiter dienen, indem sie ihnen klare Anweisungen geben, wie sie zum Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie beitragen können. Der Kampf gegen den Klimawandel erfordert die kollektive Unterstützung jedes Einzelnen. In diesem Zusammenhang haben wir damit begonnen, die Mitglieder unserer Organisation mit der "Climate Fresk" zu schulen. Wir sind der Meinung, dass unsere Ziele eine klare Rechenschaftspflicht begründen und unsere Bemühungen eindeutig gemessen oder bewertet werden können. Und falls unsere Ziele nicht erreicht werden sollten, sind wir natürlich sofort in der Lage, die Gründe dafür zu untersuchen und unsere Strategie gegebenenfalls zu ändern.

Die Festlegung nachhaltiger Ziele ist für CENIT unerlässlich, um eine nachhaltige Strategie zu strukturieren und ihr eine klare Richtung zu geben. Sie helfen uns, Fortschritte zu messen und erhöhen die Motivation und Verantwortlichkeit für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie für die CENIT* umfasst die folgenden Ziele:

NACHHALTIGKEITSZIEL	WANN	ZIEL	AKTUELLER STATUS
Reduzierung unseres CO2-Fußabdrucks	2030	Reduzierung um 55%	1993 Tonnen CO2e
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

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

**Soweit und wo dies für CENIT möglich ist

Verringerung des CO2-Fußabdrucks: Wir werden unsere CO2-Emissionen in Scope 1+2 bis 2030 um 55% reduzieren, indem wir auf erneuerbare Energien umsteigen, energieeffiziente Technologien einsetzen und unsere Produktionsprozesse optimieren.

Elektrizität aus erneuerbaren Energien: Wir streben an, unseren Strombedarf bis 2030 vollständig aus erneuerbaren Quellen zu decken, soweit wir dies beeinflussen können. Wir werden erneuerbare Energiequellen wie Solar- und Windenergie nutzen und in energieeffiziente Technologien investieren.

Mitarberschulung: Bis 2030 werden wir die durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr auf 20 Stunden verdoppeln, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter über die neuesten Entwicklungen in ihrem Bereich informiert sind und ihr Wissen ständig aktualisieren können.

Ausbildungsquote: Wir werden bis 2030 dauerhaft eine Mindestquote von 5% Auszubildenden, dualen Studenten, Praktikanten und Werkstudenten in unserer Belegschaft etablieren, um jungen Menschen eine Chance zu geben, sich in ihrem Berufsfeld zu entwickeln und einzubringen.

Messung der Mitarbeiterzufriedenheit: Wir werden unsere Gruppenweite Mitarbeiterzufriedenheit alle zwei Jahre messen.

ESG-Bewertung: Wir streben an, unser ESG-Rating bei EcoVadis bis 2030 auf den Gold-Status zu verbessern, indem wir unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern und überwachen.

Anti-Korruptions-Schulung: Wir werden gruppenweite Schulungen zur Korruptionsbekämpfung und zu wettbewerbswidrigem Verhalten durchführen und sicherstellen, dass 90% aller Mitarbeiter bis 2025 regelmäßig zu diesem Thema geschult werden.

Lieferantenmanagement: Wir werden bis 2025 einen konzernweiten Prozess für das Lieferantenmanagement einführen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten nachhaltige Praktiken anwenden und unsere Standards erfüllen.

Mit diesen Maßnahmen tragen wir zu einer nachhaltigeren Zukunft bei und leisten unseren Beitrag zur Erreichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.

SDG

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, auch bekannt als Sustainable Development Goals (SDGs), sind eine Liste von 17 Zielen, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedet wurden. Die Ziele sollen bis 2030 erreicht werden und dienen als globale Agenda für nachhaltige Entwicklung. Die SDGs zielen darauf ab, die weltweite Armut zu verringern, soziale Gerechtigkeit zu fördern und den Klimawandel zu bekämpfen. Die Ziele decken mehrere Bereiche ab, darunter Armut, Hunger, Gesundheit, Bildung, Gleichstellung der Geschlechter, sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen, erneuerbare Energien, nachhaltige Städte und Gemeinden sowie Frieden und Gerechtigkeit. Jedes Ziel hat spezifische Unterziele, die erreicht werden sollen, und von allen Ländern, Unternehmen und Organisationen auf der ganzen Welt wird erwartet, dass sie zur Umsetzung der SDGs beitragen.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung sind:



Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Es ist wichtig, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den 17 Zielen (Sustainable Development Goals, SDGs) zu verknüpfen. Die SDGs stellen eine umfassende globale Agenda zur Förderung der Nachhaltigkeit und zur Bewältigung globaler Herausforderungen dar. Es sind Ziele, die jeden ansprechen. Wir haben die SDGs ausgewählt, die für unsere Aktivitäten am relevantesten sind und bei denen wir aktiv werden können. Wir haben die Ziele sorgfältig ausgewählt, um ein gutes Gleichgewicht zwischen Umwelt-, Sozial- und Governance-Zielen zu erreichen. Indem wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den SDGs ausrichten, können wir unsere Bemühungen auf die Bereiche konzentrieren, die für das Erreichen der globalen Nachhaltigkeitsziele entscheidend sind.

Indem wir die SDGs in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integrieren, können wir unsere Fortschritte und Leistungen transparenter und vergleichbarer machen und so unsere Glaubwürdigkeit und unseren Ruf verbessern. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern, wie Regierungen,

Nichtregierungsorganisationen und anderen Unternehmen, können wir unseren Einfluss erhöhen und unsere Nachhaltigkeitsziele effektiver erreichen.

Die Verbindung zwischen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den SDGs kann dazu beitragen, langfristige Werte zu schaffen und unser Risikomanagement zu verbessern. Als Unternehmen, das sich aktiv für Nachhaltigkeit einsetzt und seine Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft reduziert, können wir langfristige Vorteile wie die Sicherung unserer Lieferketten, die Gewinnung von Talenten und die Verringerung von Risiken im Zusammenhang mit Vorschriften oder Umweltauswirkungen erzielen.

Unsere Ziele lassen sich wie folgt mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) verknüpfen:

Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks (SDG 13): Durch die Verringerung unserer CO₂-Emissionen tragen wir dazu bei, das Ziel der Vereinten Nationen zu erreichen, den Klimawandel zu bekämpfen und eine kohlenstoffarme Wirtschaft zu fördern.

Elektrizität aus erneuerbaren Energien (SDG 7): Indem wir unseren Strombedarf vollständig aus erneuerbaren Quellen decken, unterstützen wir das Ziel der Vereinten Nationen, den Zugang zu erschwinglicher, zuverlässiger, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu gewährleisten.

Weiterbildung der Mitarbeiter (SDG 4): Indem wir die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr bis 2030 verdoppeln, leisten wir einen Beitrag zur Erreichung des UN-Ziels, qualitativ hochwertige Bildung für alle zu fördern.

Ausbildungsquote (SDG 4 und SDG 8): Durch die Festlegung einer dauerhaften Mindestquote von 5% an Auszubildenden, dualen Studenten, Praktikanten und Werkstudenten in unserer Belegschaft leisten wir einen Beitrag zur Erreichung des UN-Ziels, menschenwürdige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum zu fördern und jungen Menschen eine hochwertige Ausbildung zu ermöglichen.

Ermittlung der Mitarbeiter Zufriedenheit (SDG 8): indem wir mindestens alle zwei Jahre konzernumfassend die Mitarbeiter Zufriedenheit ermitteln, tragen wir dazu bei, das Ziel der Vereinten Nationen zu erreichen, menschenwürdige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum zu gewährleisten, dadurch das wir nachhaltige, inklusive und sinnvolle Arbeit zu fördern.

ESG-Bewertung (SDG 12): Durch die Verbesserung unseres ESG-Ratings mit EcoVadis auf Gold-Status tragen wir zur Erreichung des UN-Ziels der Förderung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster bei.

Anti-Korruptions-Schulungen (SDG 16): Indem wir gruppenweite Schulungen zur Korruptionsbekämpfung und zu wettbewerbswidrigem Verhalten durchführen und anstreben, dass 90% aller Mitarbeiter diese Schulungen bis 2025 absolvieren, leisten wir einen Beitrag zur Erreichung des UN-Ziels der Förderung von Frieden, Gerechtigkeit und starken Institutionen.

Lieferantenmanagement (SDG 12 und 15): Durch die Einführung eines konzernweiten Lieferantenmanagements tragen wir dazu bei, das Ziel der Vereinten Nationen zu erreichen, verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster zu fördern und die biologische Vielfalt und Ökosysteme zu schützen.

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 geplanten Fundament. Denn unsere Perspektive ist immer langfristig. Unsere Entscheidungen zielen stets auf Wertsteigerung, Wachstum und die verantwortungsvolle Orientierung an unseren Werten sowie die 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	2022	2021	2020	2019	2018
Umsatz	162,15	146,07	142,13	171,71*	169,99*
EBITDA	11,94	11,27	9,59	15,24	11,95
EBIT	6,31	6,23	3,63	9,20	9,03
Konzernergebnis	6,61	4,35	2,29	6,96	6,13
Ergebnis pro Aktie in EUR	0,75	0,51	0,28	0,82	0,73
Dividende pro Aktie in EUR	Vorschlag: 0,50	0,75	0,47	0,00	0,60
Eigenkapitalquote in %	35,3	47,0	51,2	45,8	49,4
Mitarbeiteranzahl	861	685	711	737	757
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 2022

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation 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 Bruttoreisikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettoreisikopositionen. Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergeben sich für 2022 – wie im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit ergaben sich für 2022 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 Treiber der nachhaltigen 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 2022 auf Seite 62.

4-2. GRI 205: Antikorruption & GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten

Die CENIT AG ist derzeit dabei, ein umfassendes Schulungsprogramm aufzubauen, das auf die Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten abzielt. Das Programm ist nicht nur auf Führungskräfte beschränkt, sondern soll alle Mitarbeiter des gesamten Konzerns einschließen.

Durch die Implementierung eines solchen Schulungsprogramms will die CENIT AG sicherstellen, dass alle Mitarbeiter ein tiefes Verständnis für die Auswirkungen von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten auf das Unternehmen und seine Kunden entwickeln. Gleichzeitig soll das Programm dazu beitragen, dass die Mitarbeiter lernen, wie sie solche Verhaltensweisen erkennen und vermeiden können.

Korruptes Verhalten und wettbewerbswidrige Praktiken können nicht nur das Unternehmen, sondern auch die gesamte Branche und die Kunden schädigen. Indem alle Mitarbeiter des Konzerns an diesem Schulungsprogramm teilnehmen, kann die CENIT AG sicherstellen, dass alle ihre Mitarbeiter eine ethisch einwandfreie Arbeitsweise verinnerlichen und somit zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Die CENIT AG hat sich verpflichtet, eine Kultur der Integrität zu fördern und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Implementierung dieses Schulungsprogramms ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung und unterstreicht die Bedeutung von Ethik und Compliance im Geschäftsbetrieb.

Ein Ziel, welches die CENIT AG im Zuge ihres Schulungsprogramms verfolgt, ist eine hohe Teilnahmequote. Bis zum Jahr 2025 strebt das Unternehmen an, dass mindestens 90% aller Mitarbeiter an dem Programm teilnehmen. Hierfür wird die CENIT AG das Schulungsprogramm regelmäßig anpassen und aktualisieren, um sicherzustellen, dass es stets auf dem neuesten Stand ist und die Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt.

Die CENIT AG sieht in ihrem Schulungsprogramm einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer Kultur der Integrität und des ethischen Handelns. Indem das Unternehmen seine Mitarbeiter befähigt, potenzielle Risiken zu erkennen und zu vermeiden, schützt es sich selbst und seine Kunden vor Schaden und stärkt gleichzeitig das Vertrauen in das Unternehmen.

Für den Berichtszeitraum 2022 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 unseren Ansatz einer nachhaltigen Unternehmensführung, welche das erfolgreiche Fortbestehen der CENIT sicherstellt und ein Handeln im Interesse aller Stakeholder der CENIT gewährleistet.

Zu diesem Zweck macht die CENIT an keiner Stelle Gebrauch künstlicher Strukturen zur Steuereinsparung noch verwenden wir sonstige abstrakte Instrumente zu Steueroptimierungszwecken. Sollte CENIT Geschäftstätigkeiten in sogenannten Niedrigsteuerrändern betreiben, so entsteht diese Tätigkeit allein aus der regulären Geschäftstätigkeit der CENIT und explizit nicht zu Steueroptimierungszwecken. Die zentrale Verantwortung und der ordnungsgemäße Ablauf bezüglich der Steuerangelegenheiten der CENIT unterliegen dem Finanzvorstand (CFO) der CENIT AG. Die Geschäftsführung der einzelnen rechtlichen Einheiten ist für die Einhaltung der lokalen Vorschriften verantwortlich, dabei werden sie von der Leitung Steuern Konzern, sowie 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 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 Management von steuerlichen Bedenken

CENIT ist an einer kooperativen Beziehung zu den Steuerbehörden in den jeweiligen Ländern interessiert. Rechts- und Gesetzeskonform steht CENIT dabei im Austausch mit Vertretern der Steuerbehörden sowohl bezüglich formeller als auch informeller Anfragen.

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 20-30 Jahren eine CO₂-freie Stromproduktion zu erreichen 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% 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 erforderliche Einstellungen sämtlicher IT-Hardware standardmäßig optimiert werden, so dass 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 IT-Hardware und die Beleuchtung ausgeschaltet und die Fenster geschlossen werden.

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 dabei die Geschäftsräume von 305 m² seit dem 01. August 2020 um etwa 270 m² auf 35 m² reduziert.

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

Ebenfalls haben wir bereits zum 01.09.2020 am Firmensitz in Stuttgart weitere 20 Tiefgaragenstellplätze abgegeben.

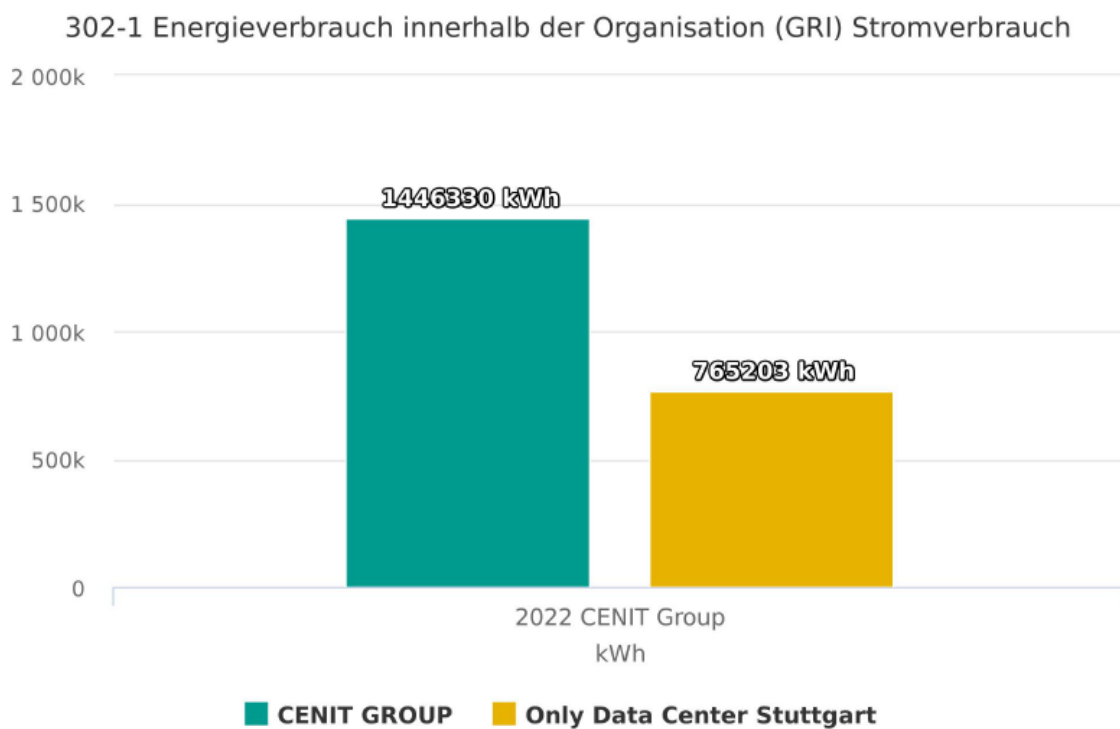
Scope: CENIT Group

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (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. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte sowie getroffene Annahmen legen wir ebenfalls transparent

dar. Erstmals berichtet 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 verstärken unsere Bemühungen die Transformation weg von fossilen Energieträgern schnellstmöglich zu realisieren. Für das Jahr 2030 setzen wir uns zum Ziel 100% unseres Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, wo wir selbst auf den Bezug Einfluss nehmen können.

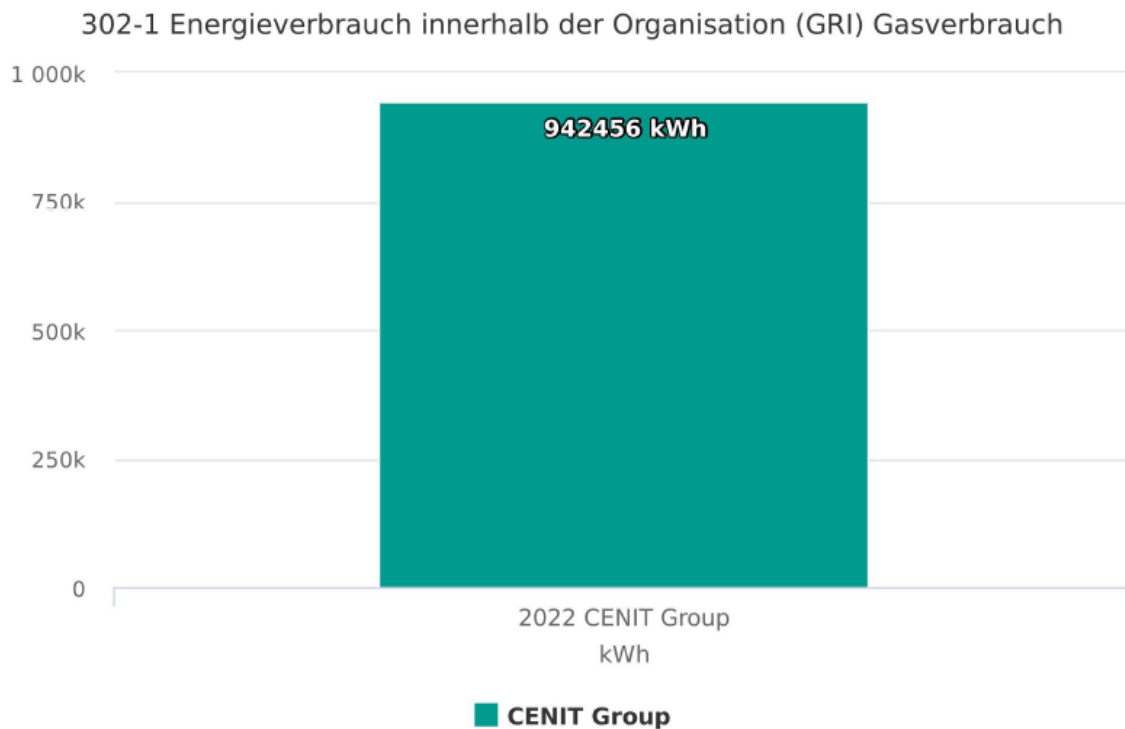
Im Berichtsjahr 2022 weist die CENIT Gruppe einen Gesamtstromverbrauch von 1.446.330 kWh aus. Der mit Abstand größte Anteil unseres Stromverbrauchs ist auch in diesem Jahr auf unser zentrales Rechenzentrum am Standort Stuttgart zurückzuführen. Hier entstanden im Jahr 2022 mit 765.203 kWh rund 52,9% unseres gesamten Stromverbrauchs. Der gesamte Standort Stuttgart und somit auch das Rechenzentrum wird bereits heute mit einem Strommix aus 100% erneuerbaren Energien betrieben.



*Für die Berechnung des Stromverbrauchs der CENIT Group liegen vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter im Berichtszeitraum 2022 vor. Dies ist insbesondere oft bei sog. Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2022 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 Group an seinen übrigen Standorten, berechnet.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Gas)

Im Berichtsjahr 2022 weist die CENIT AG einen gesamten Gasverbrauch von 942.456 kWh aus.



*Für die Berechnung des Gasverbrauch der CENIT Group liegen vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter im Berichtszeitraum 2022 vor. Dies ist insbesondere oft bei sog. Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2022 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 Group an seinen übrigen Standorten, berechnet.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Gesamt)

Der Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks der CENIT Group beträgt im Berichtszeitraum 2022, 285.226 Liter Diesel und 52.844 Liter Benzin. Wir haben begonnen innerhalb unseres Pilotprojekts unsere Flotte um Elektrofahrzeuge zu erweitern und planen in Zukunft wo sinnvoll unseren Fuhrpark auf Fahrzeuge mit klimafreundlicheren Elektroantrieben umzustellen. Für die Umrechnung der Energieträger Diesel und Benzin in die Einheit Kilowattstunden zur Angabe des Gesamtenergieverbrauchs werden die Umrechnungsfaktoren des Transport-Emissionsmodell TREMOD zugrunde gelegt. Die verbrauchten 285.226 Liter Diesel entsprechen demnach einem Heizwert von rund 2.831.871 kWh. Die verbrauchten Liter Benzin entsprechen einem Heizwert von 460.502 kWh.

Der Gesamte Energieverbrauch der CENIT AG stellt sich für das Jahr 2022 wie folgt dar:

Energieverbrauch in kWh	2022
Strom	1.446.330
Gas	942.456
Kraftstoffe (Diesel und Benzin Pkw)	3.292.373
Gesamt	5.681.159

GRI 302-3: Energieintensität

Unsere Energieintensität berechnen wir auf Basis unseres errechneten gesamten Energieverbrauchs in kWh. Als unseren organisationsspezifischen Parameter zur Berechnung des Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2022 sowohl eine Energieintensität pro erzielten tausend Euro Umsatz als auch pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2022
absoluter Energieverbrauch	kWh	5.681.159
Energieverbrauch je erzielten tausend Euro Umsatz	kWh/TEUR	35,03
Energieverbrauch je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	6598,32

5-2. GRI 303: Wasser und Abwasser

Getränkeversorgung

Scope: CENIT AG

CENIT Mitarbeitern stehen in allen Lokationen kostenlose Getränke, wie Kaffee, Tee, Milch und Mineralwasser zur Verfügung.

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

Zur Verfügung stehen stilles und mit Kohlensäure versetztes Wasser (medium und classic) sowie heißes Wasser mit 80 bzw. 95° C.

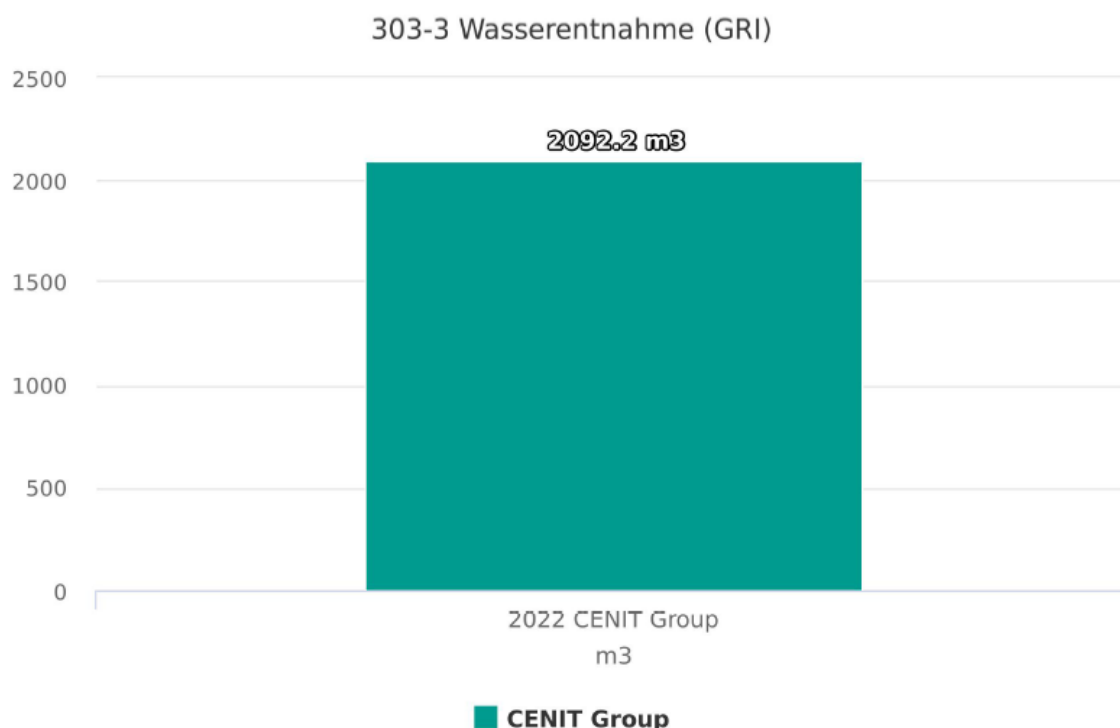
Zusätzlich zu einem Filterkonzept verfügen alle Wasserspender über eine thermische Desinfektion. D.h. alle wasserführenden Leitungen, das Heiz- und Kühlmodul, sowie das Wasserausgabeventil werden in regelmäßigen Abständen mit heißem Wasser desinfiziert.

GRI 303-3: Wasserentnahme

Scope: CENIT Group

Im Zuge der Neugestaltung des Nachhaltigkeitsberichts haben wir bei CENIT in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 zum ersten Mal transparent über unsere klimarelevanten Verbräuche berichtet. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu unseren Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen, sowie die Erhebung eines CO₂-Fußabdrucks. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte, sowie getroffene Annahmen legen wir auch dieses Jahr ebenfalls transparent dar. Unsere Angaben zu Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie dem CO₂-Fußabdruck gelten weiterhin für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 auf alle Standorte der CENIT Group aus. Damit werden erstmal alle Standorte des CENIT-Konzerns in die Verbrauchsrechnungen einbezogen.

Im Berichtsjahr 2022 weist die CENIT AG einen gesamten Trinkwasserverbrauch von 2092,2 m³ aus.



*Für die Berechnung des Wasserverbrauchs der CENIT Group liegen vereinzelt keine Werte seitens der Vermieter im Berichtszeitraum 2022 vor. Dies ist insbesondere oft bei sog. Shared Offices der Fall. Konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2022 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 Group an seinen übrigen Standorten, berechnet.

5-3. GRI 305: Emissionen

Umweltschutz im Unternehmen

Als global aufgestelltes IT-Beratungsunternehmen ist es uns besonders wichtig, mit den begrenzt verfügbaren Ressourcen sorgsam umzugehen, um unseren „ökologischen Fußabdruck“ kontinuierlich zu minimieren.

Mit unseren 29 Standorten in neun Ländern sind wir immer in Kundenähe und vermeiden so, lange umweltbelastende Geschäftsreisen. Auch die zahlreichen Homeoffice-Vereinbarungen mit unseren Mitarbeitern tragen dazu bei, weniger Verkehr durch die An- und Abfahrt zur Arbeitsstelle zu verursachen. Durch das von CENIT angebotene Dienstfahrrad-Leasing motivieren wir ebenfalls unsere Mitarbeiter das Auto öfter stehen zu lassen und die Wege zur Arbeit mit dem Fahrrad zu bestreiten.

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.

Konzernweit achten wir auf die Nutzung von umweltfreundlichen Materialien. 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, bis auf den Standort in 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 weitervermieten.

Papierloses Büro

Mittelfristig plant CENIT das Rechnungs- und Mahnwesen umzustellen und, die Kundenakzeptanz vorausgesetzt, unsere Rechnungen und Mahnungen nur noch online zu verschicken, um so Papier und Gebühren für den Versand einzusparen. Erste Schritte konnten wir beim Rechnungswesen im Geschäftsjahr 2018 schon umsetzen, so werden unsere Rechnungen nun zu einem großen Teil online versendet.

Firmenfahrzeuge

Auch aufgrund der immer akuter werdenden Feinstaubproblematik im Zusammenhang mit Diesel-Fahrzeugen, gibt es bei CENIT bereits Überlegungen, alternative Möglichkeiten der Mobilität zu prüfen und für das Unternehmen zu nutzen. Eine davon ist beispielsweise die Nutzung von Elektrofahrrädern, wie im Abschnitt „Betriebliche Leistungen“ beschrieben. Als weitere Alternative wird geprüft, die Firmenfahrzeugflotte teilweise auf Elektro-/Hybridmobilität umzustellen. Dies hängt aber auch weitestgehend 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. In einem ersten

Schritt haben wir im Geschäftsjahr 2019 entschieden, unser Firmenwagenprogramm anzupassen. Einerseits um Kosten einzusparen andererseits aber auch, um nur noch verbrauchsarme und damit umweltfreundlichere kleinere PKWs einzusetzen. Einen weiteren Schritt zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen haben wir Anfang 2021 mit dem Pilotprojekt Elektro- und Plug-in Hybrid Autos getätigt. Dabei wurden fünf Mitarbeiter mit entsprechenden Firmenfahrzeugen ausgestattet sowie ausreichende Ladekapazitäten sowohl bei CENIT als auch bei den Teilnehmern vor Ort geschaffen. Eine Voraussetzung für die Teilnahme am Pilotprojekt ist zudem, dass die Teilnehmer zuhause Ökostrom beziehen. Über den Fortschritt und die Ergebnisse dieses Projekts werden wir an dieser Stelle weiter berichten.

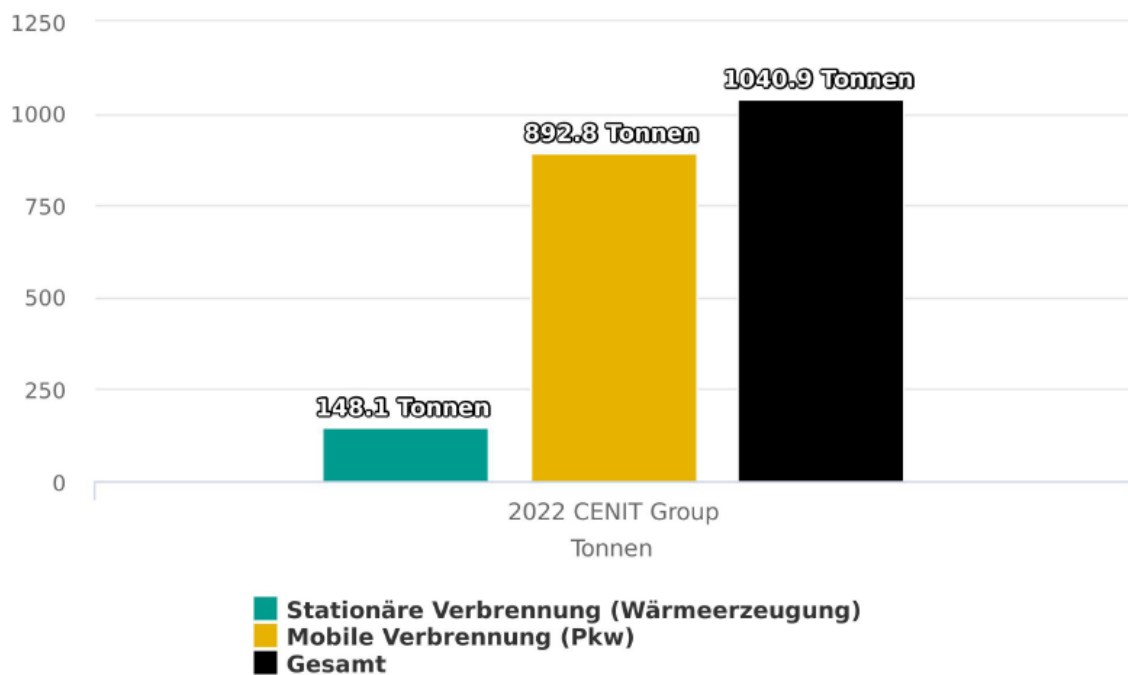
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

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. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte sowie getroffene Annahmen legen wir ebenfalls transparent dar. Erstmals berichtet die CENIT Gruppe im Nachhaltigkeitsbericht 2022 zu den gesamten Verbräuchen aller seiner 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 intensivieren unsere Bemühungen die Transformation weg von fossilen Energieträgern schnellstmöglich zu realisieren. Für das Jahr 2030 setzen wir uns zum Ziel 100% unseres Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, wo wir selbst auf den Bezug Einfluss nehmen können.

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

Für den Berichtszeitraum 2022 weist die CENIT AG einen CO₂-Ausstoß Scope 1 von 1040,9 Tonnen CO₂e aus.

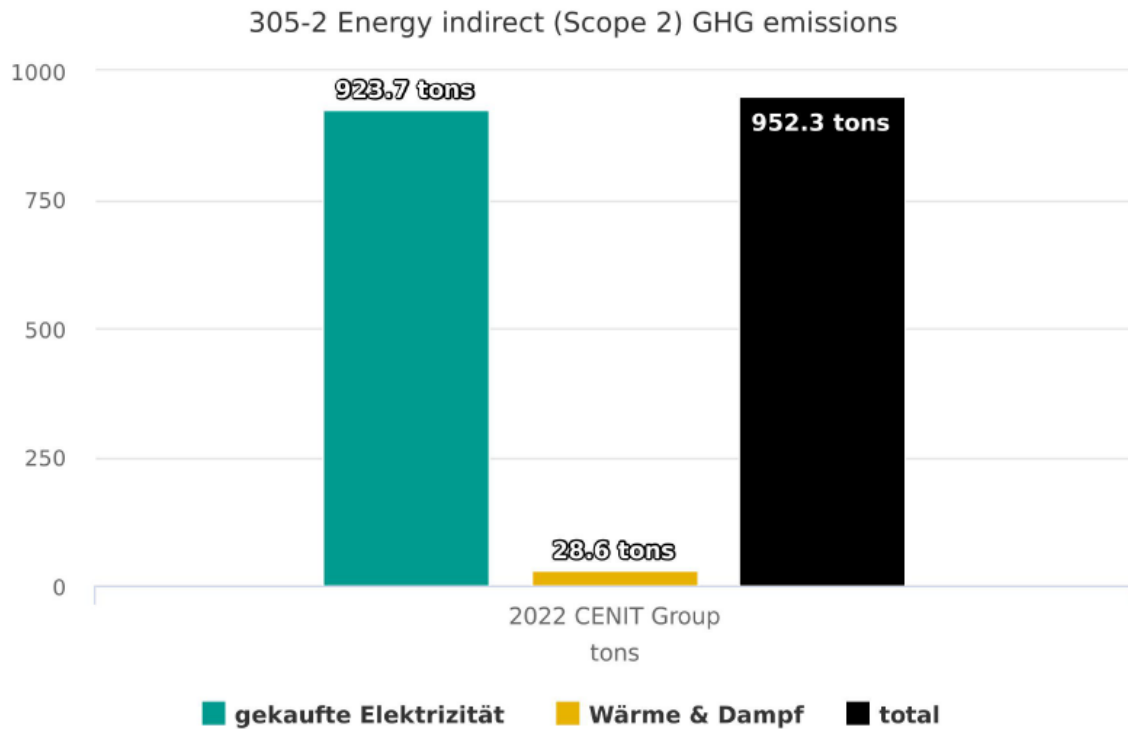
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (GRI)



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

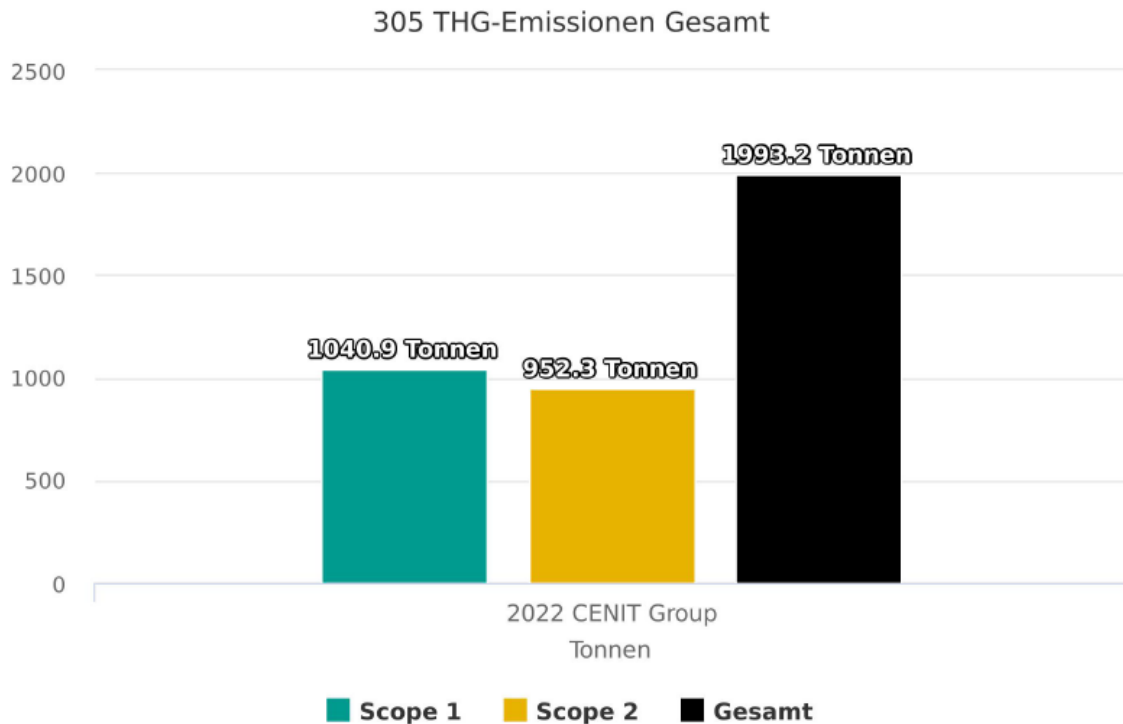
Unsere indirekten THG-Emissionen (Scope 2) setzen sich aus unserer zugekauften Menge an Strom zusammen. Hierbei wird der Market Based Ansatz auf Basis des European Residual Mixes 2018 v1.2 (published July 2019) - Table 2, Direct GWP (gCO₂/kWh) zur Berechnung des CO₂e Wertes herangezogen. Für die Berechnung des CO₂e Wertes unseres Standortes in Nordamerika, sowie für die Berechnung des CO₂e Wertes entstehend durch Fernwärme, werden die Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories der EPA (veröffentlicht am 9 März, 2018) verwendet.

Für das Berichtsjahr 2022 weist die CENIT AG indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) von 952,3 Tonnen CO₂e aus.



Unsere gesamten THG-Emissionen stellen sich wie folgt dar:

Scope	Aktivität	2022
Scope 1	Stationäre Verbrennung	148,1
	Mobile Verbrennung	892,8
Scope 1 gesamt		1040,9
Scope 2	Gekaufte Elektrizität (market based)	923,7
Scope 2	Wärme und Dampf	28,6
Scope 2 gesamt		952,3
THG-Emissionen gesamt (Scope 1 + 2)		1993,2



GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

Unsere THG-Intensität berechnen wir auf Basis unserer errechneten gesamten THG-Emissionen in Tonnen CO₂e. Als unseren organisationsspezifischen Parameter zur Berechnung des Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2022 sowohl eine THG-Intensität pro erzielter Mio. Euro Umsatz als auch pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2022
THG-Emissionen gesamt (Scope 1+2)	Tonnen CO ₂ e	1993,2
THG-Emissionen je tausend Euro Umsatz	Tonnen CO ₂ e / mio. EUR	12,3
THG-Emissionen je Mitarbeiter	Tonnen CO ₂ e / Mitarbeiter	2,3

5-4. GRI 306: Abfall

Abfall

Scope: CENIT AG (Büro Stuttgart)

Auch der verantwortungsvolle Umgang mit der Abfallentsorgung gehört bei der CENIT zum umweltbewussten 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) neu beschlossen und 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:

- notwendige Dokumentationen gemäß Abfallverordnung
- Ermittlung der Getrenntsammlungquote über 90%
- Erstellung eines Entsorgungskonzeptes
- Optimierung der Entsorgung
- Bestätigung für die Verwertung der Abfälle

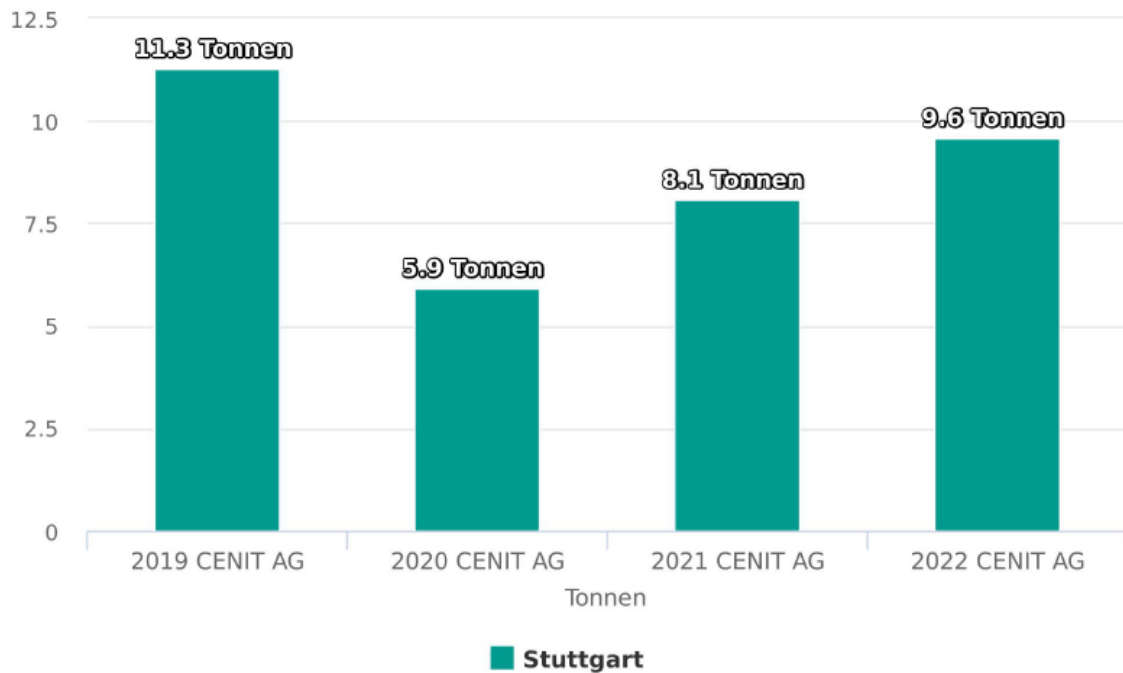
Gebrauchte IT-Hardware und Elektroschrott werden über einen zertifizierten Fachbetrieb entsorgt.

Im Berichtsjahr 2022 beträgt die Gesamtmenge an angefallenem Abfall der Hauptniederlassung Stuttgart 9,6 t (Vj.: 8,1 t). Der Anstieg der insgesamten Menge an Abfall ist im Wesentlichen auf die teilweise Rückkehr aus dem Home-Office zu erklären. Dennoch bleibt der Wert deutlich unter dem der Abfallmenge aus 2019 (11,3 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



306-3 Angefallener Abfall (GRI)



5-5. GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten & GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten

Ein ökologisches und soziales (ESG) Supplier Assessment Management ist für die CENIT AG von entscheidender Bedeutung, da es dem Unternehmen hilft, potenzielle Umwelt- und Sozialrisiken im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern zu identifizieren und zu minimieren. Die CENIT AG arbeitet derzeit an der Umsetzung eines solchen Systems, um sicherzustellen, dass alle Lieferanten und Partner die hohen Nachhaltigkeitsstandards des Unternehmens erfüllen und aufrechterhalten.

Ein effektives ESG Supplier Assessment Management hilft der CENIT AG sicherzustellen, dass alle Lieferanten und Partner umweltfreundliche und nachhaltige Praktiken anwenden und die Arbeitsbedingungen und die soziale Verantwortung in der Lieferkette gewährleisten. Durch die Umsetzung eines solchen Systems kann die CENIT AG sicherstellen, dass alle Lieferanten und Partner die gleichen hohen Standards erfüllen und somit die Qualität und Integrität ihrer Produkte und Dienstleistungen gewährleistet werden kann.

Darüber hinaus kann ein ESG Supplier Assessment Management der CENIT AG dabei helfen, potenzielle Umwelt- und Sozialrisiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Durch die Überprüfung von Lieferanten und Partnern auf ESG-Risiken und die Einführung von Maßnahmen zur Risikominderung kann das Unternehmen mögliche Umwelt- und Sozialrisiken vermeiden.

Die CENIT AG setzt auf die Umsetzung eines ESG Supplier Assessment Managements, um ihre Verpflichtung zur Förderung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung zu unterstreichen. Durch die Überprüfung und Überwachung der Einhaltung von ESG-Standards und Vorschriften wird die CENIT AG sicherstellen, dass alle ihre Lieferanten und Partner die gleichen hohen Standards erfüllen und somit das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit in das Unternehmen stärken.

Die CENIT AG setzt sich zum Ziel ein solches Assessment bis zum Jahre 2025 umgesetzt zu haben.

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 entsprechendem Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften, darunter KEONYS, ISR, Coristo und CenProCS. Jede dieser Tochtergesellschaften 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 mehr über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften erfahren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die entsprechenden 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 2022".

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, dass zu bestimmten Jubiläen mit allen Kollegen weltweit gefeiert wird aber auch regelmäßige Quartalsinformationsveranstaltungen oder abteilungsweite Weihnachtsfeiern geben unseren

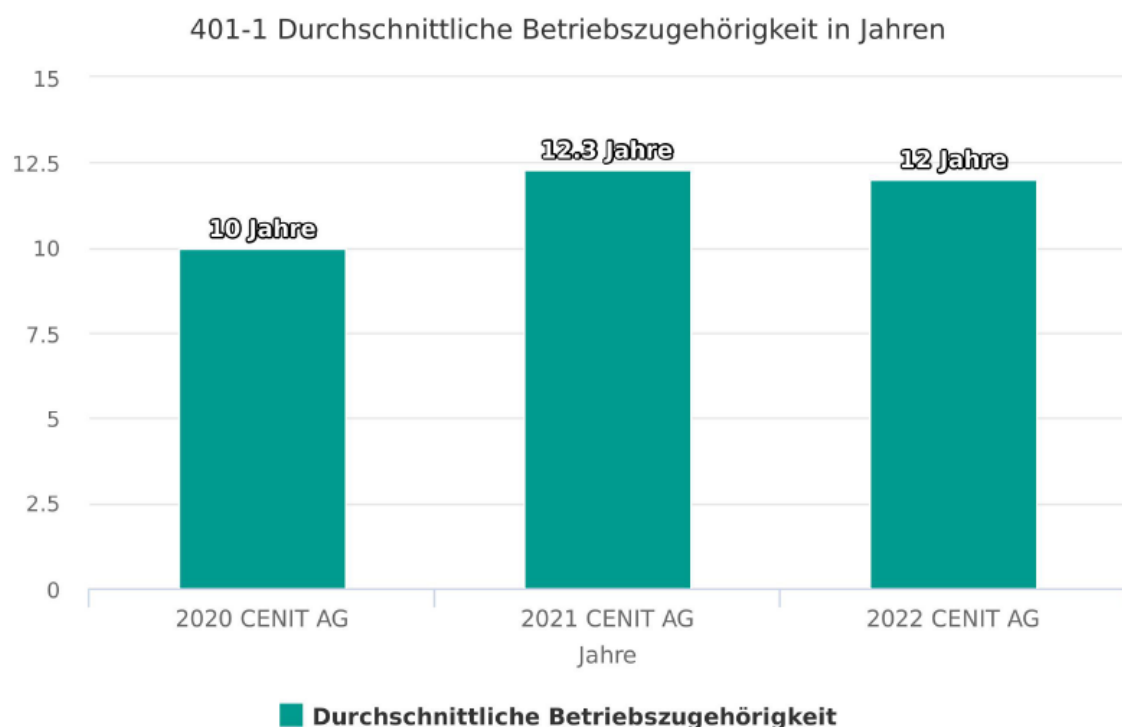
Mitarbeitern die Gelegenheit, sich abseits des Berufsalltags in lockerer Atmosphäre auszutauschen und sind unter anderem eine Möglichkeit, sich bei den Mitarbeitern für ihr Engagement und ihren Einsatz für die CENIT zu bedanken.

In regelmäßigen Abständen findet unsere Mitarbeiterbefragung „YOUR FEEDBACK“ statt, um so frühzeitig Verbesserungspotenzial und Anknüpfungspunkte als CENIT-Konzern aber auch in den einzelnen Teams, zu erkennen und die Mitarbeiterzufriedenheit damit 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 zu erhalten, um daraus Maßnahmen abzuleiten, an denen wir aktiv arbeiten möchten.

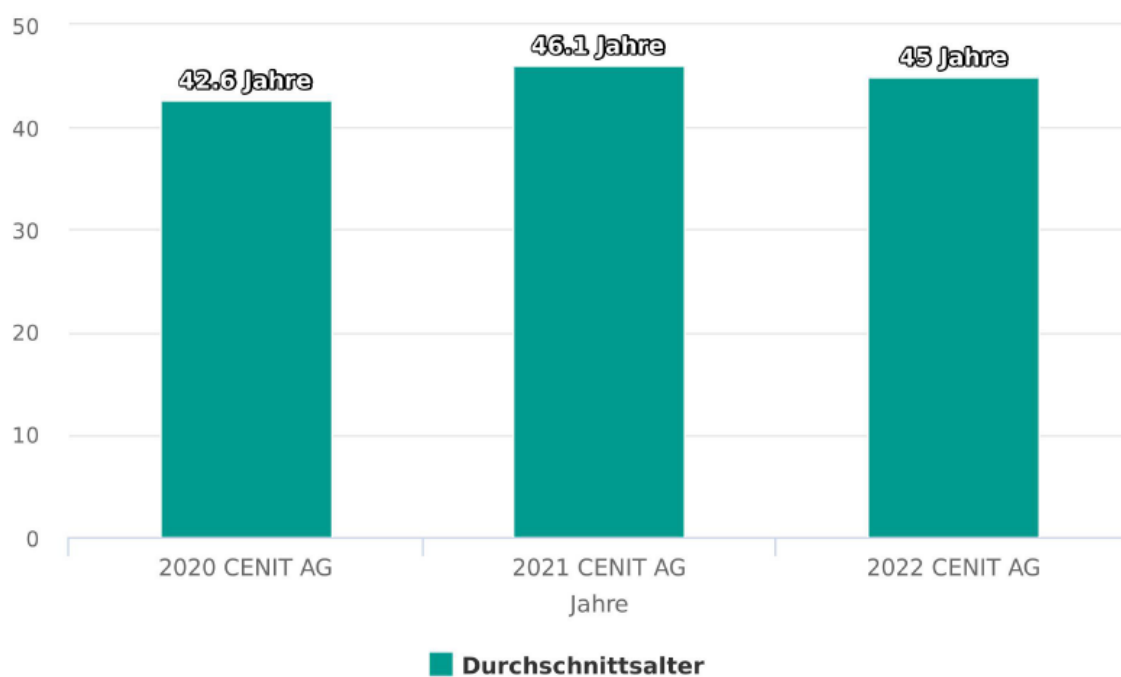
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Scope: CENIT Group

Zum 31.12.2022 beschäftigte die CENIT AG weltweit 861 Mitarbeiter. Der überwiegende Teil von ihnen verfügt über einen qualifizierten Hochschulabschluss. Die Fluktuation in Deutschland lag bei rund 10% (Vj. 10,3%). Das Unternehmen verzeichnet weiterhin einen sehr niedrigen Krankenstand. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Berichtszeitraum bei 12,0 Jahren (Vj.: 12,3 Jahre) bei einem Durchschnittsalter von 45,0 Jahren (Vj.: 46,1 Jahren).

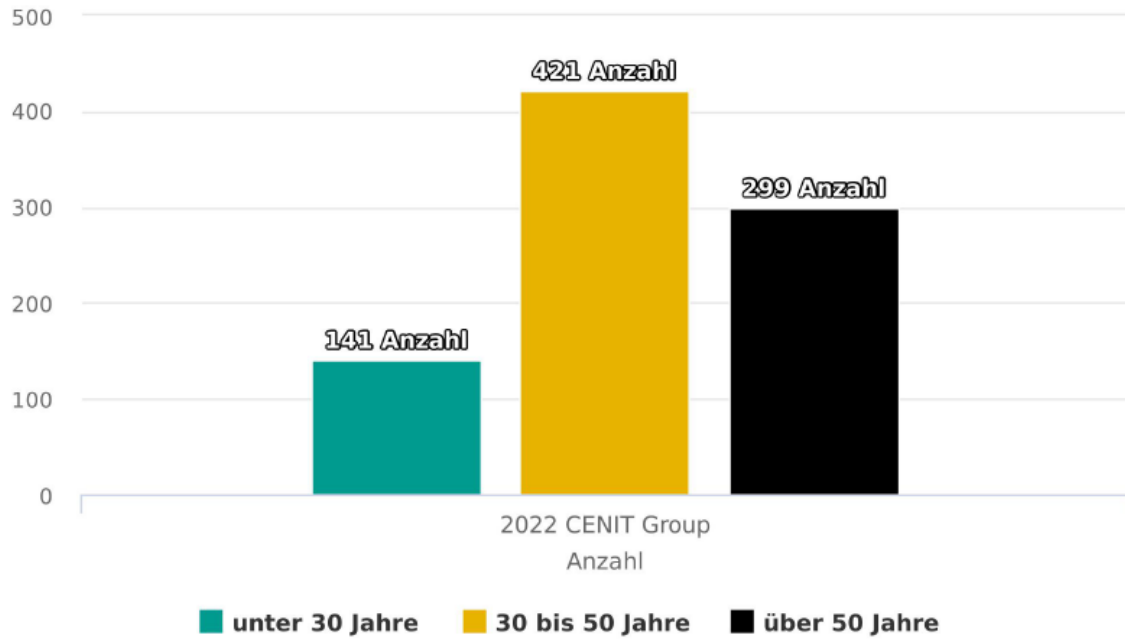


401-1 Durchschnittsalter der Angestellten in Jahren

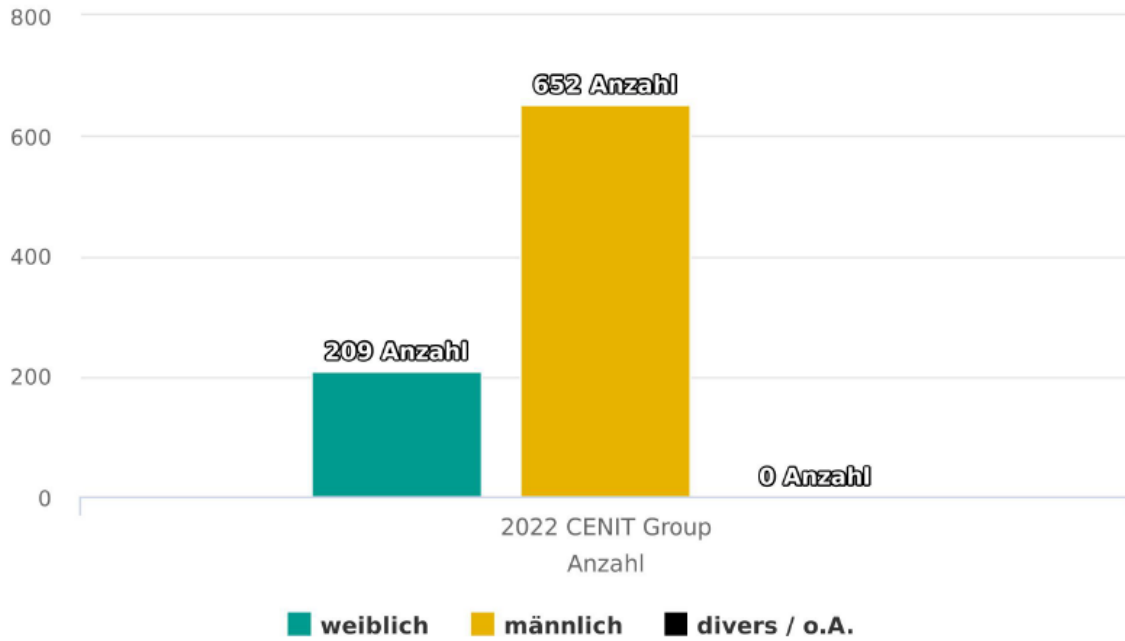


	2022
Angestellte im Berichtszeitraum gesamt	861
davon unter 30 Jahre alt	141
davon 30 bis 50 Jahre alt	421
davon über 50 Jahre alt	299
davon männlich	652
davon weiblich	209
davon divers bzw. ohne Angabe	0

401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI)
Angestellte nach Alter



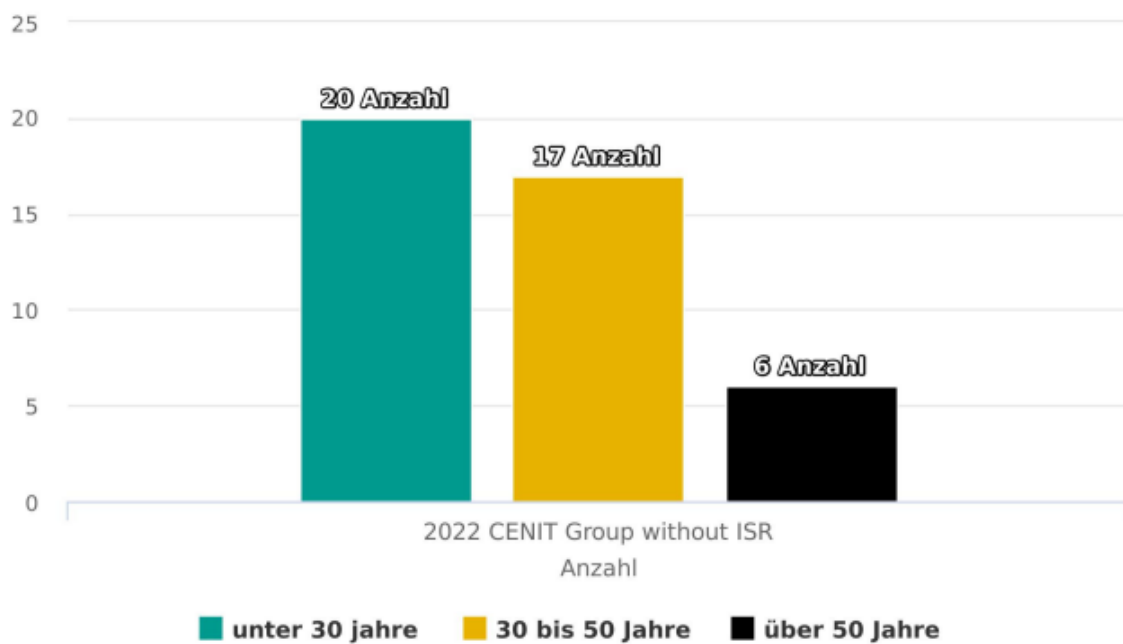
401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI)
Angestellte nach Geschlecht



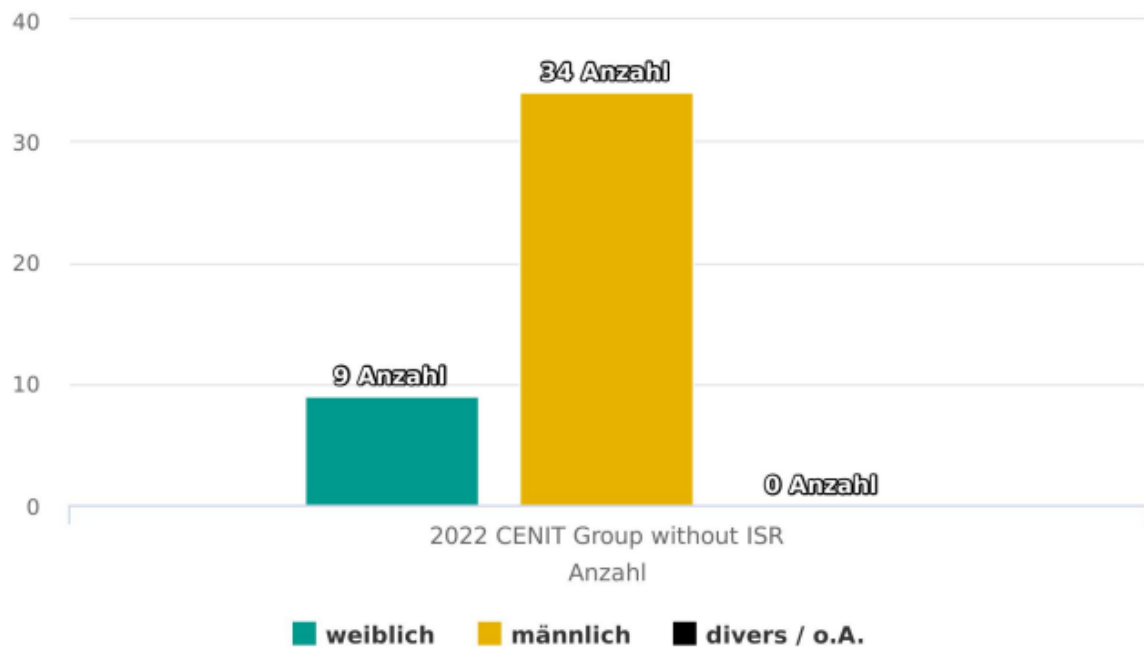
Scope: CENIT Group ohne ISR

	2022
Anzahl neuer Angestellter	43
davon unter 30 Jahre alt	20
davon 30 bis 50 Jahre alt	17
davon über 50 Jahre alt	6
davon männlich	34
davon weiblich	9
davon divers bzw. ohne Angabe	0

401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Neue Angestellte nach Alter

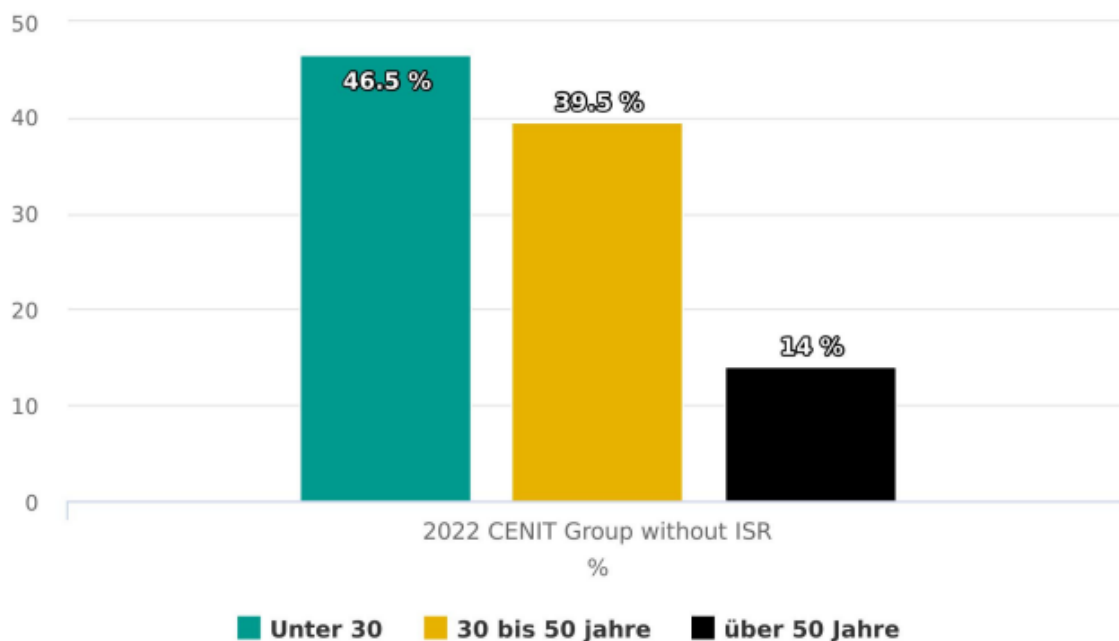


401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Neu Angestellte nach Geschlecht

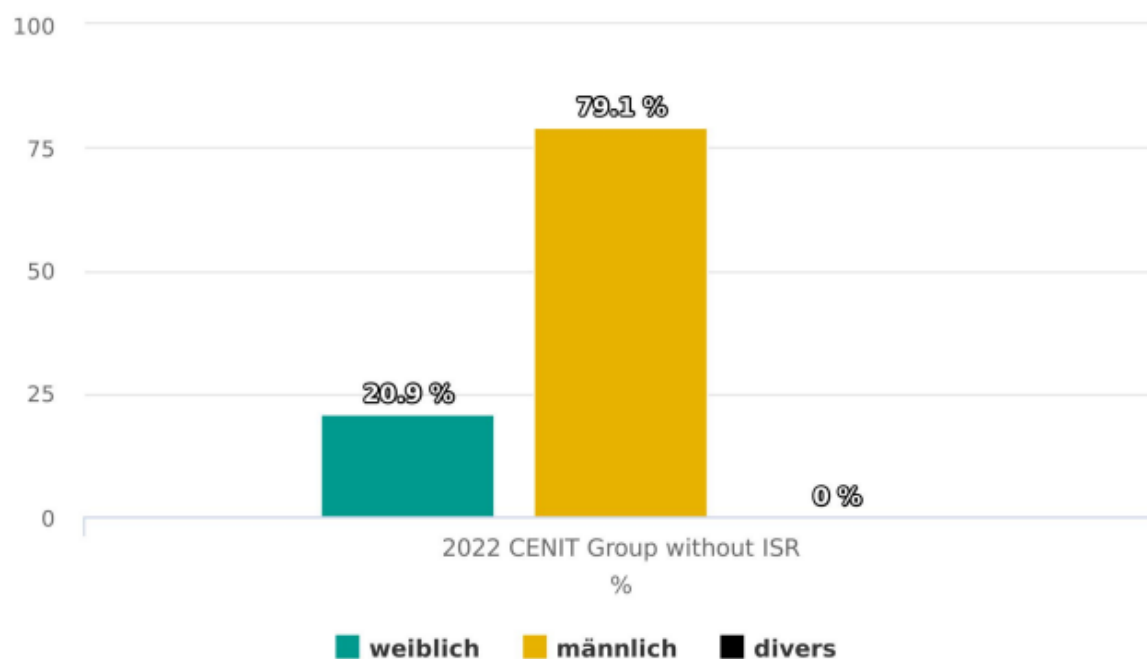


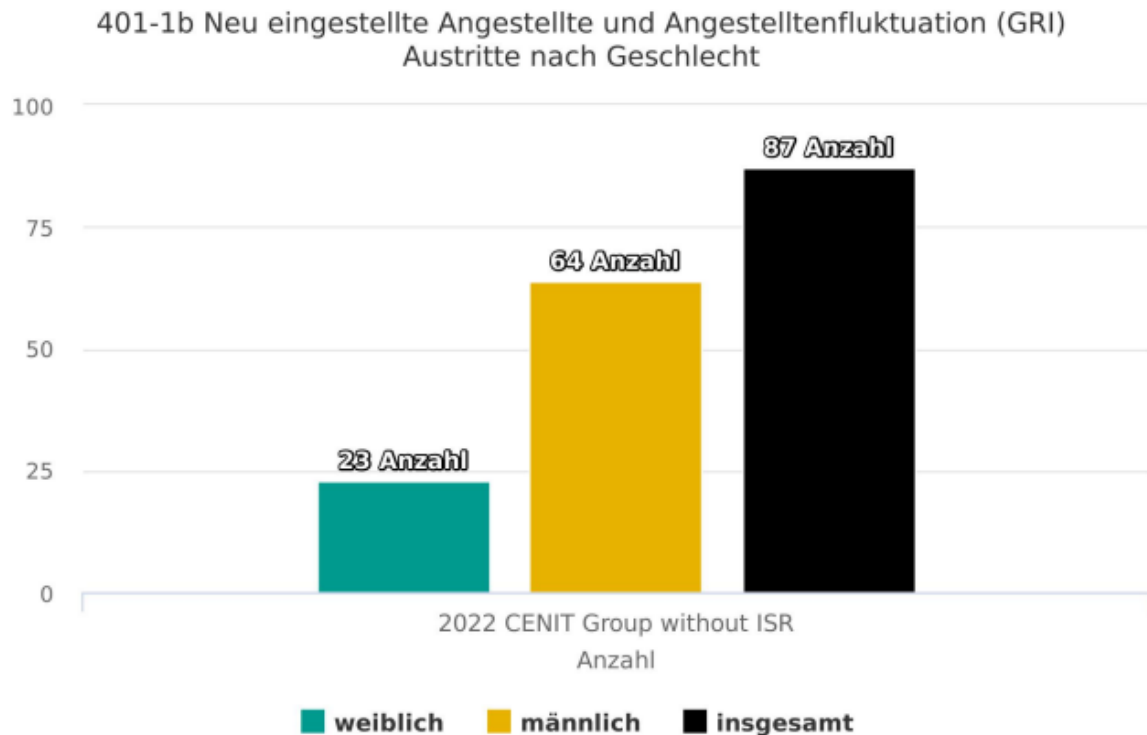
	2022
Rate neuer Angestellter in %	5,0%
davon unter 30 Jahre alt	46,5%
davon 30 bis 50 Jahre alt	39,5%
davon über 50 Jahre alt	14,0%
davon männlich	79,1%
davon weiblich	20,9%
davon divers bzw. ohne Angabe	0%

401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Rate neuer Angestellter in % nach Alter



401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Rate neuer Angestellter in % nach Geschlecht





Die Angestelltenfluktuation liegt mit 10,0% leicht unter dem Wert des Vorjahres von 10,3%

Scope: CENIT AG

Informationen zu den betrieblichen Leistungen unserer Tochtergesellschaft der ISR finden sie hier:
<https://isr.de/unternehmen/arbeiten-bei-isr/>

„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 des 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 eine Reihe von Vorteilen, 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 gesetzliche Höhe hinaus. Der Betrag der Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter selbstbestimmt. 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 unterstützen 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, die entspannt an den Arbeitsplatz und wieder nach Hause bringen. 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. Relaxter als Stau sind beide Möglichkeiten.

Dienstfahrradleasing:

Schnell und fit: Mit unserem Dienstfahrradleasing zum Vorreiter der E-Mobilität werden, etwas für die Fitness tun und dabei supereünstig 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-Proficket (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 Familienservices, 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 Familienservices 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 entsprechendem Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften, darunter KEONYS, ISR, Coristo und CenProCS. Jede dieser Tochtergesellschaften 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 mehr über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften erfahren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die entsprechenden 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 untereinander essenziell. 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 live Terminen, 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 sowohl einmal in englischer als auch 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 on Demand angeboten.

Kick-Off Meeting:

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

Management-Board-News:

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

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 entsprechendem Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften, darunter KEONYS, ISR, Coristo und CenProCS. Jede dieser Tochtergesellschaften 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 mehr über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften erfahren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die entsprechenden 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 hat die Gesundheit und die 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, dass der Großteil der Mitarbeiter zuhause arbeiten musste, finden alle Gesundheitsangebote nun parallel digital statt. Seit 2022 können die verschiedenen Angebote auch wieder in Präsenz stattfinden. 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 mentaler Gesundheit. Die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, mehr über z.B. den individuellen Stressindex oder individuelle Stressfaktoren zu erfahren und bekamen konkrete Tipps und Werkzeuge, wie sie sich wieder selbst aus Stresszuständen in die Ruhe bringen können. Hierzu wurden, in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse sowie dem pme Familienservice, verschiedene Screenings, Impulsvorträge sowie persönliche Beratungen angeboten.

Zudem wurden im Jahre 2022 beispielhaft folgende langfristige Maßnahmen in das Angebot aufgenommen:

Bewegte Pause: Im Jahr 2022 fand regelmäßig im Foyer in Stuttgart eine „Bewegte Pause“ statt. Diejenigen, die nicht vor Ort dabei sein konnten, konnten mittels eines Links ebenfalls live

mitmachen. Die Bewegte Pause hilft, das Nachmittagstief zu vertreiben und effektiv die Konzentration wieder zu steigern. Außerdem wird dabei Schmerzen vorgebeugt und die Entspannungsfähigkeit gefördert. Über unser internes Portal CENIT One finden sich hierzu Anleitungen zu Übungen.

App „TK-TimeOut - Stressfrei leben“ der TK: Mit der App TK-TimeOut besteht die Möglichkeit, immer dann, wenn gebraucht, eine kurze Auszeit zu nehmen. Von Achtsamkeit über Atementspannung bis hin zu Yoga – In der App gibt es viele praktische und einfach durchzuführende Übungen, die helfen können, das Wohlbefinden zu steigern, Stress besser zu bewältigen und den Kopf freizubekommen.

Online-Programm „Achte auf Dich!“ der SBK: Das Programm unterstützt in 10 Lektionen zu verschiedenen Themen wie z.B. „Work-Life-Balance“ oder „positives Denken“ dabei, die mentale Gesundheit zu stärken und Strategien für eine bewusste Lebensweise zu entwickeln. 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 Group

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Für alle Angestellten	2022
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	1
iii. Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	4
v. Anzahl Mitarbeiter	861

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

	2022
durchschnittliche Anzahl Krankheitstage pro Mitarbeiter	5,7

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 entsprechendem Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften, darunter KEONYS, ISR, Coristo und CenProCS. Jede dieser Tochtergesellschaften 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 mehr über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften erfahren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die entsprechenden 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/en/KEONYS-CENIT-leading-reseller-integrator-of-Dassault-Systèmes-PLM-3D-solutions#OUR%20ROLE%20IN%20EDUCATION>

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 in 2022 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 darin, jungen Menschen den Start ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern. Im Berichtsjahr bildete die CENIT AG in Deutschland zum Jahresende insgesamt 28 (Vj. 32) junge Menschen aus. Zum Ausbildungsportfolio der CENIT AG gehören technischen Studiengänge, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen oder der Ausbildungsberuf zum Fachinformatiker mit den Schwerpunkten Systemintegration oder Anwendungsentwicklung. Ziel der Ausbildung bei der CENIT AG ist es, die jungen Menschen optimal auf das Berufsleben vorzubereiten und nach ihrer Ausbildung bei der CENIT AG 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 Group

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 persönliche Ziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu erreichen. Die Vereinbarung am Anfang des Jahres ermöglicht, konkrete Feedbackmöglichkeiten für die Mitarbeiter. Dies erhöht, sowohl zu Beginn des Jahres aber auch unterjährig, die Transparenz zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. 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 Group, welche im Berichtszeitraum an einem Persönlichen Zielgespräch teilgenommen haben, liegt bei 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 haben unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, 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.

Personalentwicklung

Seit 2014 gibt es bei der CENIT ein speziell auf die Belange des Unternehmens zugeschnittenes Führungskräfteentwicklungsprogramm - Leaders@CENIT. Die Grundlage dafür ist das Führungslitbild 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 Talenteentwicklung gelegt.

Der Nachfolger zum Leaders@CENIT Programm wurde 2015 mit der Nachwuchsentwicklung Talente@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 & kollegiale Beratung oder Teamdynamiken & Konfliktmanagement.

Im Berichtszeitraum 2022 betrug die durchschnittliche Anzahl an Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter der CENIT Group 10,2 Stunden im Jahr. Herangezogen wurden hierbei Schulungen im Rahmen des CENIT Campus Programms und des Programms Talente@CENIT, sowie Führungskräfte Schulungen. Auch die jährlich stattfindenden persönlichen Zielgespräche sehen wir als Weiterbildungsmaßnahme an.

Darüber hinaus nicht 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 entsprechendem Disclaimer versehen.

Die CENIT AG verfügt über mehrere Tochtergesellschaften, darunter KEONYS, ISR, Coristo und CenProCS. Jede dieser Tochtergesellschaften 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 mehr über die Lösungen unserer Tochtergesellschaften erfahren möchten, verweisen wir Sie an entsprechender Stelle gerne auf die entsprechenden Ausführungen unserer Tochtergesellschaften. Dort finden Sie detaillierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen der einzelnen Unternehmen.



Diversity

Scope: CENIT AG

Informationen zum Thema Diversity bei unserer Tochtergesellschaft KEONYS erhalten sind hier erhältlich: <https://www.KEONYS.com/egalite-femmes-hommes-chez-KEONYS/>

Die CENIT AG ist ein global agierendes Unternehmen mit 29 Niederlassungen in neun Ländern. Es versteht sich von selbst, dass wir in all unseren Niederlassungen auf Mitarbeiter setzen, die die lokalen Märkte und Kunden kennen und verstehen. Bei CENIT wird Vielfalt gelebt, dabei legen wir höchsten Wert darauf, dass die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird, unabhängig vom Geschlecht, Alter, Religion, ethnisch-kultureller Herkunft oder sexueller Identität.

Der Führungskräfteanteil zum 31. Dezember 2022 lag bei 13% (Vj.: 11%). Der Frauenanteil im Unternehmen lag bei 21% (Vj.: 22,4%). Insgesamt befinden sich aktuell 18 Frauen in Führungspositionen bei der CENIT AG.

Im Aufsichtsrat der CENIT AG befindet sich mit Prof. Dr. Rer. Pol. Isabell M. Welpé als Stellvertretende Vorsitzende eine Frau im Aufsichtsrat. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt somit 33,3% (Vj.: 33,3%).

Wir freuen uns außerdem bekanntzugeben, dass Axelle Mazé in 2022 dem Vorstand der CENIT AG als weibliches Mitglied in der Rolle des CFO beigetreten ist. Mit ihrer Expertise und langjährigen Erfahrung in der IT-Branche wird sie das Unternehmen in der Entwicklung von innovativen Lösungen und Technologien maßgeblich unterstützen.

Axelle Mazé ist eine erfolgreiche Managerin und ein Vorbild für viele Frauen in der IT-Branche. Sie ist eine Verfechterin von Diversity und setzt sich für eine inklusive Arbeitskultur ein, in der unterschiedliche Perspektiven und Fähigkeiten wertgeschätzt werden. Mit ihrer Vision und ihrem Engagement wird sie dazu beitragen, die CENIT AG als Vorreiterin in der Branche zu positionieren und das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen.

Der Beitritt von Axelle Mazé zum Vorstand der CENIT AG ist ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Diversity und Chancengleichheit in der IT-Branche. Wir sind stolz darauf, dass wir mit Axelle Mazé eine Persönlichkeit gewonnen haben, die nicht nur fachlich, sondern auch menschlich hervorragend zu uns passt und unseren Unternehmenswerten entspricht.

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, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen. Hierzu gehört beispielsweise die Förderung von Diversity-Trainings, die Etablierung von Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle sowie die Implementierung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Vorhaben der CENIT AG, der Charta der Vielfalt beizutreten, ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur. 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 hervorbringen und zu einem besseren Verständnis der Kundenbedürfnisse beitragen.

Die CENIT AG setzt mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt ein positives Signal und zeigt, dass sie bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv für eine offene und inklusive Unternehmenskultur einzusetzen. Der vollständige Beitritt der CENIT AG soll im Jahre 2023 erfolgen.

7. CENIT Cares



Zu einer positiven und nachhaltigen Unternehmenskultur gehört auch das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens welches auch Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmensführung ist.

Mit unserer Initiative CENIT Cares, unterstützt die CENIT und ihre Mitarbeiter aktiv Menschen, die in Not geraten sind, sei es aufgrund von Naturkatastrophen, Lebenskrisen oder durch Behinderungen oder Krankheiten. Mit unserem Programm möchten wir diesen Menschen helfen, sie in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen, um wieder Mut und Hoffnung zu schöpfen. Sei es in der unmittelbaren Nachbarschaft oder in fernen Ländern. Alle über 100 Aktionen wurden von CENIT Mitarbeitern initiiert. Alle CENIT Mitarbeiter können weltweit Projekte für soziales Engagement einreichen, die entweder durch freie Tage für die engagierten Mitarbeiter oder durch eine zusätzliche Geldspende unterstützt werden.

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

Somit konnten bisher Projekte in über 18 Ländern auf der ganzen Welt, über Chile, die Sahel Zone oder Armenien mit rund 135.000 Euro unterstützt werden. Hinzukommt das große und herzliche Engagement der CENIT Mitarbeiter, die sich persönlich in diese Projekte einbringen.

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

Über das Engagement unserer Tochtergesellschaft ISR erfahren Sie mehr an dieser Stelle: [ISR unser Engagement](#)

8. EU Taxonomie

EU Taxonomie

Im Zuge 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 einer klimafreundlichen 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 von Wasserressourcen
- Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung von Verschmutzung
- Schutz 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.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind nur die ersten beiden Ziele der EU Taxonomie ausgestaltet und Unternehmen verpflichtet die geforderten Informationen in Bezug auf die Ziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel zu veröffentlichen.

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

Zudem wurden ergänzend zusätzliche Texte veröffentlicht, um Klarstellungen zu diesen delegierten Akten im Jahr 2022 zu geben. 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 Drittanbieter-Prüfer.

Unternehmen sind im Zuge der EU Taxonomie dazu verpflichtet zum einen den taxonomiefähigen Anteil, zum anderen den taxonomiekonformen Anteil der Unternehmensumsätze, der Betriebsausgaben und der Investitionsausgaben zu veröffentlichen.

Im Sinne der EU Taxonomie sind Unternehmen dabei als eine Ansammlung und Summe verschiedener Wirtschaftsaktivitäten zu betrachten. Eine Wirtschaftsaktivität gilt als taxonomiefähig sofern die wirtschaftliche Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der Umweltziele leistet.

Zum aktuellen Zeitpunkt identifiziert CENIT Potenziale, um zukünftig 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, die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Anpassung an den Klimawandel ausführen

Für den Berichtszeitraum 2022 wurde folgendes Umweltziel und folgender Unterpunkt als für CENIT zutreffend identifiziert:

Klimaschutz:

8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen

CENIT ist dabei zuversichtlich, dass zukünftig weitere Beiträge zu den Umweltzielen identifiziert werden können.

Eine Wirtschaftsaktivität gilt darüber hinaus 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.

Um den Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu bestimmen unterteilt CENIT ihre Wirtschaftstätigkeiten in die Geschäftsbereiche Enterprise Information Management (EIM) und Product Lifecycle Management (PLM). Zu dem Bereich Product Lifecycle Management gehört außerdem der Subbereich Digital Factory Systems (DFS).

Im Bereich EIM unterteilt CENIT ihre Wirtschaftstätigkeiten für die EU Taxonomie in die Kategorien Dokumentenmanagement und Analytics. Für den Bereich Dokumentenmanagement konnten folgende Beiträge zum Ziel Klimaschutz identifiziert werden:

Ein Dokumentenmanagementsystem (DMS) kann einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, indem es die Menge an Papier und andere physische 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 Ordner, Schränke und Archivregale reduzieren.

Darüber hinaus kann ein DMS die Zusammenarbeit und den Austausch von Dokumenten innerhalb unserer Kunden oder zwischen Unternehmen und Kunden 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 wichtiger 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.

Auf dieser Basis identifizieren wir unsere Wirtschaftstätigkeiten im Bereich EIM DMS als taxonomiefähig. Für den Bereich Analytics sind weitere Prüfungsschritte notwendig, um potenzielle Beiträge zu den Zielen der EU Taxonomie zu identifizieren. Somit werden betreffende Tätigkeiten zum aktuellen Zeitpunkt nicht als taxonomiefähig ausgewiesen. CENIT geht aber davon aus, dass es hier zu Änderungen in Folgeperioden kommen kann.

Im Bereich Product Lifecycle Management konnten im Wesentlichen drei Produktgruppen als taxonomiefähig für das Berichtsjahr 2022 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, identifiziert in seinem aktuellen Jahresbericht die Produkte CATIA, SIMULIA, SOLIDWORKS und DELMIA als taxonomiefähig bezüglich des Klimaschutzziels „8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“. Dabei führt Dassault Systèmes folgende Nachhaltigkeitstreiber für seine Produkte an:

- Ermöglichung neuer Formen der Energiegewinnung - Emissionen im Vergleich zu thermischen Energiequellen;
- Industrialisierung des Bausektors zur Reduzierung von Fehlern und Abfalls;
- Verfolgung der Nachhaltigkeitsanforderungen mit Hilfe eines modellbasierten Systems während des gesamten Produktlebenszyklus;
- Leichtere Produkte zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs bei Nutzung und Transport;
- Ersetzen physischer Prototypen durch virtuelle Zwillinge;
- Verbesserung der Produkt Performance durch Kombination von Modellierung und Simulation;

- Unterstützung in Entwurfsprozessen für die Fertigung zur Verringerung von Fehlern und Abfall;
- Verbesserung der Effizienz des Entwurfsprozesses;
- Beschleunigung des Übergangs zur Kreislaufwirtschaft, Längerer Gebrauch von Materialien und Maschinen;
- Optimierung des Herstellungsprozesses, zwischen Design und Industrialisierung ermöglicht die Optimierung der Produktherstellung;
- Reduzierung des Ressourcenverbrauchs durch Reduzierung des Ausschusses;
- Optimierung der Produktion (mehr mit weniger produzieren), dank der Überwachung der Produktionsaktivitäten in Echtzeit, um den Einsatz von Ressourcen zu optimieren;
- Verringerung des Bedarfs an physischen Prototypen dank des Einsatzes von virtuellen Zwillingen, welche es ermöglichen, die Herstellbarkeit von neuen Produkten oder die Änderung der Leistungsfähigkeit durch Layout-Änderungen digital bewerten zu können;
- Optimierung der Logistikströme und der Lieferkette, da der virtuelle Zwilling bei der Erstellung eines Logistikplans helfen kann und so zur CO₂-Ausstoßminimierung beitragen kann;
- Rückgewinnung von Elektro- und Elektronikaltgeräten dank digitaler Kontinuität, welche einen konstanten Informationsfluss gewährleistet und somit die Aufnahme von recycelten Materialien fördert.

Als zertifizierter Reseller implementieren wir die Produkte von Dassault Systèmes bei unseren Kunden und tragen somit als „Ermöglicher“ zu den oben genannten Verbesserungen bei. Aus diesem Grund betrachten wir alle Wirtschaftsaktivitäten verbunden mit den relevanten Produkten von Dassault Systèmes als taxonomiefähig.

Unsere Leistungen verbunden mit Produkten von Dassault Systèmes, welche von Dassault Systèmes momentan als nicht taxonomiefähig eingestuft werden behandeln wir dementsprechend analog als nicht taxonomiefähig, schließen uns jedoch der Meinung unseres Partners an, dass auch diese Produkte Potenziale zu wesentlichen Beiträgen zu den Umweltzielen der EU Taxonomie in Zukunft liefern können.

Für unsere Produkte der Produktgruppe Advanced Process Management sehen wir ebenfalls bereits heute einen wesentlichen Beitrag zum 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, Ausschüsse werden vermieden / auf das Minimum reduziert und unterstützen damit den Nachhaltigkeitsaspekt.

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

An dritter Stelle konnten für das Berichtsjahr 2022 Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung mit unserem Geschäftsfeld Digital Factory Systems (DFS) als taxonomiefähig identifiziert werden.

Nach Prüfung der Wirtschaftsaktivitäten 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 Pfadoptimierung) 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 identifizierten 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 Folgejahren zu deutlichen Änderungen der Angaben kommen kann.

Mit den am 19. Dezember 2022 veröffentlichten FAQ-Dokumenten zur EU Taxonomie seitens der EU wurden die Anforderungen hinsichtlich der Taxonomiekonformität von Wirtschaftsaktivitäten aus Sicht der CENIT Gruppe erneut deutlich verschärft. In Anbetracht der geringen Zeitspanne zwischen Veröffentlichung der Dokumente und der Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2022 sehen wir uns nicht in der Lage valide Aussagen bezüglich der taxonomiekonformität unserer Wirtschaftsaktivitäten für diese Periode zu tätigen.

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 Wirtschaftstätigkeiten berichten zu können.

Taxonomiefähiger und -konformer Umsatz für das Berichtsjahr 2022

Der taxonomiefähige Umsatz der CENIT Gruppe ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Über die taxonomiekonformen Umsätze können wie bereits erwähnt, aufgrund der am 19. Dezember 2022 veröffentlichten Dokumente und in Anbetracht der zu geringen Vorlaufzeit, keine validen Aussagen getroffen werden.

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute Turnover (3) Currency	Proportion of Turnover (4) %	Climate change mitigation (5) %	Climate change adaptation (6) %	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9) %	Biodiversity and ecosystems (10) %	Substantial contribution criteria		DNSH criteria (‘Does Not Significantly Harm’)		Minimum safeguards (17) Y/N	Taxonomy-aligned proportion of turnover, year 2022 (18) %	Taxonomy-aligned proportion of turnover, year 2021 (19) %	Category (enabling activity or) (20) E	Category ‘(transition al activity)’ (21) T				
										Climate change mitigation (11) Y/N	Climate change adaptation (12) Y/N	Water and marine resources (13) Y/N	Circular economy (14) Y/N						Pollution (15) Y/N	Biodiversity and ecosystems (16) Y/N		
A. TURNOVER OF TAXONOMY ELIGIBLE ACTIVITIES																						
A.1 Turnover of Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																						
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8.2	NA	NA	100%	0%								NA	Y		Y		Y	NA	NA	E	
Total (A.1)		NA	NA	100%	0%														NA			
A.2 Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																						
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8.2	109,98	68%																			
Total (A.2)		109,98	68%																			
Total eligible activities (A1+A2)		109,98	68%																NA	NA	E	
B. TURNOVER OF TAXONOMY-NON-ELIGIBLE-ACTIVITIES																						
Total (B)		52,17	32%																			
Total (A+B)		162,15	100%																			

*Angaben in Mio. €

Taxonomiefähige und -konforme Betriebsausgaben (OpEx) für das Berichtsjahr 2022

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

Taxonomiefähige Betriebsausgaben sind die Betriebsausgaben, welche den taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet werden können und der Definition des Begriffes Betriebsausgaben nach EU Taxonomie entsprechen. Die Betriebsausgaben 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 das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Dies schließt Schulungen und sonstige Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften ein. Die Summe der Betriebsausgaben für die EU Taxonomy ist somit nicht mit den Betriebsausgaben der CENIT Group aus dem Geschäftsbericht 2022 vergleichbar, da es sich hier um deutlich anders definierte Kennzahlen handelt.

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

Über die taxonomiekonformen Betriebsausgaben können wie bereits erwähnt aufgrund der am 19. Dezember 2022 veröffentlichten Dokumente, in Anbetracht der zu geringen Vorlaufzeit, keine validen Aussagen getroffen werden.

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute OpEx (3) Currency	Proportion of OpEx (4) %	Substantial contribution criteria							DNSH criteria ('Does Not Significantly Harm')							Taxonomy-aligned proportion of OpEx, year 2022 (18) %	Taxonomy-aligned proportion of OpEx, year 2021 (19) %	Category (enabling activity or) (20) E	Category '(transition al activity)' (21) T
				Climate change mitigation (5) %	Climate change adaptation (6) %	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9) %	Biodiversity and ecosystems (10) %	Climate change mitigation (11) Y/N	Climate change adaptation (12) Y/N	Water and marine resources (13) Y/N	Circular economy (14) Y/N	Pollution (15) Y/N	Biodiversity and ecosystems (16) Y/N	Minimum safeguards (17) Y/N					
A. OPEX OF TAXONOMY ELIGIBLE ACTIVITIES																					
A.1 OpEx of Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																					
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8,2	NA	NA	100%	0%						NA	Y		Y			Y	NA	NA	E	
Total (A.1)		NA	NA	100%	0%													NA			
A.2 OpEx of Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																					
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8,2	12,00	14%																		
Total (A.2)		12,00	14%																		
Total eligible activities (A1+A2)		12,00	14%															NA	NA	E	
B. OPEX OF TAXONOMY-NON-ELIGIBLE-ACTIVITIES																					
Total (B)		73,51	86%																		
Total (A+B)		85,51	100%																		

*Angaben in Mio. €

Taxonomiefähige und -konforme Investitionsausgaben (CapEx) für das Berichtsjahr 2022

Investitionsausgaben im Sinne der Taxonomie sind Zugänge zu materiellen (IAS 16, IAS 40, IAS 41, IFRS 16) und immateriellen (IAS 38) Vermögenswerten exkl. Bewertungsänderungen wie Neubewertungen, Impairments (dt. Wertverluste), Abschreibung und Amortisation sowie Änderungen des Fair Values; 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.

Über die taxonomiekonformen Betriebsausgaben können wie bereits erwähnt aufgrund der am 19. Dezember 2022 veröffentlichten Dokumente, in Anbetracht der zu geringen Vorlaufzeit, keine validen Aussagen getroffen werden.

Economic activities (1)	Code(s) (2)	Absolute CapEx (3) Currency	Substantial contribution criteria										DNSH criteria ('Does Not Significantly Harm')					Minimum safeguards (17) Y/N	Taxonomy-aligned proportion of CapEx, year N-1 (19) %	Category (enabling activity or) (20) E	Category '(transition activity)' (21) T	
			Proportion of CapEx (4) %	Climate change mitigation (5) %	Climate change adaptation (6) %	Water and marine resources (7) %	Circular economy (8) %	Pollution (9) %	Biodiversity and ecosystems (10) %	Climate change mitigation (11) Y/N	Climate change adaptation (12) Y/N	Water and marine resources (13) Y/N	Circular economy (14) Y/N	Pollution (15) Y/N	Biodiversity and ecosystems (16) Y/N	Taxonomy-aligned proportion of CapEx, year N (18) %						
A. CAPEX OF TAXONOMY ELIGIBLE ACTIVITIES																						
A.1 CapEx of Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																						
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8.2	NA	NA	100%	0%							NA	Y		Y			Y	NA	NA	E	
Total (A.1)		NA	NA	100%	0%														NA			
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	1,29	4%																			
Acquisition and ownership of buildings	7.7	3,42	10%																			
Data-driven solutions for GHG emissions reductions	8.2	0,36	1%																			
Total (A.2)		5,07	14%																			
Total eligible activities (A1+A2)		5,07	14%																NA	NA	E	
B. CAPEX OF TAXONOMY-NON-ELIGIBLE-ACTIVITIES																						
Total (B)		30,67	86%																			
Total (A+B)		35,74	100%																			

*Angaben in Mio. €

9. Kundenbeispiele: „Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung“

9-1. Salomon

SALOMON: "Die digitale Simulation ist unerlässlich, um das Design eines Hochleistungs-Laufschuhs mit der Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks in Einklang zu bringen".

Guillaume Meyzenq, Senior Vizepräsident SALOMON Running, Outdoor & Sportstyle

Salomon Footwear, spezialisiert auf hochmoderne Ausrüstungen für Outdoor-Sportarten, stand vor einer doppelten Herausforderung: Konsolidierung der globalen CSR (soziale Verantwortung des Unternehmens) in Bezug auf das Ökodesign und Verbesserung der Produktleistung dank der digitalen Simulation von Dassault Systèmes (Abaqus)

Diese Technologie ermöglicht es, die verschiedenen Verhaltensweisen des Schuhs bereits in der Entwurfsphase in 3D zu simulieren. Die Vorteile für die Umwelt sind klar erkennbar, da die Leistung des Schuhs so optimiert wird und Salomon heute von 100 auf 10 physische Prototypen kommt. Ziel ist es, den CO₂-Fußabdruck bis 2030 um 30% zu reduzieren.



[Zum Video](#)

9-2. Flying Whales

FLYING WHALES: "Wir leiten ein Projekt, das auf Innovation basiert. Um erfolgreich zu sein, brauchten wir ein einziges kollaboratives System, um das Verhalten des Luftschiffs und der verschiedenen Systeme zu simulieren, damit wir das Design vor der Zertifizierung, der Herstellung, der Montage, dem Betrieb und der Wartung validieren können."

Nicolas Weisse, Gesamtleiter Luftschiffdesign

FLYING WHALES entwickelt ein umweltfreundliches Luftschiff für den Transport schwerer Lasten bis zu 60 Tonnen im Überflug. Das französische Unternehmen musste eine durchgängige technologische Plattform implementieren, um eine erweiterte Zusammenarbeit und Qualität zu kombinieren, die den Anforderungen von Zertifizierungen und der Integration von Industriepartnern gerecht wird.

Diese erstaunliche Herausforderung erfordert eine Menge Innovation von den Konstruktionsteams. Die 3DEXPERIENCE®-Plattform in der Cloud von Dassault Systèmes ermöglicht es den Fertigungsteams, perfekt mit den Konstruktionsteams zusammenzuarbeiten. Diese Technologie steigert die globale Effizienz, optimiert jeden Schritt der Produktentwicklung und verkürzt die Zeit bis zur Marktreife. FLYING WHALES wird seine erste Fabrik im Jahr 2024 in Frankreich errichten. Die vorindustrielle Montage des Luftschiffs in der Fabrik und die Abläufe wurden mit der Plattform konzipiert.



9-3. Samaya

SAMAYA: "Mit 3DEXPERIENCE® können wir unsere F&E-Ziele schneller erreichen. Dies ist Teil unserer Strategie, unser Fertigungs-Know-how nach Frankreich zu verlagern, wobei wir uns natürlich auf unsere Teams und auf die digitalen Ressourcen mit der technischen Unterstützung von KEONYS verlassen."

Ghislain Pipers, Geschäftsführer

Samaya ist ein Start-up-Unternehmen, das technische Hochgebirgszelte entwickelt und herstellt. Das Unternehmen musste die Entwicklung seiner Produkte beschleunigen und gleichzeitig seine Produktion nach Frankreich verlagern. Zusammenarbeit, Optimierung des Designs und Simulation auf einer einzigen Plattform waren die treibenden Säulen dieser Innovation.

Die Arbeit auf einer kollaborativen Plattform mit 3DEXPERIENCE® on the Cloud von Dassault Systèmes ermöglicht es Samaya, den gesamten Produktentwicklungsprozess in einem einzigen Repository flexibel zu verwalten. Die Verkürzung der Entwicklungszeiten durch die schnellere Bereitstellung eines guten Produkts hat positive Auswirkungen auf die Umwelt. Das Unternehmen ist nun dabei, sein Geschäftsmodell mit seinen bereits verwendeten "Second Life"-Produkten weiterzuentwickeln.



[Zum Video](#)

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:

CFO,

sustainability@cenit.com

Erscheinungsdatum:

28. April 2023

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. 4			
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 5			
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 6			
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 7			
2-5 Externe Prüfung	2-5 Externe Prüfung	S. 8			
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 9			
2-7 Angestellte	2-7 Angestellte	S. 10-13			
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 14			
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-15 Interessenkonflikte	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	2-9 bis 2-17 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 15			
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 16			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
2-19 Vergütungspolitik Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 16			
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 16			
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Kontrollorgans	2-18 bis 2-21 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 16			
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 17			
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	2-23 bis 2-27 Corporate Governance und Compliance Management System	S. 18			
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. 19-20			
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 21			
2-30 Tarifverträge	2-30 Tarifverträge	S. 22			

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN

3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 23			
3-2 Liste der wesentlichen Themen	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 24			
3-3 Management von wesentlichen Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 25-27			
3-4 Unsere Nachhaltigkeitsziele	3-4 Unsere Nachhaltigkeitsziele	S. 28-29			

GRI 200: WIRTSCHAFT

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 30			
201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 30			
201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 30			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 205: Korruptionsbekämpfung					
205-1 Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	GRI 205: Antikorrruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 31			
205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	GRI 205: Antikorrruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 31			
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GRI 205: Antikorrruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 31			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten					
206-1 wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	GRI 205: Antikorrruption & GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 31	Im Berichtszeitraum 2022 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. 32			
207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	GRI 207: Steuern	S. 32			
207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	GRI 207: Steuern	S. 32			
GRI 300: UMWELT					
GRI 302: Energie					
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI 302: Energie	S. 33-34			
302-3 Energieintensität	GRI 302: Energie	S. 33-34			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 303: Wasser					
303-1 Wasserentnahme nach Quelle	GRI 303: Wasser und Abwasser	S. 35			
GRI 305: Emissionen					
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI 305: Emissionen	S. 36-38			
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI 305: Emissionen	S. 36-38			
305-4 Intensität der THG-Emissionen	GRI 305: Emissionen	S. 36-38			
GRI 306: Abwasser und Abfall					
306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	GRI 306: Abfall	S. 39			
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. 40			
GRI 400: SOZIALES					
GRI 401: Beschäftigung					
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI 401: Beschäftigung	S. 41-47			
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	GRI 401: Beschäftigung	S. 41-47			
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis					
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	S. 48			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
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. 49			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung					
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	404: Aus- und Weiterbildung	S. 50			
404-2 GRI Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	404: Aus- und Weiterbildung	S. 50			
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	404: Aus- und Weiterbildung	S. 50			
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit					
405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	S. 51			
GRI 406: Gleichbehandlung					
406-1 Diskriminierungsfälle			Für den Berichtszeitraum 2022 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. 40			

GRI Indikator	Thema/Link	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
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 2022 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 2022 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