



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

N+P Informationssysteme GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Björn Schuster

An der Hohen Straße 1
08393 Meerane
Deutschland

+49(3764)4000-0
nupis@nupis.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die N+P Informationssysteme GmbH ist seit 1990 kompetenter Ansprechpartner für die Digitalisierung von Industrie und Bauwesen im Mittelstand. Für Industriekunden ist die Aufstellung von N+P als Digitalisierungspartner für die gesamte Wertschöpfungskette von Konstruktion (CAD) über Fertigung (CAM), Planung (ERP) und Steuerung (MES) bis zum Datenmanagement (PDM/PLM) im deutschsprachigen Raum einzigartig. Auch für das Bauwesen ist N+P Anbieter für die durchgängige Digitalisierung des Gebäudelebenszyklus (Planen – Bauen – Betreiben) und verbindet die IT-Systeme von Planung (CAD/BIM), Bauablaufmanagement (BUILD) und Gebäudebetrieb (CAFM). Durch stetige Weiterentwicklung kann das inhabergeführte Familienunternehmen heute auf ein Team von ~200 IT-Spezialisten an sieben Standorten in Deutschland bauen. Diese Entwicklung wird von technologischem Wandel aber auch hinsichtlich der Anforderungen an Qualität, Informationssicherheit und den Datenschutz begleitet. Dabei sind die jeweiligen Treiber:

- das Absichern der N+P-internen Geschäftsprozesse,
- das Liefern von sicherer und gleichbleibend sehr guten Leistungen im Auftrag
- sowie das Bereitstellen qualitativ hochwertiger und nutzbringender Produkte bzw. Lösungen

um transparent, zuverlässig und kontrollierbar in einer partnerschaftlichen Geschäftsbeziehung zu agieren. Dementsprechend hat die N+P für die folgenden drei Schwerpunktthemen jeweils Management-Systeme im Unternehmen etabliert:

- Qualitäts-Sicherung (QS)
- Datenschutz/-Sicherheit (DS)
- Informations-Sicherheit (IS)



Dieser Anspruch wird durch verschiedene Zertifizierungen mit jährlichen Audits unterstrichen. So ist N+P aktuell nach DIN ISO 9001:2015 und TISAX zertifiziert. Im Rahmen dieser Zertifizierungen sind einige Themen, welche auch im Bereich der Nachhaltigkeit relevant sind in Richtlinien für die Mitarbeiter verankert. Neben den aktuellen Zertifizierungen sind weiter in Planung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit als Verpflichtung für N+P als Familienunternehmen!

Als Familienunternehmen denken wir generationsübergreifend. Wir sind an einem sozial gerechten sowie nachhaltigen Umgang mit Ressourcen interessiert und stellen dies ins Zentrum unseres wirtschaftlichen Handelns.

Aspekt 1: Nachhaltigkeitsstrategie

Aufgrund der immer größeren gesellschaftlichen Bedeutung der Nachhaltigkeit, wurde diese 2023 als ein separates strategisches Kernthema in N+P-Ziele aufgenommen. Gleichzeitig wurde entschieden eine freiwillige Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes auch für dieses Jahr 2024 durchzuführen. Weiterhin wurden im Jahr 2024 konkrete Maßnahmen geplant, welche 2025 und in darauffolgenden Jahren umgesetzt werden sollen. Neben der internen Nachhaltigkeitsstrategie wurde der Grundsatz verankert, konkrete Angebote im N+P Portfolio zu schaffen, welche unsere Kunden bei der Einhaltung Ihrer Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Diese Strategie/Lösungsansätze werden regelmäßig überprüft und angepasst, um aktuellen Herausforderungen und Marktanforderungen gerecht zu werden.

Aspekt 2: Zentrale Handlungsfelder

Die Nachhaltigkeitsstrategie von N+P definiert mehrere zentrale Handlungsfelder, darunter:

1. **Klimaschutz:** Maßnahmen zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks durch die Implementierung energieeffizienter Technologien und die Förderung erneuerbarer Energien.
2. **Ressourcenschonung:** Optimierung der Ressourcennutzung durch Recycling, Abfallvermeidung und die Entwicklung langlebiger Produkte.
3. **Mitarbeiterwohl:** Förderung eines inklusiven und gesunden

- Arbeitsumfelds durch Programme zur beruflichen Weiterentwicklung, Gesundheit und Diversität.
4. **Nachhaltige Beschaffung:** Auswahl von Lieferanten, die nachhaltige Praktiken anwenden, und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette.
 5. **Eigenprodukte Nachhaltig gestalten:** Integration von Nachhaltigkeitsfunktionen in die eigenen Softwareprodukte.

Aspekt 3: Standards und Zielsetzungen

N+P stützt sich auf wesentliche nachhaltigkeitsrelevante Standards und Zielsetzungen, um ihre Nachhaltigkeitsstrategie zu formulieren und umzusetzen. Dazu gehören:

- **ISO 9001:** QSMS = ISO 9001 (Qualitätsmanagement) – Das Fundament für Kundenzufriedenheit und Nachhaltiges Risikomanagement: Der Kern der ISO 9001 ist es, die höchste Stufe der Qualität in allen Unternehmensprozessen zu gewährleisten. Eine ausgeprägte Kundenorientierung, die sich an nachhaltigen Praktiken orientiert, steigert nicht nur die Kundenzufriedenheit, sondern fördert auch eine ethische und ökologisch verantwortungsvolle Marke. Soziale und Umweltrisiken aktiv in das Risikomanagement einzubeziehen, bedeutet zukunftsorientiert zu denken und zu handeln. Die kontinuierliche Verbesserung, ein Eckpfeiler der ISO 9001, geht Hand in Hand mit dem Etablieren von Nachhaltigkeitszielen.
- **TISAX:** Für branchenübergreifende Prüfverfahren der Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Diese Verifizierung bestätigt den Schutz der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten gemäß den VDA ISA-Anforderungen.
- **IMS:** Die High-Level-Structure (HLS) ist eine einheitliche Grundstruktur, die für die Erstellung von ISO-Managementsystemnormen verwendet wird. Diese Struktur stellt sicher, dass alle Managementsystemnormen eine konsistente und kompatible Basis haben, unabhängig von ihrem spezifischen Anwendungsbereich. Die HLS umfasst gemeinsame Kapitel, Begriffe und Definitionen, was die Integration verschiedener Managementsysteme erleichtert. Die Normen ISO 37301 (Compliance Management), ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 27001 (Informationssicherheitsmanagement), ISO 42001 (Managementsysteme für Künstliche Intelligenz) und ISO 31000 (Risikomanagement) folgen dieser Struktur.
- **SDGs (Sustainable Development Goals):** Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die als Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsinitiativen dienen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Aspekt 1: Ökologische, sozioökonomische und politische Besonderheiten des Umfelds

N+P ist deutschlandweit tätig und mit 7 Standorten in den verschiedensten Regionen Deutschlands vertreten. Neben den Geschäftsstellen in den Ballungszentren Berlin, Dresden, Nürnberg und Stuttgart, setzt sich N+P auch für mittlere und ländlichere Regionen ein. Durch den Hauptsitz in Meerane engagiert sich N+P sehr stark in der Region Westsachsen, mit dem Ziel hochwertige und attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Auch politische Vorgaben und Förderungen für nachhaltige Entwicklung spielen eine bedeutende Rolle in unserem operativen Umfeld.

Aspekt 2: Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen durch unsere Geschäftstätigkeit (Inside-out-Perspektive)

Unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst mehrere wesentliche Nachhaltigkeitsthemen:

- **Positive Auswirkungen:**
 - **Ökologische Beratung von Kunden:** Durch unsere Beratung helfen wir unseren Kunden, ihre IT-Infrastrukturen nachhaltiger zu gestalten, was zu einer Reduktion des ökologischen Fußabdrucks bei unseren Kunden führt.
 - **Unterstützung der Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Kunden:** Mittels unsers breiten Portfolios und der Digitalisierung von IT-Prozessen entlang der Wertschöpfungskette unterstützen wir unter anderem unsere Kunden bei folgenden Themenstellungen.
 - Effizienter Gebäudebetrieb
 - Reduzierung des Energieverbrauchs
 - Verringerung des Ressourceneinsatzes in der Produktion
 - Konstruktionen von nachhaltigen Materialoptimierten Maschinen, Anlagen und Gebäuden
 - Durchgängige Rückverfolgung des Produktlebenszyklusses zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft
 - Ermöglichung von Home-Office und mobiler Zusammenarbeit in der gesamten Lieferkette
 - **Nachhaltigkeitslösungen in den eigenen Produkten:** Im N+P Portfolio wurden Lösungen zur Erfassung des Echtzeitverbrauches

von Ressourcen entwickelt. Somit werden die Kunden in die Lage versetzt Ihren Ressourcenverbrauch zu monitoren, unnötige Verschwendung zu vermeiden und ein ISO50001 konformes Energiemanagement auszubauen. Gleichzeitig existieren Reports, welche wesentliche Kennzahlen für die ESG-Berichterstattung liefern, und mit einer Maßnahmenplanung verknüpft werden können.

- **Negative Auswirkungen:**

- **Beschaffung der nötigen Hardware:** Die Nutzung von Konfliktrohstoffen und kritischen Menschenrechtsverhältnissen in den Herstellerländern stellt eine Herausforderung dar.
- **Energieverbrauch:** Der Betrieb unserer IT-Systeme führt zu einem hohen Energieverbrauch, der negative Auswirkungen auf die Umwelt haben kann. Daher wird auf die Nutzung von nachhaltigen Rechenzentren geachtet.

Aspekt 3: Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, die auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken (Outside-in-Perspektive)

Unsere Geschäftstätigkeit wird durch verschiedene Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst:

- **Positive Auswirkungen:**

- **Weiterentwicklung der Mitarbeitenden durch Schulungen:** Investitionen in Schulungen und Weiterbildungen verbessern die Fähigkeiten und das Engagement unserer Mitarbeitenden, was zu einer höheren Qualität unserer Dienstleistungen führt.

- **Negative Auswirkungen:**

- **Arbeitskräftemangel:** Der Mangel an qualifizierten Fachkräften stellt eine erhebliche Herausforderung dar und beeinflusst unsere Fähigkeit, Projekte effizient umzusetzen.

Aspekt 4: Chancen und Risiken aus dem Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen

Aus der Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich folgende Chancen und Risiken:

- **Chancen:**

- **Verbesserung der Marktposition:** Durch die ökologische Beratung unserer Kunden und die Implementierung nachhaltiger IT-Lösungen können wir unsere Marktposition stärken und neue Kunden gewinnen.
- **Mitarbeiterbindung und -gewinnung:** Ein starkes Engagement für Nachhaltigkeit kann uns helfen, talentierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

- **Risiken:**

- **Lieferkettenprobleme:** Die Abhängigkeit von Hardware, die unter fragwürdigen Bedingungen hergestellt wird, birgt das Risiko von

Lieferengpässen und Reputationsschäden.

- **Energiepreise:** Steigende Energiepreise können unsere Betriebskosten erhöhen und unsere Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Aspekt 1: Mittel- und langfristige Ziele

N+P hat sich im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie sowohl mittel- als auch langfristige Ziele gesetzt. Diese Ziele dienen als Leitlinien für unser Handeln und orientieren sich an einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistungen.

Mittelfristige Ziele:

- Wir streben an, unseren CO₂-Fußabdruck signifikant zu reduzieren und den Anteil erneuerbarer Energien in unserer Energieversorgung zu erhöhen.
 - *Geplante Maßnahmen:* Einführung energieeffizienter Technologien sowie die verstärkte Nutzung nachhaltiger Energiequellen.
- Die Förderung von mobilen Arbeitsmodellen und die Ausweitung der Nutzung von Elektrofahrzeugen im Unternehmensfuhrpark sind ebenfalls zentrale mittelfristige Vorhaben.
 - *Geplante Maßnahmen:* Optimierung unserer Arbeitsstrukturen für mehr Flexibilität und Nachhaltigkeit sowie schrittweise Einführung von Elektrofahrzeugen.

Langfristige Ziele:

- Unser langfristiges Ziel ist es, klimaneutral zu operieren und unser Portfolio an nachhaltigen IT-Lösungen kontinuierlich zu erweitern, um einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.
 - *Geplante Maßnahmen:* Fortlaufende Optimierung unserer Geschäftsprozesse, um Emissionen zu verringern, sowie die Entwicklung und Einführung nachhaltiger digitaler Lösungen.

Verantwortung und Kontrolle: Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Umsetzung der Ziele verantwortlich. Es überwacht und dokumentiert die Fortschritte und wird diese in der nächsten DNK-Erklärung veröffentlichen. Konkrete Zeitrahmen und Messgrößen werden derzeit entwickelt und sollen ab 2025 schrittweise festgelegt und quantifiziert werden.

Zukunftsausblick: Für die zukünftige Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele streben wir an, die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen in unsere Planung zu integrieren und werden darüber in den kommenden DNK-Erklärungen berichten.

Aspekt 2: Priorisierte Ziele

Ziele mit besonders hoher Priorität umfassen die Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes und die Förderung erneuerbarer Energien. Diese Priorisierung ergibt sich aus der Notwendigkeit, unmittelbar auf die größten Umweltbelastungen unseres Unternehmens zu reagieren und gleichzeitig die Grundlage für nachhaltiges Wachstum zu schaffen. Weitere wichtige Ziele sind die Mitarbeiterentwicklung und die Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur.

Aspekt 3: Kontrolle der Zielerreichung

Um sicherzustellen, dass unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele erreicht werden, haben wir eine klare Struktur für die Überwachung und Steuerung der Ziele etabliert. Im Zentrum dieses Aufbaus steht ein Nachhaltigkeitsteam, das sich bedarfsorientiert aus verschiedenen Experten aus den Bereichen zusammensetzt und regelmäßig mit der Geschäftsführung zusammenarbeitet.

Der Aufbau der Zielerreichung basiert auf den folgenden Säulen:

Klare Verantwortlichkeiten: Jeder Bereich trägt durch spezifische Maßnahmen und Ziele zur Erreichung der Nachhaltigkeitsstrategie bei. Das Nachhaltigkeitsteam koordiniert die Aufgaben und überwacht deren Umsetzung.

Interne Audits: Regelmäßige Audits stellen sicher, dass Fortschritte gemäß den festgelegten Zielen erreicht werden. Dabei werden Prozesse überprüft und mögliche Verbesserungen identifiziert.

Key Performance Indicators (KPIs): Diese zentralen Messgrößen dienen dazu, den Fortschritt in Richtung der Nachhaltigkeitsziele quantitativ zu bewerten. Durch regelmäßige Auswertungen können Anpassungen vorgenommen werden, um die Zielerreichung zu optimieren.

Transparente Kommunikation: Ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht bietet Einblicke in den Fortschritt, berichtet über Erfolge und identifiziert Bereiche, in denen noch Handlungsbedarf besteht. Dieser Bericht dient sowohl der internen als auch der externen Transparenz. Durch diese klare Struktur stellen wir sicher, dass die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele systematisch und effektiv überwacht wird.

Aspekt 4: Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Unsere Nachhaltigkeitsziele sind eng an die Sustainable Development Goals

(SDGs) der Vereinten Nationen angelehnt. Wir orientieren uns insbesondere an SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Diese Orientierung unterstützt uns dabei, global anerkannte Standards und Zielsetzungen in unsere Strategie zu integrieren. N+P setzt sich außerdem für hochwertige Bildung (SDG 4) ein, indem wir unser Schulungsangebot für Mitarbeitende kontinuierlich erweitern. Wir möchten die Quantität und Qualität der Kennzahlen optimieren und streben langfristig an, CO₂-neutral aufgestellt zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir innerhalb der drei Nachhaltigkeitssäulen jeweils zwei Handlungsfelder definiert und Ziele dazu festgelegt:

Handlungsfeld	Ziel	Priorisierung
Ökologie	Unser Portfolio entsprechend den steigenden Anforderungen unserer Kunden erweitern sowie mit modernen Technologien und schlanker Software den Ausbau digitaler Infrastruktur fördern, um dadurch natürliche Ressourcen zu schonen	2
	Den eigenen Footprint reduzieren, indem wir Energie ausschließlich aus regenerativen Quellen beschaffen, die Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden und den CO ₂ -Ausstoß unseres Fuhrparks senken	1
Ökonomie	Zum Wirtschaftswachstum beitragen, indem wir weiterhin organisch Markt wachsen und eine positive Marge erzielen	2
	Kunden durch eine hohe Qualität unserer Leistungen sowie Expertise langfristig an uns binden	2
Soziales	Mitarbeitende langfristig an uns binden, indem wir unser hochwertiges Aus- und Weiterbildungsangebot erweitern, uns verstärkt für Diversity einsetzen und die Unternehmenskultur aktiv leben	2
	Einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten, indem wir regelmäßig gemeinnützige Projekte und Organisationen unterstützen	3

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Aspekt 1: Stufen der Wertschöpfungskette

Bei N+P durchlaufen unsere Produkte und Dienstleistungen mehrere Stufen in der Wertschöpfungskette, die vom Rohstoffeinkauf über die Entwicklung und Bereitstellung von IT-Lösungen bis hin zur Implementierung und Wartung beim Kunden reichen. Diese Stufen umfassen:

- **Rohstoffeinkauf und Beschaffung:** Einkauf von Hardware und

Software.

- **Entwicklung:** Entwicklung maßgeschneiderter IT-Lösungen.
- **Implementierung:** Installation und Konfiguration der IT-Lösungen bei unseren Kunden.
- **Betrieb und Wartung:** Laufende Unterstützung und Wartung der Systeme.
- **Recycling und Entsorgung:** Umweltgerechte Entsorgung und Recycling von IT-Hardware.

Aspekt 2: Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

Für die verschiedenen Stufen unserer Wertschöpfungskette sind unterschiedliche Nachhaltigkeitsaspekte von Bedeutung. Diese Aspekte werden bis zur Ebene der Zulieferer und Unterauftragnehmer überprüft:

- **Rohstoffeinkauf und Beschaffung:** Nutzung von konfliktfreien Mineralien und Materialien, die unter fairen Arbeitsbedingungen gewonnen wurden.
- **Entwicklung:** Entwicklung energieeffizienter und langlebiger IT-Lösungen.
- **Implementierung:** Minimierung der Reisetätigkeiten durch verstärkten Einsatz von Remote-Installationen und -Support.
- **Betrieb und Wartung:** Einsatz energieeffizienter Systeme und Förderung nachhaltiger Betriebspraktiken.
- **Recycling und Entsorgung:** Sicherstellung einer umweltgerechten Entsorgung und Förderung von Recyclingprogrammen.

Im Zuge unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses planen wir, ein Bewertungssystem für Lieferanten auf Basis von Nachhaltigkeitskriterien einzuführen. Da wir hierfür eine eingehende Prüfung und Abstimmung (z. B. mit ISO 9001) benötigen, verschieben wir die Umsetzung auf 2025. Bereits jetzt arbeiten wir jedoch an einer intensiveren Zusammenarbeit mit nachhaltigen Zulieferern, um unsere Beschaffungsprozesse sukzessive umwelt- und sozialverträglicher zu gestalten. **Aspekt 3: Bekannte soziale und ökologische Probleme**

Die sozialen und ökologischen Probleme, die in den einzelnen Stufen unserer Wertschöpfungskette auftreten, sind uns bekannt. Zu den identifizierten Problemen gehören:

- **Rohstoffeinkauf und Beschaffung:** Nutzung von Konfliktrohstoffen und problematischen Arbeitsbedingungen in den Herstellerländern.
- **Energieverbrauch:** Hoher Energieverbrauch bei Betrieb und Wartung der IT-Systeme.
- **Transport:** Umweltbelastung durch Reisen und Transporte.

Diese Probleme werden durch spezifische Maßnahmen adressiert, wie z.B. die Auswahl von Lieferanten mit nachgewiesener Nachhaltigkeitsperformance und die Implementierung energieeffizienter Technologien.

Aspekt 4: Kommunikation und Zusammenarbeit mit Partnern

N+P steht in stetigem Austausch mit zuliefernden Betrieben und anderen Geschäftspartnern, um die genannten Probleme zu adressieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Wir kommunizieren klar unsere Nachhaltigkeitsziele und fordern unsere Partner auf, uns im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen. Beispiele hierfür sind:

- **Lieferanten:** Regelmäßige Audits und Gespräche zur Sicherstellung nachhaltiger Praktiken in der Beschaffung.
- **Transportdienstleister:** Zusammenarbeit zur Reduktion der CO₂-Emissionen durch Nutzung umweltfreundlicherer Transportmittel.
- **Recyclingunternehmen:** Zusammenarbeit zur Sicherstellung umweltgerechter Entsorgung und Förderung von Recycling.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Unternehmensführung und strategische Verantwortung

In unserem Unternehmen ist das Thema Nachhaltigkeit fest in der Unternehmensführung verankert. Durch die Verankerung in den strategischen Zielen ist sichergestellt, dass das Thema Nachhaltigkeit bei allen strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird. Damit wird die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser unternehmerisches Selbstverständnis unterstrichen und von höchster Stelle aus gesteuert.

Operative Verantwortung

Die operative Verantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei spezifischen Abteilungen sowie bei beauftragten Personen, die eng mit der Geschäftsführung zusammenarbeiten. Diese Abteilungen und Personen unterstützen die Führungsebene dabei, die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln, berichten regelmäßig über den Status der Nachhaltigkeitsziele, schlagen Projekte und Maßnahmen vor und koordinieren deren Umsetzung.

Kontrollmechanismen

Um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele erreicht und eingehalten werden, haben wir folgende Kontrollmechanismen und -prozesse implementiert:

- **Regelmäßige Berichterstattung:** Die verantwortlichen Abteilungen und Personen berichten regelmäßig an die Geschäftsführung über den Fortschritt und die Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele.
- **Interne Audits und Bewertungen:** Es werden regelmäßig interne Audits und Bewertungen durchgeführt, um die Fortschritte und die Effektivität der Maßnahmen zu überprüfen.
- **Key Performance Indicators (KPIs):** Nachhaltigkeits-KPIs werden definiert und regelmäßig überwacht, um die Leistung und den Fortschritt zu messen.

Berichterstattung

Die Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen erfolgt sowohl intern als auch extern:

- **Interne Berichterstattung:** An die Geschäftsführung und relevante Führungskräfte, um sicherzustellen, dass sie über den aktuellen Stand der

Nachhaltigkeitsziele informiert sind und notwendige Entscheidungen treffen können.

- **Externe Berichterstattung:** Transparente Kommunikation über Nachhaltigkeitsfortschritte und -maßnahmen in den jährlichen Nachhaltigkeitsberichten sowie auf der Unternehmenswebsite.

Durch diese Struktur stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit effektiv in alle Geschäftsbereiche und Prozesse integriert wird, und dass wir unser Ziel erreichen, eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensführung zu gewährleisten.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Kontinuierliche Weiterentwicklung der Anforderungen

Unsere Beauftragten für verschiedene Managementsysteme – einschließlich Qualität, Umwelt, Informationssicherheit und Datenschutz – arbeiten kontinuierlich daran, die Anforderungen und Ziele in diesen Bereichen weiterzuentwickeln. Sie vertreten diese Anforderungen im gesamten Unternehmen und Befähigen die Geschäftsleitung, in Gesamtverantwortung für unser Unternehmen, ein ausreichendes und angemessenes Niveau zu erreichen, das Schäden vom Unternehmen abwendet und den langfristigen Geschäftserfolg gewährleistet.

Zusammenarbeit und Dokumentation

Die Beauftragten erarbeiten gemeinsam mit den Fachverantwortlichen und der Geschäftsleitung klare Ziele und Verbesserungsmaßnahmen. Sie analysieren Kundenrückmeldungen, identifizieren mögliche Schwachstellen und neue Herausforderungen, und nehmen Stellung zu aktuellen internen und externen Themen. Diese Zusammenarbeit schafft eine gemeinsame Dokumentationsbasis, die den klaren Überblick über die Gesamtziele ermöglicht und die richtige Richtung für die Einzelziele vorgibt.

Etablierte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

Um ein Bewusstsein für die Vorgaben und Ziele der verschiedenen Managementsysteme im Unternehmensalltag zu schaffen, haben wir mehrere zielgerichtete Aktivitäten etabliert:

- **Interne Veranstaltungen:** Vorträge und Workshops bei internen Veranstaltungen zur Schulung der Mitarbeitenden.
- **Verpflichtende Schulungsmodulare:** Regelmäßige Schulungen, die alle Mitarbeitenden absolvieren müssen.
- **Marketing- und Vertriebsaktivitäten:** Gezielte Aktivitäten, um das

Bewusstsein für Nachhaltigkeit auch nach außen zu tragen.

Umweltmanagementstandards

Umweltmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die folgenden Maßnahmen sind etabliert und in Richtlinien festgeschrieben, um im Alltag ein Bewusstsein für die Umweltziele bei den Mitarbeitenden und Beteiligten zu schaffen:

- Nutzung von Recyclingpapier und fachgerechte, recyclingfördernde Abfalltrennung in den Geschäftsstellen.
- Aufbereitung und Rückführung alter Hardware durch spezialisierte Entsorger
- Achtsamer Umgang mit Verbrauchsmaterialien.
- Bevorzugung regionaler, saisonaler und fair gehandelter Produkte.
- Förderung des Fahrradfahrens durch Partnerschaften für Jobräder und spezielle Aktionen
- Aktive Unterstützung beim Wechsel auf ein Elektrofahrzeug

Verankerung in Unternehmensgrundsätzen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist fest in unseren Unternehmensgrundsätzen verankert. Der Code of Conduct, der für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich ist, reflektiert unsere Werte und Standards in den Bereichen Zusammenarbeit, Integrität, Qualitäts- und Umweltmanagement, Datenschutz und Informationssicherheit sowie den Schutz unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Vorausschauendes Wirtschaften und Reflexion

Unser Handeln basiert auf einem vorausschauenden Wirtschaften, dem aktiven Leben eines respektvollen Miteinanders im betrieblichen Alltag und der sorgsamem Reflexion der Auswirkungen aller geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt.

Leistungsindikatoren und GRI-Standards

Zur Steuerung und Kontrolle unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsziele orientieren wir uns unter anderem an den GRI-Standards (Global Reporting Initiative). Diese Standards ermöglichen uns eine umfassende und vergleichbare Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens.

Erhebung wesentlicher Kennzahlen

Durch die interne Nutzung eines ERP-Systems und der eigenen Softwarelösungen werden wesentliche Kennzahlen aus den Bereichen Personal und Umwelt kontinuierlich erhoben. Um unsere Nachhaltigkeitsleistungen messbar und vergleichbar zu machen, definieren wir ab 2025 konkrete KPIs. Dazu zählen beispielsweise die Quote von Verbrenner- zu Elektrofahrzeugen, der Energieverbrauch pro Mitarbeitenden und eine Lieferanten-/Büromittel-Statistik. Diese Kennzahlen werden wir in unseren jährlichen Berichten transparent ausweisen, um Fortschritte sichtbar zu machen und gezielt neue Maßnahmen abzuleiten.

1. Umweltkennzahlen:

- **Energieverbrauch:** Neben dem klassischen IT-Betrieb setzen wir verstärkt auf Digitalisierung unserer eigenen Prozesse, insbesondere beim Ressourcenmonitoring. So statten wir ab 2025 weitere Standorte mit digitalen Zählern aus, um den Verbrauch (z. B. Strom, Wasser) automatisiert zu erfassen. Diese Datenerhebung ermöglicht uns eine präzisere Analyse und Steuerung unserer Emissionen und unterstützt gleichzeitig eine verbesserte Berichterstattung.

2. Personalkennzahlen:

- **Mitarbeiteranzahl:** Erfassung der Gesamtzahl der Mitarbeitenden sowie deren Arbeitszeitmodelle.
- **Beschäftigungsdauer:** Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in unserem Unternehmen.
- **Geschlecht und Diversität:** Geschlechterverteilung und Altersstruktur der Mitarbeitenden sowie deren Staatsangehörigkeiten.
- **Schulungs- und Weiterbildungsangebote:** Umfang und Nutzung der angebotenen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

3. Datenqualität und Zuverlässigkeit

Die Zuverlässigkeit der erhobenen Kennzahlen wird durch belastbare Belege wie Rechnungen, Nebenkostenabrechnungen und diverse Reports sichergestellt.

4. Vier-Augen-Prinzip und zukünftige Entwicklungen

In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden wir das Vier-Augen-Prinzip bei der Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte einführen und anwenden. Dies gewährleistet eine höhere Genauigkeit und Verlässlichkeit der Berichte. Für zukünftige Berichte werden wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Vermietern weiter schärfen und verbessern, um die Erfassung und Zuverlässigkeit der Daten weiter zu optimieren. Mit diesen umfassenden Kontrollmechanismen stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsziele nicht nur erreicht, sondern auch transparent und zuverlässig dokumentiert werden, um den langfristigen

Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens zu gewährleisten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unternehmerische Verantwortung bedeutet für N+P Informationssysteme GmbH, nicht nur nachhaltig zu wirtschaften, sondern auch Verantwortung für das Umfeld zu übernehmen. Diese Verantwortung zeigt sich in verschiedenen Bereichen unseres täglichen Handelns und wird durch die Leitlinien unseres Mitarbeiterhandbuchs und den Code of Conduct unterstützt, die klare Standards für ethisches Verhalten und Transparenz definieren.

Integrität und Transparenz: Wir handeln stets auf der Grundlage von Ehrlichkeit und Offenheit. Unsere Geschäftspraktiken sind darauf ausgerichtet, ethisch und transparent zu sein, um das Vertrauen unserer Mitarbeitenden, Kunden und Partner zu stärken. Wir stehen zu unseren Entscheidungen und kommunizieren sie klar und nachvollziehbar.

Innovation und Exzellenz: Als IT-Dienstleister setzen wir auf kontinuierliche Innovation und exzellente Leistungen. Unser Ziel ist es, mit neuen Technologien und kreativen Lösungen unsere Kunden erfolgreich zu machen und dabei gleichzeitig nachhaltige Aspekte zu berücksichtigen.

Verantwortung und Nachhaltigkeit: Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt und unser soziales Umfeld. Dies schließt nachhaltiges Wirtschaften ebenso ein wie verantwortungsbewusstes Handeln an unseren Standorten. So unterstützen wir soziale und kulturelle Projekte und fördern eine nachhaltige Unternehmenskultur.

Mitarbeiterorientierung: Die Wertschätzung und Förderung unserer Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir bieten ihnen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und schaffen ein Arbeitsumfeld, das auf gegenseitigem Respekt und Zusammenarbeit basiert. Flexibilität und ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben sind uns besonders wichtig.

Kundenorientierung und Partnerschaft: Unsere Kunden stehen im Fokus unseres Handelns. Wir verstehen uns als langfristige Partner, die durch offene Kommunikation und maßgeschneiderte Lösungen den Erfolg unserer Kunden

fördern. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir innovative und nachhaltige IT-Lösungen, die einen Mehrwert für alle Beteiligten schaffen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Monetäre Anreize

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich wohlfühlen und ein langfristiges Interesse an einer Tätigkeit in unserem Unternehmen haben, bieten wir verschiedene monetäre Anreizsysteme an:

- **Marktübliche Gehälter:** Wir orientieren uns an marktüblichen Gehältern und achten auf eine gerechte Entlohnung von Frauen und Männern gemäß dem Entgelttransparenzgesetz.
- **Variable Gehaltsanteile:** Im operativen Bereich bieten wir zusätzlich zu den fixen Gehältern variable Gehaltsanteile an, die moderne Anforderungen an Flexibilität und Transparenz erfüllen.
- **Betriebliche Altersvorsorge und Direktversicherungen:** Mitarbeitenden stehen attraktive Modelle zur Altersvorsorge zur Verfügung.
- **Prämienzahlungen:** Verschiedene Prämien werden für besondere Leistungen und Erfolge gewährt, darunter:
 - Vermittlung neuer Mitarbeitender
 - Erfolgreiche Absolvierung interner Ausbildungen

Für Mitarbeitende mit hohem Reiseaufkommen im Rahmen von Projekteinsätzen stellen wir Firmenwagen zur Verfügung.

Nichtmonetäre Anreize

Zusätzlich zu den monetären Anreizen bieten wir eine Vielzahl nichtmonetärer Anreize, die das Wohlfühl und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördern:

- **Gemeinsame Events:** zentrales Jahresauftaktmeeting (OneN+P Days), jährliches Sommerfest mit Familien, Weihnachtsfeier, Quartalsmeeting, monatlicher Casual Friday, Bereichs- und Teammeetings.
- **Feedbackmöglichkeiten:** Jahresgespräche, Halbjahresgespräche, Bereichs- und Team-Weekly und Daily, Peer-Review, Team-Retros und interne Kommunikationskanäle wie Newsletter.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Mobiles Arbeiten, Verschiedene Optionen zur besseren Balance zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen.
- **Benefits:** Kostenlose Bereitstellung von Getränken, Obst, Kindergartenzuschuss, Mittagessen und Freigetränke, Moderne Ausstattung, Bikeleasing, Gesundheitsmanagement, Weiterentwicklung

Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Anreizsystem (Aspekt 1): Derzeit sind Nachhaltigkeitsziele noch kein expliziter Bestandteil des monetären oder nicht-monetären Anreizsystems bei N+P. Es ist jedoch geplant, in den kommenden Jahren Nachhaltigkeitsziele schrittweise in die variable Vergütung und in bestimmte Anreizsysteme zu integrieren. Ein mögliches Modell sieht vor, dass Führungskräfte, deren Abteilungen nachhaltige Projekte umsetzen, oder Mitarbeitende, die maßgeblich zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen beitragen, besondere Prämien erhalten.

Kontrolle der Zielerreichung (Aspekt 2): Die Erreichung von Unternehmenszielen, einschließlich der zukünftigen Nachhaltigkeitsziele, wird durch das Nachhaltigkeitsteam in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung überwacht. In regelmäßigen Meetings werden Fortschritte besprochen und in Berichten dokumentiert. Zudem sind Jahres- und Halbjahresgespräche Teil des Evaluationsprozesses, bei dem die persönlichen Ziele der Mitarbeitenden, einschließlich ihrer Beiträge zu Nachhaltigkeitsvorhaben, überprüft werden.

Evaluation der obersten Führungsebene (Aspekt 3): Zurzeit sind Nachhaltigkeitsziele kein fester Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene. Eine Integration in die Evaluationsprozesse der Geschäftsführung und des Beirates wird jedoch für die Zukunft in Erwägung gezogen, insbesondere im Rahmen der Entwicklung einer umfassenderen Nachhaltigkeitsstrategie. Hierbei könnten die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in Bereichen wie CO₂-Reduktion oder Ressourcennutzung als Teil der langfristigen Unternehmensstrategie in die Evaluierung aufgenommen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütungspolitik der N+P Informationssysteme GmbH basiert auf einer fairen und marktorientierten Entlohnung, die auf die verschiedenen Vergütungsarten und -komponenten zugeschnitten ist. Diese Politik gilt für das höchste Kontrollorgan, die Führungskräfte sowie für alle weiteren Angestellten.

Vergütungsstruktur:

Grundgehalt und variable Vergütung:

- Führungskräfte und Mitarbeitende erhalten ein marktübliches Grundgehalt, das regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst wird.
- Variable Vergütungsbestandteile sind an die Leistung der Mitarbeitenden geknüpft und werden im Rahmen von Zielvereinbarungen festgelegt. Diese Ziele umfassen operative Ergebnisse, qualitative Ziele und quantitative Ziele die als STI (Short Term Intensive). Nachhaltigkeitsziele sind derzeit nicht explizit integriert, werden jedoch in den kommenden Jahren zunehmend Berücksichtigung finden.

Altersversorgungsleistungen:

- Mitarbeitende und Führungskräfte profitieren von attraktiven Altersvorsorgemodellen, die als Direktversicherungen oder betriebliche Altersvorsorge angeboten werden. Diese Leistungen sind einheitlich gestaltet und orientieren sich an gängigen Vorsorgeplänen.

„Bring a friend“ Bonus:

- Für ausgewählte Stellenausschreibungen wird ein Bonus an den Mitarbeitenden gewährt, der eine Empfehlung für einen Bewerber abgibt und dieser einen Anstellungsvertrag unterzeichnet.

Aufgrund fehlender Wesentlichkeit gibt es innerhalb des Unternehmens Innerhalb des Unternehmens keine festen Regelungen in Bezug auf Anstellungsprämien, Abfindungen und Rückforderungen.

Leistungskriterien und Bezug zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen: Derzeit sind die Vergütungsstrukturen vornehmlich auf ökonomische Leistungsziele ausgerichtet, insbesondere im Hinblick auf operative Effizienz und Unternehmenserfolg. Nachhaltigkeitsziele sind aktuell nicht fest in der Vergütungspolitik verankert. Es ist jedoch geplant, diese in den kommenden Jahren schrittweise zu integrieren, insbesondere im Hinblick auf ökologische und soziale Themen wie die Reduktion des CO₂-Fußabdrucks, die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Förderung der sozialen Verantwortung. Das höchste Kontrollorgan (z.B. Geschäftsführung) wird derzeit nicht explizit anhand von Nachhaltigkeitszielen bewertet, allerdings ist geplant, diese in zukünftigen Evaluierungen und Vergütungsmodellen zu berücksichtigen. Ziel ist es, ökologische und soziale Ziele enger mit den ökonomischen Zielen zu verknüpfen und so eine ganzheitliche Wertschöpfung zu fördern

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aufgrund der Vertraulichkeit wird diese Kennzahl zum Indikator aktuell nicht veröffentlicht.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Aspekt 1: Identifizierung der wichtigsten Anspruchsgruppen

Die für unser Unternehmen wichtigsten Anspruchsgruppen wurden durch eine strukturierte Methode identifiziert. Dies geschah in Form von Interviews mit dem Management und weiteren Führungskräften, welche ihre bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse aus der Unternehmenspraxis einbrachten. Diese Methode ermöglichte es uns, alle natürlichen und juristischen Personen oder Organisationen zu bestimmen, die von unserer unternehmerischen Tätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind oder darauf Einfluss nehmen können. Dadurch haben wir ein klares Bild davon, welche Stakeholder für unser Unternehmen von wesentlicher Bedeutung sind.

Aspekt 2: Beschreibung der Anspruchsgruppen

Unsere wesentlichen Anspruchsgruppen umfassen:

Mitarbeitende: Sie sind das Herzstück unseres Unternehmens und spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Kunden: Ihre Bedürfnisse und Erwartungen sind ausschlaggebend für unseren Markterfolg und unsere Servicequalität.

Gesellschafter: Sie haben ein Interesse an nachhaltigen und profitablen Geschäftspraktiken. Arbeitsmarkt und Bildungseinrichtungen: Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und ein positiver Einfluss auf den Arbeitsmarkt sind essentiell für unser Wachstum und die Förderung von Nachwuchstalenten.

Liefernde und dienstleistende Unternehmen: Sie sind unsere Partner in der Wertschöpfungskette und spielen eine wichtige Rolle bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch Medien, Behörden und (Branchen-)Verbände als wichtige Anspruchsgruppen, da sie Einfluss auf unsere öffentliche Wahrnehmung und regulatorische Rahmenbedingungen haben.

Aspekt 3: Gestaltung des Dialogs mit Stakeholdern und Einflüsse auf das Nachhaltigkeitsmanagement

Unser Dialog mit den Stakeholdern ist vielfältig und strukturiert, um sicherzustellen, dass wir die Bedürfnisse und Erwartungen aller Anspruchsgruppen berücksichtigen:

Regelmäßige Kommunikation und Austausch

Öffentlichkeitsarbeit: Regelmäßige Veröffentlichung von Informationen über Social-Media-Kanäle, Podcasts und Newsletter.

Gezielte Umfragen und Feedbackschleifen: Durchführung von Umfragen

bei Kunden und Interessierten zu wichtigen Fokusthemen.

Zusammenarbeit und Partnerschaften: Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen zur Förderung des IT-Nachwuchses und Recruiting von Young Talents. Einsatz eines objektiven Analysesystems bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern, das sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien berücksichtigt.

Veranstaltungen und Events: Durchführung von Kundenveranstaltungen und internen Events zur Förderung des Dialogs und der Zusammenarbeit. Teilnahme an Konferenzen, Fachtagungen und Messen, um den Kontakt zu den Stakeholdern zu pflegen und deren Interessen abzufragen.

Ergebnisse und Einflüsse:

Die Ergebnisse dieser Dialoge und Feedbackschleifen fließen direkt in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein. Wir passen unsere Strategien und Maßnahmen kontinuierlich an die gewonnenen Erkenntnisse an, um den Bedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden und unsere Nachhaltigkeitsziele effektiv zu erreichen. Mit diesen umfassenden Ansätzen stellen wir sicher, dass wir die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Stakeholder berücksichtigen und in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integrieren. Der regelmäßige und offene Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Als Familienunternehmen nehmen wir die Anliegen und Erwartungen unserer Stakeholder sehr ernst. Im Rahmen unserer Stakeholder-Engagement-Strategie führen wir regelmäßig Gespräche und Feedbackrunden mit unseren wichtigsten Stakeholdergruppen durch, um deren Perspektiven und Erwartungen zu ermitteln und in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren.

Wichtige Themen und Anliegen der Stakeholder:

Kundengruppe: Nachhaltige IT-Lösungen

Ein zentrales Anliegen unserer Kunden ist die Entwicklung und Bereitstellung nachhaltiger IT-Lösungen. Unsere Kunden erwarten zunehmend, dass wir ihnen Produkte und Dienstleistungen anbieten, die ressourcenschonend und energieeffizient sind.

- *Reaktion:* Wir haben auf dieses Anliegen reagiert, indem wir kontinuierlich an der Optimierung unserer Produkte im Hinblick auf Energieeffizienz arbeiten und verstärkt nachhaltige Lösungen wie cloudbasierte Softwarelösungen mit geringerem Energiebedarf in unser Portfolio aufgenommen haben. Darüber hinaus beraten wir unsere Kunden aktiv, wie sie ihre eigenen IT-Systeme nachhaltiger gestalten können.

Im Jahr 2024 wurde das Softwaremodul Energiecontrolling wesentlich erweitert. Mittels einer modernen Cloud-Technologie ist es jetzt Unternehmen möglich „automatisiert“ in Echtzeit Verbrauchsdaten (z.B. Wasser, Strom, Gas) zu erfassen und auszuwerten. Dies ermöglicht eine zeitnahe Reaktion auf Abweichungen. Diese Daten bilden dann auch die Basis zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung. Um eine breite Aufmerksamkeit zu erzielen, haben wir uns mit dieser Entwicklung beim Sächsische Digitalpreis 2024 in der Kategorie Wirtschaft beworben und gewonnen.

Mitarbeitergruppe: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unsere Mitarbeitenden haben den Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ein wichtiges Anliegen geäußert, insbesondere im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten.

- *Reaktion:* Wir haben entsprechende Maßnahmen ergriffen und flexible Arbeitsmodelle sowie mobiles Arbeiten fest in unserer Unternehmenspolitik verankert. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Unterstützungen, wie z.B. einen Kindergartenzuschuss, an, um unsere Mitarbeitenden in ihrer familiären Verantwortung zu entlasten.

Gesellschaftliche Gruppen und lokale Gemeinschaften: Soziales Engagement

Für gesellschaftliche Gruppen und die lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, ist es ein zentrales Anliegen, dass wir uns aktiv an sozialen und kulturellen Projekten beteiligen.

- *Reaktion:* Wir engagieren uns in verschiedenen Projekten, darunter Bildungsinitiativen und die Unterstützung lokaler Kulturveranstaltungen sowie Sportvereine. Unser Unternehmen hat auch Patenschaften für Schulen übernommen, um jungen Menschen den Zugang zu digitaler Bildung zu erleichtern.

Stakeholder-Gruppen, die diese wichtigen Themen und Anliegen geäußert haben:

- **Kundengruppe:** Kunden von N+P, die nachhaltige IT-Lösungen

nachfragen und ihre Erwartungen in regelmäßigen Feedbackgesprächen sowie durch Befragungen kommunizieren.

- **Mitarbeitergruppe:** Unsere Mitarbeitenden, die im Rahmen von Jahres- und Halbjahresgesprächen, internen Umfragen sowie informellen Feedbackrunden Wünsche und Anregungen äußern.
- **Gesellschaftliche Gruppen und lokale Gemeinschaften:** Organisationen, Vereine und Gemeinschaften, mit denen wir durch unser Engagement in sozialen Projekten und lokale Initiativen in Kontakt stehen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Aspekt 1: Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit Erstellung:

Unsere IT-basierten Dienstleistungen und Lösungen werden mit dem Ziel entwickelt, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und die Effizienz zu maximieren. Dabei achten wir sowohl in der Entwicklungsphase als auch während der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit.

Erstellung:

- **Energieeffizienz:** Unsere Softwarelösungen werden durch den Einsatz von Green-Coding-Methoden entwickelt, um den Energieverbrauch zu minimieren. Bei der Auswahl von Rechenzentren legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Infrastruktur und arbeiten bevorzugt mit Anbietern zusammen, die erneuerbare Energien nutzen.
- **Materialeinsatz:** Wir setzen bevorzugt auf umweltfreundliche Materialien und reduzieren den Einsatz nicht erneuerbarer Ressourcen, wo immer es möglich ist.
- **Arbeitsbedingungen:** Wir sorgen für faire Arbeitsbedingungen, indem wir auf Diversität, Inklusion und Chancengleichheit achten. Unsere Arbeitsplätze bieten Sicherheit und fördern das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.

Nutzung und Verwertung:

- **Digitalisierung:** Unsere Lösungen fördern die Digitalisierung papierbasierter Prozesse und tragen damit zur Reduktion des Papierverbrauchs bei unseren Kunden bei.
- **Reduzierte Reisetätigkeit:** Durch die Implementierung von Remote-Work-Lösungen und virtuellen Konferenzsystemen ermöglichen wir es unseren Kunden, Geschäftsreisen zu reduzieren und somit ihre CO₂-Emissionen zu verringern.
- **Effizienzsteigerung:** Unsere IT-Dienstleistungen optimieren Geschäftsprozesse unserer Kunden, was zu einer effizienteren Nutzung von Ressourcen und geringeren Betriebskosten führt.

Ermittlung der Auswirkungen: Im Fokus unserer Innovationsstrategie steht die Entwicklung nachhaltiger Softwarelösungen, insbesondere Tools zur Erfassung von Ressourcenverbräuchen und ESG-Kennzahlen. 2024 starten wir am Standort Meerane ein Pilotprojekt für ein digitales Energiecontrolling, das wir perspektivisch auf weitere Kundenanwendungen ausweiten möchten. Derzeit erfassen wir die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte durch qualitative Bewertungen, wie z.B. Kundenfeedback, interne Audits und Analysen der Ressourcennutzung.

Zukunftsausblick: Zukünftige Berichte werden detailliertere, messbare Ergebnisse zu Energieeinsparungen, CO₂-Reduktionen und weiteren relevanten Indikatoren enthalten, um die kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung transparent darzustellen. Zudem verstärken wir unsere Kundenberatung im Bereich Nachhaltigkeit, etwa durch Workshops und Vorträge auf dem Spartacus-Anwenderforum sowie IHK-Veranstaltungen, um gemeinsam mit unseren Kunden nachhaltige IT-Lösungen zu etablieren.

Aspekt 2: Förderung der Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse **Interne Innovationsprozesse:**

Unsere Innovationsprozesse fördern die Nachhaltigkeitsleistung durch verschiedene Maßnahmen:

- **Flexibles Ideenmanagement:** Mitarbeitende können ihre Ideen direkt bei Führungskräften oder Management-Verantwortlichen vorstellen. Diese Ideen werden nach entsprechender Bewertung in die Praxis umgesetzt.
- **Innovationswettbewerbe:** Regelmäßige interne Innovationswettbewerbe ermutigen die Mitarbeitenden, neue Ideen und Konzepte zu entwickeln und vorzustellen.
- **Forschung und Entwicklung:** Beteiligung an öffentlich geförderten Forschungsprojekten zur Entwicklung neuer nachhaltiger Lösungen und Technologien.

Beispiele für innovative Nachhaltigkeitsprojekte:

- **Energieeffiziente Softwareentwicklung:** Projekte zur Entwicklung von Softwarelösungen, die weniger Energie verbrauchen und die Hardware länger nutzbar machen.
- **Nachhaltige IT-Infrastruktur:** Initiativen zur Förderung von Cloud-Lösungen, die energieeffizienter sind als traditionelle Rechenzentren.

Aspekt 3: Wirkung der Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette Einbindung von Geschäftspartnern und Akteuren:

Unsere Innovationsprozesse haben nachhaltige Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und des Produktlebenszyklus. Wir binden Geschäftspartner und andere Akteure aktiv ein:

- **Lieferanten und Dienstleister:** Wir setzen ein Analysesystem auf Basis objektiver Kriterien ein, das sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte berücksichtigt, um nachhaltige Werte zu schaffen.
- **Bildungseinrichtungen:** Kooperationen mit Hochschulen und Instituten ermöglichen den Austausch von aktuellem IT-Fachwissen und fördern gemeinsame Forschungsprojekte.
- **Kundenintegration:** Regelmäßige Umfragen und Feedback-Schleifen mit Kunden helfen uns, deren Bedürfnisse und Erwartungen zu verstehen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Beispiele für nachhaltige Innovationsprozesse:

- **Nachhaltige Produktentwicklung:** Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die den gesamten Lebenszyklus berücksichtigen, von der Ressourcengewinnung über die Nutzung bis hin zur Entsorgung.
- **Kreislaufwirtschaft:** Initiativen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Wiederverwendung und Recycling von Materialien und Produkten.

Durch diese umfassenden Ansätze fördern wir die Nachhaltigkeitsleistung unseres Unternehmens und tragen zur nachhaltigen Entwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Zum aktuellen Zeitpunkt verfügt die N+P Informationssysteme GmbH über keine berichtsrelevanten Finanzanlagen, die eine Auswahlprüfung nach

Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Sollten sich in Zukunft relevante Finanzanlagen ergeben, wird N+P sicherstellen, dass diese einer Prüfung nach Umwelt- oder sozialen Kriterien unterzogen werden. Eine entsprechende Berichterstattung wird dann in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten erfolgen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Allgemeine Umweltbelastungen

Im Vergleich zu industriellen und gewerblichen Betrieben verursachen unsere Dienstleistungstätigkeiten nur verhältnismäßig geringe Umweltbelastungen. Der Materialaufwand ist gering, die Ressourcennutzung und Emissionsbelastung sind minimal und der Flächenverbrauch ist niedrig. Unsere Arbeit findet hauptsächlich im Büro, beim Kunden oder beim mobilen Arbeiten statt.

Aspekt 1: Wesentliche natürliche Ressourcen

Qualitativ betrachtet, nutzt unser Unternehmen im Rahmen seiner Dienstleistungen hauptsächlich die folgenden natürlichen Ressourcen:

- **Elektrische Energie:** Primär zur Stromversorgung unserer Büros und der elektronischen Geräte wie Computer und Monitore.
- **Wasser:** Wird hauptsächlich für sanitäre Einrichtungen und in geringen Mengen für die Büroreinigung verwendet.
- **Papier:** Trotz der weitgehenden Digitalisierung nutzen wir Papier für notwendige Ausdrücke und Dokumentationen.
- **Büromaterialien:** Dazu gehören recycelbare Büroausstattung und Büromaterialien, die unter ökologischen Gesichtspunkten ausgewählt werden.

Unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst die folgenden Umweltaspekte minimal:

- **Heizenergie:** Der Verbrauch von Heizenergie, auf den wir in gemieteten Objekten keinen direkten Einfluss haben.
- **Fläche und Biodiversität:** Aufgrund der Natur unserer Dienstleistungen beanspruchen wir kaum Fläche und haben keine wesentliche Auswirkung

auf die Biodiversität oder Bodennutzung.

Aspekt 2: Umfang der Nutzung wesentlicher natürlicher Ressourcen

Im Jahr 2024 betrug unser Ressourcenverbrauch am Hauptstandort Meerane:

- **Elektrische Energie:** 104.148 kWh (vgl. 2023 111.588 kWh) (siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch).
- **Wasser:** Geringer Wasserverbrauch durch den üblichen Bürobetrieb (siehe Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme).
- **Papier:** Reduzierter Papierverbrauch durch die weitgehende Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse. Erklärtes Ziel ist die Schaffung eines papierlosen Büros mit dem Start 2025. (siehe Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien).
- **Büromaterialien:** Auswahl von recycelbaren und umweltfreundlichen Materialien für den täglichen Betrieb.

Zukunftsausblick: Da wir aktuell nur begrenzte Verbrauchsdaten erheben, planen wir in den kommenden Jahren, unsere Datenerhebungsprozesse zu erweitern, um weitere Standorte und Ressourcenarten in die Analyse einzubeziehen. Dies wird es uns ermöglichen, den Ressourcenverbrauch genauer zu überwachen und weitere Optimierungen vorzunehmen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Ressourcenmanagement bei N+P Informationssysteme GmbH

Unser Ressourcenmanagement zielt darauf ab, die Ressourceneffizienz zu optimieren und die ökologischen Aspekte unserer Geschäftstätigkeit zu verbessern. Im Fokus des Ressourcenmanagements steht die weitere Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen. Zum kontinuierlichen Vorantreiben der digitalen Agenda existiert ein Stabstelle, welche direkt an der Unternehmensführung angebunden ist. Für die Nachverfolgbarkeit des Fortschrittes wir die OKR-Methode mit kontinuierlichem Feedback genutzt.

Aspekt 1: Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Wir verfolgen derzeit qualitative Ziele, deren quantitative Messung und zeitliche

Einordnung noch in der Entwicklung sind. Diese Hauptziele umfassen:

- **CO₂-Neutralität:** Langfristig streben wir an, ein CO₂-neutrales Unternehmen zu werden. Dieses Ziel wird durch die kontinuierliche Planung und Umsetzung von Maßnahmen wie der Reduktion von Emissionen und der Nutzung erneuerbarer Energien unterstützt. Da wir noch keine detaillierten quantitativen Daten erhoben haben, planen wir, diese in den kommenden Jahren systematisch zu erfassen, um ein klares Reduktionsziel zu formulieren.
- **Papierloses Büro:** Als Teil unserer Ressourcenschonungsstrategie starteten wir 2025 ein Pilotprojekt zum papierlosen Büro, in dem wir digitale Unterschriften sowie weitere Digitalisierungsschritte einführen, um den Papierverbrauch signifikant zu reduzieren. Zusätzlich stärken wir unser Recycling- und Abfallmanagement, indem wir noch gezielter auf umweltfreundliche Materialien und optimierte Trennprozesse setzen.
- **Reduzierung von Dienstreisen und Förderung umweltfreundlicher Alternativen:** Im Sinne einer nachhaltigen Mobilität bauen wir unseren Fuhrpark Schritt für Schritt auf Elektrofahrzeuge aus und motivieren Mitarbeitende aktiv zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Dazu führen wir ab 2024 eine Kennzahl zur Quote E-Fahrzeuge vs. Verbrenner ein. Parallel sensibilisieren wir unsere Teams für die Reduzierung von Geschäftsreisen und setzen vermehrt auf virtuelle Meeting-Lösungen, um Emissionen einzusparen. Aktuell unterhält die N+P Informationssysteme GmbH einen Fuhrpark von 82 Fahrzeugen zum Stand Ende Dezember 2024. Der Anteil von Elektrofahrzeugen hat sich 2024 gegenüber 2023 von 4% auf 12% erhöht.
- **Einsatz von erneuerbaren Energien:** Wir prüfen aktuell die Möglichkeit, alle unsere Standorte auf Ökostrom umzustellen. Die Umstellung der Standorte auf Ökostrom wurde für 2025 geplant, wird jedoch aufgrund notwendiger Vorbereitungen auf 2026 verschoben da diese von der Verfügbarkeit erneuerbarer Energiequellen an den jeweiligen Standorten abhängt.

Zukunftsausblick: Quantitative Ziele und Zeitrahmen für die Ressourceneffizienz sind derzeit in Planung und werden in zukünftigen Berichten dargestellt. Wir sind dabei, unsere Datenerhebungsprozesse zu verbessern, um aussagekräftige Kennzahlen zu entwickeln, die es uns ermöglichen, klare, messbare Ziele zu formulieren. Sobald die Daten vorliegen, werden diese in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Aspekt 2: Strategien und konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung

Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir verschiedene Strategien und konkrete Maßnahmen um:

1. Energieeffizienz:

- Einsatz von Elektrogeräten mit grüner Energieverbrauchskennzeichnung oder Umweltsiegel.
- Austausch von Kompaktleuchtstofflampen, Leuchtstoffröhren,

Halogenspots und Kühlschränken durch energieeffizientere Modelle.

2. Papierverbrauch:

- Konsequentes Umsetzen der internen Digitalisierungsagende und somit die Einführung eines papierlosen Büros.

3. Dienstreisen:

- Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und umweltfreundlicher Alternativen wie Elektroautos, Car- und Bike-Sharing.
- Unterstützung von mobilen Arbeiten

4. Lebensmittel:

- Nutzung von leitungsgebundenen Wasserspendern und Mehrwegflaschensystemen.

Aspekt 3: Erreichte Ziele und Herausforderungen

Durch die Einführung der digitalen Unterschrift, wurde der Ausdruck von Dokumenten auf Papier reduziert.

Aspekt 4: Wesentliche Risiken und negative Auswirkungen

Die wesentlichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben können, umfassen:

- **Reisetätigkeit:** Die Notwendigkeit von Dienstreisen stellt ein potenzielles Risiko für unsere Nachhaltigkeitsziele dar. Unser Fokus liegt darauf, Dienstreisen so nachhaltig wie möglich zu gestalten, indem wir verstärkt auf Elektrofahrzeuge und öffentliche Verkehrsmittel (ÖPNV) setzen.
- **Ressourcennutzung:** Der steigende Ressourcenverbrauch durch das Unternehmenswachstum und die Nutzung von Büroflächen könnte negative ökologische Auswirkungen haben. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, setzen wir auf energieeffiziente Technologien und nachhaltige Büromaterialien.

Diese Risiken werden durch jährliche Kennzahlenerhebungen und die Entwicklung gegenwirkender Maßnahmen identifiziert und gemanagt. Eine formale Risikoanalyse ist derzeit in Planung, um die Identifikation und das Management von Risiken weiter zu verbessern. Die erste Durchführung der Risikoanalyse ist im Jahr 2026 geplant.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Aufgrund des Dienstleistungscharakters unserer Geschäftstätigkeit spielen eingesetzte Materialien, insbesondere für die Herstellung und Verpackung, nur eine untergeordnete Rolle. Daher gibt es keine wesentlichen Daten zu nicht erneuerbaren oder erneuerbaren Materialien.

Sollten sich in der Zukunft wesentliche Änderungen ergeben, werden entsprechende Daten erfasst und berichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Energieverbrauch im Jahr 2024 für den Hauptstandort Meerane betrug 104.148 kWh (vgl. 2023 111.588 kWh).

Die Erhebung der Daten für weitere Standorte ist für das Jahr 2025 geplant, da wir bestrebt sind, mehr Zahlen zu erfassen und einen umfassenderen Überblick über unseren gesamten Energieverbrauch zu erhalten. Aufgrund der Anmietung von Büroflächen ist dies derzeit noch eine Herausforderung, doch wir evaluieren kontinuierlich, wie und wann diese Daten erhoben und berichtet werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der Energieverbrauch am Standort Meerane reduzierte sich im Jahr 2024 gegenüber 2023 um 7.440 kWh. Dies entspricht einer Reduzierung von rund 7%.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Der Wasserverbrauch beschränkt sich auf den üblichen Bedarf einer
Bürotätigkeit und hat somit nur einen minimalen Einfluss auf die
Wasserentnahme. Es wird hauptsächlich Wasser von Dritten verwendet, und
der Wasserverbrauch spielt daher keine signifikante Rolle als
Leistungsindikator.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die Abfallmenge entspricht dem typischen Büroverbrauch. Generell achten wir auf eine konsequente Abfalltrennung. Aufgrund des geringen Abfallaufkommens wird der angefallene Abfall aktuell nicht im Detail gemessen, da er keinen wesentlichen Beitrag zum Ressourcenverbrauch leistet. Sollte die Abfallmenge in der Zukunft zunehmen, werden entsprechende Maßnahmen zur Erfassung und Reduktion eingeführt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Aspekt 1: Wichtigste Emissionsquellen und Herausforderungen

Unsere wichtigsten Emissionsquellen sind:

- **Stromverbrauch:** Bezieht sich auf den Stromverbrauch in unseren Büros, der aus erneuerbaren Quellen stammt.
- **Wärmeverbrauch:** Umfasst die Emissionen aus der Beheizung unserer gemieteten Büroflächen, auf die wir keinen direkten Einfluss haben.
- **Wasserverbrauch:** Umfasst den Verbrauch von Trinkwasser in den Geschäftsstellen.

Größte Herausforderungen:

- **Qualität der Nebenkostenabrechnungen:** Bisher liegen nur Monats- bzw. Jahreswerte vor, welche keine direkten Aussagen bzgl. möglicher Verschwendung zulassen. Durch ein konsequentes Monitoring soll die Transparenz bzgl. des Verbrauches erhöht werden.
- **Wachstum des Unternehmens:** Durch das konsequente Wachstum an Mitarbeitern und wechselnden Abreitsorten zwischen Büro, Geschäftsstellen, Kundenbesuchen und mobilen Arbeiten, können die

einzelnen Verbrauchswerte nicht direkt verglichen werden und die Bildung von allg. Kennzahlen wird erschwert.

Aspekt 2: Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Im Rahmen unseres Klimaschutzprogramms verschieben wir die geplante Umstellung auf Ökostrom von 2024 auf 2025, um die organisatorischen und technischen Voraussetzungen umfassend vorbereiten zu können. Gleichzeitig fokussierten wir uns 2024 auf die Erweiterung unseres Energieverbrauchsmonitorings: Erstmals werden auch weitere Standorte ganzjährig erfasst, um transparente und belastbare Kennzahlen für alle Geschäftsstellen zu erhalten. Darüber hinaus setzen wir unsere Energieeffizienzmaßnahmen konsequent fort und prüfen den Einsatz zusätzlicher Technologien, um unseren Energiebedarf nachhaltig zu senken.

Aspekt 3: Strategien und konkrete Maßnahmen Strategien zur Reduktion klimarelevanter Emissionen

1. Energieeffizienz:

- Einkauf neuer Elektrogeräte mit grüner Energieverbrauchskennzeichnung (A bis A++) und Siegeln (TCO Certified, ENERGY STAR®, Blauer Engel, EPEAT).

2. Dienstreisen:

- Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und umweltfreundlicher Alternativen wie Elektrofahrzeugen, Car- und Bike-Sharing.

Aspekt 4: Erreichte Ziele und Herausforderungen

Erreichte Ziele:

- **Reduktion des Energieverbrauchs:** Durch den Einsatz energieeffizienter Geräte und Beleuchtung.

Herausforderungen:

- **Wachstum des Unternehmens:** Das kontinuierliche Mitarbeiterwachstum erschweren die Festlegung quantifizierter Ziele.

Aspekt 5: Bezugsgrößen und Berechnungen Bezugsgrößen:

- **Basisjahr:** Für die meisten Berechnungen beziehen wir uns auf das Jahr 2023 für Strom, Wasser und Wärme).
- **Scopes:** Die Zuordnung der CO₂-Emissionen erfolgt gemäß den Scopes des Greenhouse Gas Protocol (GHG):
 - **Scope 1:** Keine direkten Emissionen.
 - **Scope 2:** Strom- und Wärmeverbrauch.
 - **Scope 3 (vorgelagert – nicht betrachtet):** Wasser, Papier, Flugreisen, Bahnreisen, Mietwagennutzung, Treibstoff und Elektrobetankung.

Emissionsfaktoren und Regime:

- **Emissionsfaktoren:** Berechnungen erfolgen nach den Vorgaben des GHG Protocol und beziehen die spezifischen Emissionsfaktoren für die jeweiligen Energiequellen und Materialien ein.
- **Bereich:** Die Berechnungen gelten für alle deutschen Geschäftsstellen der Unternehmensgruppe.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Aktuell werden nur die Werte für die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfasst. Eine Erhebung der direkten THG-Emissionen (Scope 1) wird momentan nicht durchgeführt, da diese aufgrund unserer Dienstleistungstätigkeit und der geringen Nutzung emissionsrelevanter Ressourcen keine wesentliche Rolle

spielen.

Wir planen jedoch, in Zukunft zu evaluieren, ob und wann die Daten für Scope 1 erhoben werden können. Sobald relevante Daten vorliegen, werden diese in zukünftigen Berichten aufgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Aufgrund des Energieverbrauches am Standort Meerane beträgt das Volumen der direkten THG-Emissionen (Scope 2) rund 44 Tonnen CO₂-Äquivalent (47 Tonnen im Jahr 2023).

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Aktuell werden nur die Werte für die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfasst. Eine Erhebung der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) findet derzeit nicht statt, da unsere Dienstleistungstätigkeit und der begrenzte Ressourceneinsatz die Relevanz dieser Emissionen minimieren.

Wir planen jedoch, in Zukunft zu evaluieren, ob und wann die Erhebung von Scope-3-Emissionen sinnvoll ist und in den Berichtsprozess integriert werden kann. Sobald entsprechende Daten vorliegen, werden diese in zukünftigen Berichten aufgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Jahr 2024 erfolgte eine Reduzierung der THG-Emissionen im Scope 2 um rund 3 Tonnen CO₂.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die N+P ist schwerpunktmäßig in Deutschland tätig. Alle in Deutschland und der Europäischen Union geltenden Vorschriften und Gesetze bezüglich der Arbeitnehmerrechte werden vollumfänglich eingehalten. Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource und nur als Team können wir erfolgreich sein. Dabei setzen wir auf Freiheit und Verantwortung, damit jeder seine Stärken einbringen und die gesteckten Ziele erreichen kann. Gleichzeitig sind Verbindlichkeit und Kommunikation wichtige Werte in unserer Zusammenarbeit.

Wichtige Mitarbeiter Benefits dabei sind.

Gesundheitsmanagement: Wir möchten die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und erhalten. Daher führen wir regelmäßig Gesundheitstage am Standort Meerane durch. Dabei wechseln die Maßnahmen von Vorträgen zu Themen wie gesunder Ernährung, über interne Gesundheits-/Fitnesskurse, bis hin zur Bereitstellung von Obstkörben. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern ergonomische Arbeitsplätze (z.B. Steh-Sitz-Arbeitsplätze, komfortable Bürostühle, Lärmschutz). Gemütliche Sitzecken und offen gestaltete Cafeterien runden unser Konzept ab.

Einarbeitung: Eine langfristige Zusammenarbeit ist uns wichtig. Deshalb legen wir großen Wert auf eine geplante und gut strukturierte Einarbeitung durch unsere Teams. Neben einem individuell gestalteten Einarbeitungsplan mit konkreten Zielen und Meilensteinen sowie einem umfassenden Mitarbeiterhandbuch steht Ihnen ein Pate bei allen Fragen und Problemen zur Seite. Regelmäßige Feedbackgespräche sind weitere Bestandteile unseres Einarbeitungsprozesses.

N+P-Team: Weil auf Arbeit Arbeit auch nicht alles ist, finden Sie bei uns

noch viel mehr als freundliche und kompetente Kollegen. Angefangen von der Fahrgemeinschaft über die Begleitung zum nächsten Konzertbesuch bis hin zum Trainingspartner für den sportlichen Ausgleich nach der Arbeit.

Mobiles Arbeiten: Durch unsere modern gestalteten Arbeitsplätze haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sofern die Arbeitstätigkeit dies zulässt. Trotz der Verlagerung des Arbeitsplatzes in die eigenen vier Wände steht dank vielfältiger Kommunikationstools einer unkomplizierten Zusammenarbeit mit den Kollegen im Büro oder an anderen Standorten nichts im Wege.

Weiterentwicklung: Durch die kurzen Entscheidungswege und den direkten Kontakt zu Ihrem Bereichs- oder Teamleiter sowie die regelmäßigen Quartals- und Jahreszielgespräche kann Ihre berufliche Entwicklung bei N+P individuell besprochen und vorangetrieben werden. Je nach Wünschen und Anforderungen an den einzelnen Mitarbeiter stehen zudem interne oder externe Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Betriebliche Altersvorsorge: Um auch für die Zeit nach der Berufstätigkeit gut vorbereitet zu sein, steht für Sie nach der erfolgreich beendeten Probezeit die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge bereit. Dabei handelt es sich um eine Direktversicherung mit 20%-igem Unternehmenszuschuss sowie einem Treuebonus, der sich nach der Firmenzugehörigkeit berechnet.

Interne Kommunikation: Um die Kollegen über unsere Firmenstandorte hinweg zu vernetzen und auf dem neuesten Stand zu halten, nutzen wir verschiedene Kommunikationstools, wie Microsoft Teams und Yammer. Gemütliche Sitzcken und Besprechungsräume bieten darüber hinaus die Möglichkeit des persönlichen Austauschs. In Personalgesprächen können Mitarbeitende individuelle Ziele und auch unternehmerische Ideen einbringen.

Moderne Ausstattung: Innovative Lösungen verlangen ein modernes Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeiter bei N+P sind mit einem Laptop und Headset ausgestattet. Dies ermöglicht sowohl das effektive Arbeiten im Büro als auch das mobile Arbeiten beim Kundentermin vor Ort. Unsere Gebäude, Arbeitsplätze und Technik sind dabei stets auf dem neuesten Stand.

Feste und Wertschätzung: Das Miteinander ist uns wichtig. Deshalb gibt es einmal jährlich ein Sommerfest, zu dem alle Kollegen mit Familien herzlich eingeladen sind. Zusätzlich findet jedes Jahr unsere Weihnachtsfeier zum gemeinsamen Jahresausklang statt. Außerdem drücken wir gern zu runden Geburtstagen, Hochzeiten oder Firmenjubiläen unsere Wertschätzung aus. Seien Sie gespannt, was wir uns für Sie überlegen.

Mittagessen und Freigetränke: Aufgrund von Kooperationen mit nahe gelegenen Restaurants oder Kantinen besteht die Möglichkeit, einen betrieblichen Zuschuss zum Mittagessen zu erhalten. Zur Erfrischung unserer

Mitarbeiter und Kunden stehen außerdem Kaffee, Tee und Kaltgetränke kostenfrei bereit.

Bikeleasing: Bewegung tut gut, macht fit und steigert die Leistungsfähigkeit. Daher bieten wir die Möglichkeit des Bikeleasings an. Ob regelmäßig mit dem Rad zur Arbeit oder eine Tour ins Grüne – jeder kann selbst entscheiden, wofür er das Dienstrad nutzt. Zusätzlich wird ein persönlicher Beitrag zum Klimaschutz geleistet.

One N+P: Wir verstehen uns als "One N+P" – nur als Team können wir erfolgreich sein. Deshalb vernetzen wir Kollegen mit Hilfe von regelmäßig stattfindenden, bereichsübergreifenden Veranstaltungen wie dem Casual Friday oder dem Quartalsmeeting.

Aspekt 1: Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Die N+P Informationssysteme GmbH ist schwerpunktmäßig in Deutschland tätig, wo alle nationalen und EU-weiten Vorschriften und Gesetze zu Arbeitnehmerrechten vollumfänglich eingehalten werden. Dies umfasst unter anderem das Recht auf sichere und faire Arbeitsbedingungen, die Achtung der Gewerkschaftsrechte, den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit. Derzeit haben wir keine konkreten, quantifizierten Zielsetzungen oder Zeitpläne zur Verbesserung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten festgelegt. Wir planen jedoch, in den kommenden Jahren systematische Prozesse zur Festlegung und Überwachung solcher Ziele zu entwickeln und in zukünftigen Berichten darüber zu berichten.

Aspekt 2: Strategien und konkrete Maßnahmen zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten

Neben der Einhaltung aller nationalen und EU-weiten Vorschriften setzen wir uns dafür ein, die Arbeitnehmerrechte bei N+P über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu fördern. Wir haben verschiedene interne Maßnahmen implementiert, um ein sicheres, gesundes und förderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören:

- **Gesundheitsmanagement:** Regelmäßige Gesundheitsprogramme und ergonomische Arbeitsplätze unterstützen die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden.
- **Arbeitssicherheit:** Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität. Unser Sicherheitsmanagement sorgt dafür, dass alle relevanten Standards eingehalten werden und regelmäßige Schulungen durchgeführt werden.
- **Beteiligung der Mitarbeitenden:** Wir fördern die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden, indem wir ihnen die Möglichkeit geben, an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuwirken, sei es durch regelmäßige Feedbackrunden, Meetings oder Workshops.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass wir nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch ein positives und unterstützendes

Arbeitsumfeld schaffen.

In jährlichen Strategiemeeting zwischen den Führungskräften und der Geschäftsführung bzw. auch dem Personalwesen und der Geschäftsführung, erfolgt eine Überprüfung der aktuellen Maßnahmen, ggf. eine Anpassung oder Erweiterung.

Aspekt 3: Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Mitarbeitenden werden aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden. Dies erfolgt durch regelmäßige Meetings, Feedbackrunden und die Möglichkeit, Ideen zur Förderung der Nachhaltigkeit im Unternehmen einzubringen. Insbesondere durch interne Kommunikationskanäle, wie Microsoft Engage und Microsoft Teams, haben Mitarbeitende die Gelegenheit, Vorschläge für nachhaltige Arbeitsweisen und Prozesse zu machen. Zudem werden regelmäßige Workshops und Schulungen angeboten, die das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung fördern.

Aspekt 4: Internationale Tätigkeit und Einhaltung von Standards

Die N+P ist vorwiegend in Deutschland tätig und hat derzeit keine bedeutenden internationalen Standorte. Sollten sich in Zukunft internationale Aktivitäten entwickeln, werden deutsche Standards und internationale Regelungen wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) berücksichtigt und umgesetzt. Wir werden sicherstellen, dass auch im internationalen Kontext die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsstandards gewährleistet ist.

Aspekt 5: Wesentliche Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte

Aus unserer aktuellen Geschäftstätigkeit in Deutschland ergeben sich keine wesentlichen Risiken für Arbeitnehmerrechte. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und der Europäischen Union sehen wir keine signifikanten Risiken, die sich negativ auf die Arbeitnehmerrechte auswirken könnten. Sollte unser Geschäft jedoch international ausgeweitet werden, werden mögliche Risiken analysiert und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Aktuell ist keine Internationalisierung angedacht. Bei N+P wurde in den letzten Jahren ein umfangreiches Integrated Management System erarbeitet. In Rahmen dieses Systems sind umfangreiche Prozesse und Risikoanalysen dokumentiert. Im Rahmen von regelmäßigen internen und externen Audits werden diese auf Wirksamkeit und Umsetzung geprüft.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung unserer Mitarbeitenden, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Alter, sind zentrale Grundsätze unserer Unternehmenskultur. Jeder Mensch hat das Recht auf eine würdevolle Behandlung, und wir sind als Unternehmen verpflichtet, diese Rechte zu achten und zu fördern.

Wir haben bereits verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt, angemessener Bezahlung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Elternzeitangebote und Teilzeitmodelle, die zur Verbesserung der Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden beitragen. Diese Maßnahmen ermöglichen eine flexible Gestaltung der beruflichen und privaten Verpflichtungen unserer Mitarbeitenden. In den kommenden 3 Jahren werden, abhängig von den sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, weitere Maßnahmen folgen die aktuell vorbereitet werden.

Eine faire und angemessene Bezahlung ist ebenfalls ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir orientieren uns an marktüblichen Gehältern und berücksichtigen dabei die gesetzlichen Vorgaben. Zudem achten wir besonders auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Vergütung.

Bei N+P sind internationale Mitarbeitende und Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Aktuell sind noch keine spezifischen Strategien oder quantifizierten Maßnahmen festgelegt. Wir sind jedoch bestrebt, diese Themen in Zukunft systematisch anzugehen und Maßnahmen zu entwickeln, um die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu fördern.

In den kommenden Jahren planen wir, die Förderung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration weiter zu systematisieren. Dabei werden wir Prozesse entwickeln und quantitative Zielvorgaben festlegen, die in zukünftigen Berichten offen dargestellt werden

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Unser Ziel bei N+P ist es, das Know-how und die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden kontinuierlich zu fördern und an die sich ändernden Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen. In regelmäßigen Quartals- und Jahreszielgesprächen wird die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden individuell besprochen und gefördert. Dabei stehen interne und externe Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, deren Kosten das Unternehmen übernimmt.

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Wir haben bereits mehrere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden eingeführt, die von unserer Personalabteilung koordiniert werden. Diese Maßnahmen umfassen gezielte Weiterbildungsangebote, Programme zum Gesundheitsmanagement sowie Initiativen zur Förderung der Digitalisierung in unseren Arbeitsprozessen. Regelmäßige Feedbackgespräche, individuelle Entwicklungspläne und eine enge Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und der Personalabteilung gewährleisten, dass die Qualifikationen und Fähigkeiten kontinuierlich gefördert werden. Obwohl wir noch keine konkreten, quantitativen Zielsetzungen oder festgelegte Zeitpläne für die Bereiche *Weiterbildung*, *Gesundheitsmanagement*, *Digitalisierung* und den Umgang mit den Herausforderungen des *demografischen Wandels* definiert haben, planen wir, diese Themen in den kommenden 2 Jahren systematisch zu analysieren. Sobald diese Ziele festgelegt sind, werden sie in zukünftigen Berichten transparent dargestellt.

Strategien und konkrete Maßnahmen Unsere aktuellen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit umfassen:

- **Weiterbildung:** Wir bieten eine breite Palette an internen und externen Qualifikations- und Weiterbildungsangeboten an, die individuell auf die Wünsche und Anforderungen der Mitarbeitenden abgestimmt sind.
- **Gesundheitsmanagement:** Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch Gesundheitskurse, ergonomische Arbeitsplätze und Gesundheitstage. Dies unterstützt die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.
- **Digitalisierung:** Durch moderne Arbeitsplätze, flexible Arbeitsmodelle

und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens sind unsere Mitarbeitenden in der Lage, ihre Arbeit auch im digitalen Zeitalter effektiv auszuführen.

- **Demografischer Wandel:** Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an, die auch älteren Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit besonderen familiären Verpflichtungen gerecht werden.

Erreichte Ziele

Bisher konnten wir durch unsere Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung und des Gesundheitsmanagements positive Ergebnisse verzeichnen. Viele unserer Mitarbeitenden haben bereits an Schulungs- und Qualifizierungsprogrammen teilgenommen, und die Gesundheitsangebote wurden gut angenommen. Konkrete, quantifizierte Erfolge und Kennzahlen zur Zielerreichung sind jedoch noch nicht erfasst, da wir bisher keine formalen Prozesse zur Erfolgsmessung etabliert haben.

Wesentliche Risiken

Derzeit sehen wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden, die sich negativ auf deren Beschäftigungsfähigkeit auswirken könnten. Wir gehen davon aus, dass unsere bestehenden Maßnahmen und Programme ausreichen, um die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu fördern. Sollten sich in Zukunft jedoch Risiken abzeichnen, werden wir entsprechende Maßnahmen ergreifen, um diese zu minimieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

- Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2024 sind keine Todesfälle oder arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen aufgetreten. Da N+P hauptsächlich im Dienstleistungssektor tätig ist und Bürotätigkeiten durchführt, sind das Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen und damit verbundene Vorfälle gering. Wir evaluieren kontinuierlich, ob zusätzliche Maßnahmen zur Erfassung von Arbeitsunfällen notwendig sind.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Mitarbeitende können sich jederzeit mit Fragen und Anregungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an das Personalwesen wenden. Eine formelle Beteiligung in Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen gibt es derzeit nicht, allerdings findet einmal jährlich eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitenden zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt. Die dabei vermittelten Informationen sind im internen Netzwerk für alle Mitarbeitenden zugänglich. Wir planen, den Austausch zu diesen Themen zukünftig noch stärker zu fördern und weitere formelle Strukturen zur Beteiligung der Mitarbeitenden zu schaffen

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Aktuell erfassen wir noch nicht systematisch die durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen, unterteilt nach Geschlecht und Angestelltenkategorie. Da die Weiterbildungsmöglichkeiten individuell auf die Wünsche und Anforderungen der Mitarbeitenden abgestimmt sind, wird die

Stundenzahl je nach Bedarf und Qualifikationsprogramm stark variieren. Aufgrund der Unternehmensgröße und unterschiedlichen Anforderungen/Wünsche hinsichtlich der Aus- und Weiterbildungen sind die Zahlen schwierig zu verallgemeinern. Aus diesem Grund ist aktuell keine Veröffentlichung geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Angaben zu den Diversitätskategorien wie Geschlecht, Altersgruppe oder Minderheiten stehen der Geschäftsführung intern zur Verfügung. Eine Veröffentlichung dieser Daten ist aktuell nicht geplant, da wir keine entsprechenden externen Berichtspflichten haben. Sollten sich in Zukunft Änderungen in den Berichtspflichten oder im internen Reporting ergeben, werden wir diese Daten entsprechend integrieren.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr 2024 kam es zu keinem Diskriminierungsvorfall. N+P legt großen Wert auf Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander im Unternehmen. Etwaige Diskriminierungsvorfälle würden konsequent geprüft und entsprechende Maßnahmen ergriffen, um die Rechte und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu schützen.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

N+P bekennt sich ausdrücklich zu den Leitprinzipien der internationalen Standards zu den Menschenrechten, wie sie von der UNO und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) formuliert wurden. Die Achtung der Menschenrechte ist für uns eine unverzichtbare Grundlage in unserem unternehmerischen Handeln, sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern. Aufgrund der Unternehmensgröße von N+P der deutschlandweiten Tätigkeit wurde aus Wesentlichkeitsgründen auf die Ausarbeitung eines komplexen Konzeptes verzichtet. Bei der Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten und

Partner wird die Unternehmensführung involviert, die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen. Im Rahmen der ISO 9001 Zertifizierung erfolgt weiterhin eine jährliche Lieferantenbewertung mit der Unternehmensführung.

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

N+P bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte, sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei unseren Lieferanten. Da wir hauptsächlich regional tätig sind und die Risiken in diesem Bereich als gering einschätzen, legen wir großen Wert auf die Einhaltung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die Auswahl vertrauenswürdiger Partner. Wir streben an, die Einhaltung der Menschenrechte weiterhin in unserer Geschäftspraxis sicherzustellen, ohne dabei einen komplexen Prozess zu etablieren. Aktuell erfolgt im Rahmen der jährlichen Lieferantbewertung ebenfalls eine einfache Einschätzung auf Einhaltung der Menschenrechte. Im Falle einer Veränderung in der Geschäftstätigkeit kann eine Neubewertung bzw. Veränderung des Prozesses erfolgen. Aktuell sind hier keine Änderungen geplant.

Strategien und Maßnahmen zur Einhaltung von Menschenrechten

Wir wählen unsere Lieferanten und Partnerbetriebe nach strengen Kriterien aus, wobei die Achtung der Menschenrechte eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit darstellt. Jeder Lieferant muss bestätigen, dass er die Menschenrechte respektiert und keine Zwangs- oder Kinderarbeit sowie jegliche Form von Ausbeutung duldet. Dieser Ansatz ist in unseren Einkaufsrichtlinien verankert. Bisher haben wir keine formalen Audits zur Überprüfung der Menschenrechtsstandards unserer Lieferanten durchgeführt, da wir auf das Vertrauen und die Einhaltung internationaler Standards setzen.

Erreichte Ziele

Da wir bisher keine spezifischen Zielsetzungen zur Förderung der Menschenrechte definiert haben, können wir derzeit noch keine quantitativen Erfolge berichten. Allerdings gab es bislang keine Vorfälle oder Beschwerden, die auf eine Missachtung der Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette oder im eigenen Unternehmen hinweisen. In Zukunft streben wir an, detaillierte Ziele und Maßnahmen zu definieren und die Ergebnisse systematisch zu überwachen und zu berichten.

Wesentliche Risiken

Aufgrund unserer regionalen Ausrichtung und der Art unserer Geschäftstätigkeit sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechte. Unsere Geschäftstätigkeit in Deutschland und Europa unterliegt strengen gesetzlichen Vorgaben, die die Achtung der Menschenrechte gewährleisten. Auch bei unseren Lieferanten und Partnern, die ebenfalls in diesem regulatorischen Rahmen tätig sind, sehen wir keine signifikanten Risiken. Sollten sich in Zukunft internationale Geschäftsbeziehungen oder Risikofaktoren ändern, werden wir diese Risiken analysieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr 2024 sind keine Investitionsvereinbarungen abgeschlossen worden, die unter das Kriterium „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ fallen. Sollte sich dies in Zukunft ändern, werden wir sicherstellen, dass Menschenrechtsklauseln in die Verträge aufgenommen und entsprechende Prüfungen durchgeführt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

N+P betreibt nur Standorte in Deutschland. Da unsere Standorte den deutschen und europäischen gesetzlichen Anforderungen unterliegen, wurde bisher keine explizite Prüfung der Betriebsstätten auf Menschenrechtsaspekte durchgeführt. Eine Überprüfung auf Menschenrechtsaspekte halten wir derzeit aufgrund der regionalen Ausrichtung und der Einhaltung strenger europäischer Richtlinien nicht für notwendig. Sollte sich unsere Geschäftstätigkeit in risikoreichere Regionen ausweiten, werden entsprechende Prüfungen durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir arbeiten nur mit Lieferanten und Partnern zusammen, die uns durch ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen überzeugen, wobei Regionalität eine wichtige Rolle spielt. Soziale Aspekte wurden bisher nicht systematisch überprüft, da wir uns auf die Einhaltung unserer Leitlinien für nachhaltige Beschaffung verlassen. Eine umfassende Prüfung aller neuen Lieferanten auf soziale Kriterien ist derzeit nicht geplant, da wir auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit regionalen Partnern setzen.

Sollte sich in Zukunft die Notwendigkeit ergeben, wird die Prüfung evaluiert.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Wir wählen unsere Lieferanten und Partner nach unseren eigenen Leitlinien für nachhaltige Beschaffung aus, die auch die Achtung der Menschenrechte beinhalten. Eine formale Erhebung über soziale Auswirkungen bei unseren Lieferanten wurde bisher nicht durchgeführt. Aufgrund der regionalen Ausrichtung und der strengen Standards unserer Lieferanten sehen wir derzeit keinen Bedarf, dies systematisch zu erfassen.

Sollte sich in Zukunft eine Erweiterung unserer Lieferketten in risikoreichere Regionen ergeben, werden wir entsprechende Prüfungen durchführen

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Unternehmerische Verantwortung heißt für uns auch, Verantwortung für unser Umfeld zu tragen. Das schließt verantwortliches Handeln an den Standorten in sozialen und kulturellen Bereichen ein.

Deshalb engagieren wir uns auf vielfältige Weise als Sponsor, Förderer und Ratgeber in Verbänden, bei Sportvereinen, bei sozialen Einrichtungen und in Kultur und Forschung.

Beispielhaft sollen folgende Partnerschaften benannt werden:

- BSV Sachsen Zwickau (Frauenhandball)
- RB Zwickau (Rollstuhlbasketball)
- ETC Crimmitschau (Eishockey)
- Kunstsammlungen Zwickau
- Gewandhausorchester Leipzig
- Kindergarten Regenbogen

In diesem Prozess ist die Unternehmensführung involviert, wobei auf einen festgelegten Managementprozess oder die Festlegung auf eine prozentuale Höhe am Umsatz bewusst verzichtet wird, um flexibel unterstützen zu können.

Bei der Unterstützung im sozialen und kulturellen Bereich wird kein Risiko in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit gesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die N+P Informationssysteme GmbH plant, implementiert und betreibt Informationssysteme für CAD-/CAM-/PDM-/ERP-Anwendungen und von Facility-Management-Systemen. Die IT-Systemintegration, die Entwicklung von Software-Systemen und die Erbringung von IT-Service- und IT-Outsourcing-Dienstleistungen zählen zum Unternehmensgegenstand.

Im Geschäftsjahr wurde ein positives Jahresergebnis i. H. v. TEUR 1.191 (Vorjahr: TEUR 1.118) erzielt. Die Gesamtleistung hat sich von TEUR 28.578 um 2 % auf TEUR 29.104 erhöht. Die Materialaufwendungen haben sich von TEUR 12.091 um 2 % auf TEUR 11.956 verringert. Damit hat sich der Rohertrag (Umsatzerlöse einschließlich Bestandsänderung abzüglich Materialaufwendungen = Rohertrag) um 4 % erhöht. Die Personalaufwendungen haben sich von TEUR 12.775 um 4 % auf TEUR 13.306 erhöht.

Die Entwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 lag im Rahmen der

geplanten Erwartungen.

Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit von N+P ist in Deutschland. Zum Teil erfolgen auch Projekteinsätze innerhalb Europas, welche aber keinen relevanten Anteil am Unternehmensergebnis haben.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

N+P ist keiner politischen Partei angehörig und leistet keine berichtspflichtigen Parteispenden. Im Rahmen unseres Engagements in Interessenverbänden wie VDMA, Bitkom, IHK und BuildingSmart sowie durch die Teilnahme an staatlich geförderten Projekten ergeben sich gelegentlich Kontakte zu politischen Mandatsträgern, insbesondere im Zusammenhang mit Firmenbesuchen. Diese Kontakte dienen primär dem Austausch über technologische Entwicklungen und Themen von gemeinsamem Interesse.

Relevante Gesetzgebungsverfahren

Aktuell sind keine spezifischen Gesetzgebungsverfahren bekannt, zu denen N+P formell Eingaben gemacht hat. Wir behalten jedoch relevante Entwicklungen auf politischer Ebene im Blick, insbesondere in Bezug auf Digitalisierung, IT-Infrastrukturen und Nachhaltigkeit. Sollten in der Zukunft gesetzliche Entwicklungen oder Verfahren auftreten, die für unser Unternehmen von Bedeutung sind, werden wir entsprechende Eingaben prüfen und gegebenenfalls einbringen.

Politische Einflussnahme und Parteispenden

N+P übt über seine Mitgliedschaft in Branchenverbänden wie dem VDMA und Bitkom indirekt Einfluss auf politische Entscheidungen aus. Diese Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber politischen Entscheidungsträgern, wobei der Schwerpunkt auf technologischen und wirtschaftlichen Themen liegt. Es wurden im Jahr 2024 keine berichtspflichtigen Spenden an politische Parteien geleistet, und ein solches Engagement ist auch für die Zukunft nicht geplant.

Kriterien für politisches Engagement

N+P engagiert sich politisch ausschließlich im Rahmen von Branchenverbänden oder staatlich geförderten Projekten. Die Entscheidung, in welchen Bereichen wir uns engagieren, richtet sich nach der Relevanz der Themen für unser Kerngeschäft, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und IT-Infrastruktur. Unsere Beteiligung erfolgt auf der Grundlage des Interesses an der Förderung technologischer Innovationen und nachhaltiger Entwicklungen.

Mitgliedschaft in politisch aktiven Organisationen N+P ist Mitglied in verschiedenen Branchenverbänden und Organisationen, die politisch aktiv sind. Dazu gehören:

- **VDMA** (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau)
- **Bitkom** (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien)
- **IHK** (Industrie- und Handelskammer)
- **BuildingSmart** (Internationale Organisation zur Förderung von Standards im Bauwesen)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtsjahr 2024 wurden von N+P keine berichtspflichtigen Spenden an politische Parteien geleistet. Sollten in Zukunft Zahlungen oder Sachzuwendungen erfolgen, werden diese im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften offengelegt. Die bisher geleisteten Zahlungen liegen unterhalb der Berichtspflicht und wurden ausschließlich im Rahmen von Branchenverbandsaktivitäten oder ähnlichen Maßnahmen erbracht, ohne direkten Einfluss auf politische Parteien oder politische Mandatsträger.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

N+P hat sich verpflichtet, sämtliche geltenden Gesetze und Richtlinien einzuhalten. Um rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption, zu verhindern, existiert bei N+P ein **Code of Conduct**, der als interne Richtlinie für alle Mitarbeitenden gilt. Diese Richtlinie beschreibt die Verhaltensregeln und ethischen Prinzipien unserer geschäftlichen Aktivitäten. Zu den zentralen Bereichen des **Code of Conduct** gehören:

- **Einhaltung geltenden Rechts:** Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.
- **Interessenkonflikte:** Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden klar geregelt.
- **Fairer Wettbewerb:** Die Verhinderung von Kartellbildung und unfairen Geschäftspraktiken ist ein zentrales Ziel.
- **Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung:** Alle Mitarbeitenden werden gleichbehandelt, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen persönlichen Merkmalen.
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität.

Zusätzlich zu diesen Regeln enthält unser **Mitarbeiterhandbuch** weiterführende Leitlinien, die sich auf Kundenbeziehungen, Vertrieb, Qualifikation und die Unternehmens- und Führungskultur beziehen.

Strategien und Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption und Gesetzesverstößen

Zur Vermeidung von Korruption und anderen Gesetzesverstößen hat N+P klare Verhaltensregeln und Prozesse etabliert. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird durch interne Audits und regelmäßige Überprüfungen der Unternehmensprozesse sichergestellt. Im Falle eines Verstoßes werden Sanktionen verhängt, die je nach Schwere des Vergehens bis zur Kündigung reichen können.

Verantwortlichkeit und Überprüfung der Maßnahmen

Die Einhaltung der Compliance-Richtlinien und die Verhinderung von Korruption werden von der Geschäftsführung überwacht. Die Geschäftsführung ist aktiv in die Entwicklung und Überprüfung der Compliance-Strategien

eingebunden und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden über die aktuellen Regelungen informiert sind.

Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden

Die Sensibilisierung für Compliance-Themen wird durch regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen sichergestellt. Insbesondere neue Mitarbeitende erhalten während ihrer Einarbeitungsphase eine Schulung zum Thema Compliance und den internen Verhaltensregeln. Zudem steht der **Code of Conduct** im internen Netzwerk zur Verfügung, sodass alle Mitarbeitenden jederzeit Zugriff auf diese wichtigen Informationen haben.

Ziele und Zielerreichung

Derzeit hat N+P keine konkreten, quantitativen Zielsetzungen im Bereich der Korruptionsprävention festgelegt. Wir evaluieren jedoch kontinuierlich unsere Maßnahmen und Strategien, um sicherzustellen, dass sie den höchsten Standards entsprechen. Sobald konkrete Ziele definiert sind, werden wir über deren Fortschritt in zukünftigen Berichten berichten.

Wesentliche Risiken

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit in Deutschland und Europa sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken im Bereich der Korruptionsprävention. Unser Fokus auf langfristige Partnerschaften und transparente Geschäftsbeziehungen minimiert das Risiko von Korruption und Bestechung. Sollten sich in Zukunft wesentliche Risiken abzeichnen, werden wir diese analysieren und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen und Innovation.

Bei N+P wurde in den letzten Jahren ein umfangreiches Integrated Management System erarbeitet. In Rahmen dieses Systems sind umfangreiche Prozesse und Risikoanalysen dokumentiert. Im Rahmen von regelmäßigen internen und externen Audits werden diese auf Wirksamkeit und Umsetzung geprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Der zugrundeliegende Code of Contact und die internen Leitlinien gelten für alle Unternehmensstandorte und werden regelmäßig kontrolliert. Es wurden keine Risiken ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es sind keine Korruptionsvorfälle im Berichtsjahr 2024 aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es sind keine Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich entstanden.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.