

NEW  
WORK  
SE



# 2020

## CSR-BERICHT

Corporate Social Responsibility



## HARBOUR FOR

---



**XING**  
Marketing  
Solutions



**XING**  
E-Recruiting



**Hallo  
Freelancer**  
Ein Service von XING



**PRESCREEN**







# UNTER- NEHMENS- PORTRÄT

Die **New Work SE** engagiert sich seit 18 Jahren mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllende Arbeitswelt. Gegründet als professionelles Netzwerk OpenBC, bietet die New Work SE heute der großen Mehrheit der Berufstätigen im deutschsprachigen Raum ein eigenes digitales Netzwerk.

2006 erfolgte die Umbenennung in XING und 2019 in New Work SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Engagement für eine bessere Arbeitswelt jetzt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Mit diesem Engagement hilft die New Work SE Menschen und Unternehmen dabei, in einer sich verändernden modernen Arbeitswelt noch erfolgreicher zu sein.

Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die New Work SE-Gruppe hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt insgesamt 1.908<sup>1</sup> Mitarbeiter an weiteren Standorten, unter anderem in München, Wien und Porto. Weitere Infos unter → [new-work.se](https://new-work.se)

<sup>1</sup> Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2020

# INHALT

- 3 Unser CSR-Leitbild
- 4 CEO-Statement
- 8 CSR-Ziele und -Strategie
- 14 Corona-Special 2020
  
- 16 Handlungsfeld Mitarbeiter
- 24 Handlungsfeld Gesellschaft
- 32 Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen
- 38 Handlungsfeld Datenschutz und Compliance
- 44 Handlungsfeld Umwelt
  
- 50 GRI-Inhaltsindex
- 52 Externe Prüfung
- 54 Impressum und Kontakt

## Handlungsfeld Mitarbeiter



16

## Handlungsfeld Umwelt



44

## Handlungsfeld Gesellschaft



24



32

## Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen



38

## Handlungsfeld Datenschutz und Compliance

### ÜBER DIESEN BERICHT

Seit 2017 veröffentlicht die New Work SE einen CSR-Bericht, der einmal jährlich in deutscher und englischer Fassung erscheint. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 und umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen der New Work SE-Gruppe mit allen Tochterunternehmen im Berichtszeitraum. Abweichungen der New Work SE im Vergleich zur New Work SE-Gruppe sind entsprechend über Fußnoten gekennzeichnet.

Dieser CSR-Bericht 2020 ist nach § 289b und § 315b HGB eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, die extern geprüft wurde<sup>2</sup>. Seit dem Erstbericht 2017 haben sich keine wesentlichen Änderungen im Hinblick auf Berichtsumfang und Grenzen der Themenbereiche ergeben. Jeder Bericht ist als Fortschrittsbericht zu verstehen und knüpft an die vorangegangenen Berichte an. Der letzte Bericht für das Jahr 2019 wurde am 26. März 2020 veröffentlicht. Die CSR-Berichte der vergangenen Jahre 2017 bis 2019 sind zum Vergleich weiterhin auf der [→ New Work SE-Website](#) abrufbar.

Quantitative Angaben und Kennzahlen sowie die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern beziehen sich auf das Berichtsjahr 2020. Abweichungen und Auslassungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Der vorliegende Bericht der New Work SE-Gruppe wurde in Anlehnung an die Reportingstandards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards)<sup>3</sup> erstellt und umfasst neben den Grundlagen der Berichterstattung Informationen zu Zielen und Maßnahmen in den fünf Handlungsfeldern Mitarbeiter, Gesellschaft, Produkte und Dienstleistungen, Datenschutz und Compliance sowie Umwelt. Der CSR-Bericht ergänzt und erweitert somit den Geschäftsbericht.

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen und verwenden ausschließlich die männliche Form. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich selbstverständlich auf alle Geschlechter.

<sup>2</sup> Prüfungsbescheinigung siehe Seite 52

<sup>3</sup> GRI-Standards ist ein international anerkannter Reporting-Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die im Bericht verwendeten GRI-Angaben sind im GRI-Inhaltsindex auf den Seiten 50 und 51 aufgeführt.

# UNSER CSR-LEITBILD

„For a better working life“ – Die Vision der New Work SE prägt zugleich unser Verständnis von Verantwortung und unser soziales Engagement. Arbeit ist ein Thema, das unser Leben wie kaum ein zweites prägt. Arbeit ernährt uns nicht nur, sie kann auch Quell für ein erfülltes Leben, ein Weg zur Zufriedenheit oder gar Selbstverwirklichung und ein Mittel zur gesellschaftlichen Teilhabe sein. Allerdings ist die Arbeitsrealität bei viel zu vielen Menschen nach wie vor ein Grund für Unzufriedenheit, Krankheit oder Verschwendung von Potenzial. Zugleich befindet sich die Arbeitswelt, ausgelöst durch Digitalisierung, die aktuelle Flexibilisierung der Arbeit und Fachkräftemangel, in einem radikalen Umbruch.

Die New Work SE setzt sich deshalb dafür ein, die Chancen dieser Veränderung zu erkennen und möglichst vielen Menschen zu öffnen. Dieser Anspruch leitet uns bei der Ausgestaltung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir entwickeln immer wieder zukunftsweisende Arbeitskonzepte und -initiativen und bringen diese in die gesellschaftliche Debatte mit ein.

Zugleich gehört es zu unserer Verantwortung, dass wir uns im Miteinander des beruflichen Alltags, bei der Entwicklung von neuen Produkten, bei Einkaufs- und Geschäftsentscheidungen an den Auswirkungen unseres Handelns auf unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft ausrichten. So leisten wir unseren Beitrag, dass die Arbeitswelt der Zukunft zu einer besseren wird.

# NEW WORK – AKTUELLER DENN JE



Vorstandsvorsitzende  
der New Work SE  
Petra von Strombeck

## Liebe Leserinnen und Leser,

der große „Katalysator“ namens Corona hat das Thema Zukunft der Arbeit in den Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Debatten katapultiert. Wie organisieren wir künftig Arbeit? Welche Bedürfnisse Berufstätiger gilt es zu befriedigen? Wie muss sich Führung verändern? Welche Bedeutung hat das Thema „Kultur“ in Unternehmen? Wie kann der Einzelne sich selbst verwirklichen und die so gewonnene Motivation zum Wohl und Erfolg des Unternehmens einbringen?

Mussten wir für die Beschäftigung mit Fragen wie diesen in der Vergangenheit immer mal wieder die Lanze brechen, sind sie heute Gegenstand zahlreicher Debatten und Diskurse. Kein Wunder, war doch durch den plötzlichen Lockdown im Frühjahr vergangenen Jahres mit einem Mal mehr oder weniger überall möglich, was zuvor noch unmöglich schien: das Homeoffice. Es war Gegenstand zahlreicher Medienbeiträge und gleichzeitig so etwas wie das Symbol für die neue Aktualität der Debatte. Natürlich ist es nicht sinnvoll, die Diskussion zur Zukunft der Arbeit zu verengen auf Artefakte, Werkzeuge und Techniken. Allerdings hat die Entwicklung gezeigt: Es ist viel mehr möglich, als wir bislang gedacht haben.

## „Die Corona-Pandemie hat gesellschaftliche Entwicklungen deutlich gemacht, die wir angehen müssen: Digitalisierung, Bildung und die Zukunft der Arbeit.“

Verstehen Sie mich nicht falsch: Die Pandemie ist ein furchtbares Ereignis, das Leid über Millionen von Menschen bringt und die ganze Welt von einem Tag auf den anderen in den Krisenmodus gestürzt hat. Und gleichzeitig funktioniert das Virus als Katalysator auch für gesellschaftspolitische Entwicklungen und macht deutlich, welche Themen wir dringend angehen müssen. Themen wie Digitalisierung. Bildung. Und eben: die Zukunft der Arbeit.



Auch wir standen vor der Herausforderung, von einem Tag auf den anderen die Arbeitsprozesse der New Work SE neu zu definieren. Als agiles Unternehmen, dem interdisziplinäre Zusammenarbeit über verschiedene Standorte hinweg gut vertraut ist, waren wir sehr rasch in der Lage, auf die Ereignisse zu reagieren, und in allen Momenten voll einsatzfähig. Wir haben uns intensiv um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekümmert, ihnen neue Kommunikationsangebote gemacht, um die einzigartige Kultur unseres Unternehmens auch in der erzwungenen Distanz aufrechtzuerhalten. Insbesondere haben wir den Eltern geholfen, mit den Folgen der Pandemie umzugehen. Unseren Nutzern, Mitgliedern und Kunden sowie einer darüber hinaus interessierten Öffentlichkeit standen wir mit neuen Content-Formaten zur Seite – zum Beispiel NWXnow oder Zukunft.machen – und boten handfeste Unterstützung – zum Beispiel durch die Kampagne „Wir helfen Freelancern“.

Das Thema New Work – und damit eine bessere, menschlichere Arbeitswelt – ist der Kern unseres Unternehmens und unseres gesellschaftlichen Engagements. Es geht aus unserer Sicht um einen Perspektivwechsel. Weg von einer Welt, in der der Einzelne zu funktionieren und als Rädchen im Getriebe dem Firmenwohl zu dienen hat, dessen Arbeitskraft gefragt ist, der aber seine Persönlichkeit bitteschön am Werkstor abzulegen hat. Nein, wir glauben an eine Arbeitswelt, in der jeder Einzelne als Persönlichkeit wächst, sich entfalten und so ein besseres Leben führen kann – wovon wiederum Unternehmen profitieren.

Der Einzelne und seine Bedürfnisse werden wichtiger. Das zeigt sich bereits in ganz einfachen Dingen. Wenn wir jeden Tag in die Wohnzimmer unserer Kolleginnen und Kollegen schauen, entwickeln wir viel mehr Verständnis für die individuellen Situationen und Herausforderungen, vor denen der Einzelne steht. Das wird Miteinander und Führungskultur ändern. Letztere muss sich allein schon deshalb großflächig verändern, da klassische Kontrolle in einem Umfeld von Distanzarbeit unmöglich geworden ist. Das Büro wird kein Ort mehr sein, in dem ich sein muss. Somit fällt dem Arbeitgeber die Aufgabe zu, eine Umgebung anzubieten, in der der Einzelne sein will. Orte der Begegnung, so bin ich überzeugt, werden künftig sogar noch wichtiger werden. Denn Nähe ist Voraussetzung für eine gute Unternehmenskultur. Und nur Unternehmen, da bin ich sicher, die eine starke Unternehmenskultur haben, werden nachhaltig erfolgreich sein können. Der auch durch Corona ungebrochene demografische Wandel und der Wettbewerb aller um dieselben raren Talente machen den Arbeitgeber attraktiv, der eine Umgebung bietet, in der ich wachsen und mich selbst verwirklichen kann. Deshalb werden die Anstrengungen, ein solches Umfeld zu bieten, in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Und das, liebe Leserinnen und Leser, ist meiner Ansicht nach eine sehr gute Nachricht.

**„Wir glauben an eine Arbeitswelt, in der jeder Einzelne als Persönlichkeit wächst und sich entfalten und so ein besseres Leben führen kann – wovon wiederum Unternehmen profitieren.“**



Genau hier sehen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung für die künftige neue Arbeitswelt. Es besteht die Gefahr, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie die positiven Entwicklungen im Bereich der Arbeit teilweise wieder zunichte machen. Gleichzeitig besteht die Chance eines echten Paradigmenwechsels. Um die zu ergreifen, dafür werden wir nicht müde zu werben. Als verantwortungsvoller „Corporate Citizen“ möchten wir dem Diskurs eine Heimat geben. Ihn mit eigenen Impulsen anreichern und treiben. Mit den Produkten und Services unserer digitalen Marken flexible Lösungen, neue Konzepte und Hilfestellungen bieten. Auf dass es für den Einzelnen immer leichter wird, ein erfüllendes Arbeitsleben zu haben.

Mit dem vorliegenden CSR-Bericht 2020 schließen wir unsere erste CSR-Strategie-Periode ab, die auf drei Jahre ausgelegt war. Die gute Nachricht: Alle Ziele, die wir für die wesentlichen Themen in 2017 definiert hatten, konnten wir im Berichtszeitraum 2020 erreichen. Aktuell erarbeiten wir die neue CSR-Strategie mit der Perspektive bis ins Jahr 2025. Um den Strategie- sowie Managementprozess im Bereich Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeit konsequent weiter zu gestalten, werden wir die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen prüfen und dazu in einen konstruktiven Dialog mit unseren Stakeholdern treten. Der Fokus wird, das steht bereits fest, nach wie vor auf unseren Mitarbeitern sowie unserem sozialen und gesellschaftlichen Engagement liegen. Im Rahmen der neuen Strategie werden wir uns aber verstärkt mit klimabezogenen und ökologischen Themen auseinandersetzen und hier konkrete Ziele definieren. Auch wenn das Handlungsfeld Umwelt bisher keine für uns materiellen Themen beinhaltete, möchten wir unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens leisten. Denn unsere Welt gibt es schließlich nur einmal.

Das kommende Jahr wird sicherlich erneut ein herausforderndes sein. Aber 2020 hat uns gezeigt, dass wir auch große Herausforderungen meistern können. Und dass Zukunft das ist, was wir aus ihr machen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres CSR-Berichts.

Ihre



**Petra von Strombeck**  
CEO/ Vorstandsvorsitzende

# CSR-ZIELE UND -STRATEGIE

Unsere CSR-Strategie basiert auf unserer Unternehmensvision „For a better working life“, die unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und sozialem Engagement prägt. Die Schwerpunkte aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Sicht sind in fünf Handlungsfeldern verankert und dokumentieren unser nachhaltig orientiertes Handeln. Bis 2020 haben wir uns konkrete Ziele gesetzt, die allesamt erreicht wurden.

## UNSER CSR-MANAGEMENT

Unser Anspruch ist es, CSR im täglichen Geschäft zu verankern und in jeglichen Strategie- und Unternehmensprozessen zu etablieren. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2017 einen CSR-Steuerungskreis gegründet, der aus dem CSR-Koordinator, dem Vice President Corporate Communications und dem Director Investor Relations besteht. Mithilfe dieses Gremiums werden Fortschritte in Bezug auf Zielerreichung und Maßnahmen kontinuierlich verfolgt.

Oberstes Entscheidungsgremium unserer integrierten CSR-Governance ist der Vorstand. An diesen berichtet der CSR-Steuerungskreis direkt und bereitet richtungsweisende Entscheidungsvorlagen vor. Zudem berät er im Hinblick auf die Weiterentwicklung des CSR-Engagements sowie strategische Prozesse und informiert sowohl Vorstand als auch Mitarbeiter umfassend über Entwicklungen von Kennzahlen und geplanten Initiativen. Dabei ist der CSR-Koordinator fachverantwortlich für die CSR-Aktivitäten und -Maßnahmen und die Bereichsverantwortlichen für deren Umsetzung.

## UNSERE CSR-STRATEGIE 2017 BIS 2020

Die Grundlage für unsere CSR-Strategie und CSR-Roadmap wurde bereits im Jahr 2017 gelegt. Auf Basis der Unternehmensvision der New Work SE wurde unser CSR-Leitbild formuliert. Um die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, haben wir in einem mehrstufigen Strategieprozess zunächst die wichtigsten internen und externen Stakeholder betrachtet und gewichtet, um somit die Relevanz ihrer Ansprüche und Interessen bestimmen zu können. In einem anschließenden Dialog wurden ihre Erwartungen bewertet und in der

Wesentlichkeitsanalyse zusammengetragen. Darauf aufbauend identifizierten wir im Rahmen der Analyse die für unser Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen (siehe Grafik „Wesentlichkeitsmatrix“ Seite 9) und definierten die Schwerpunkte unserer gesellschaftlichen Verantwortung in fünf Handlungsfeldern:

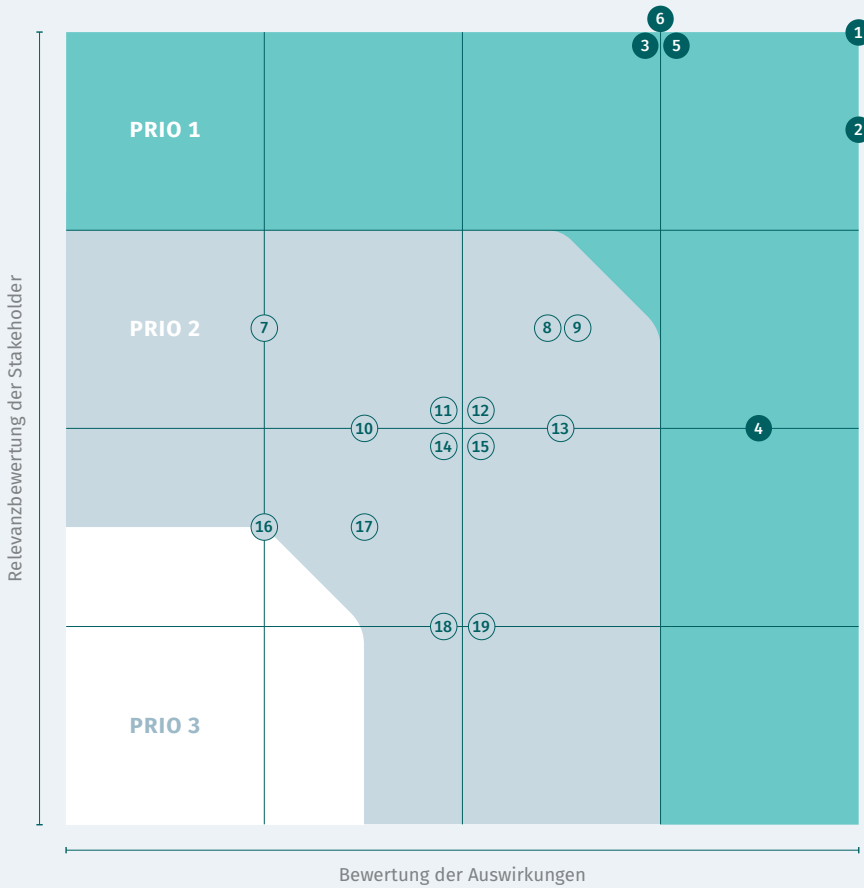
- Mitarbeiter
- Gesellschaft
- Produkte und Dienstleistungen
- Datenschutz und Compliance
- Umwelt

Basierend auf diesen Ergebnissen verabschiedeten wir die aktuelle CSR-Strategie für den Zeitraum 2017 bis 2020, setzten konkrete Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern und leiteten Maßnahmen zur Zielerreichung bis 2020 ab. Im Berichtsjahr 2020 wurden alle definierten Ziele erreicht. Ein Überblick aller Ziele und Maßnahmen sowie der Grad der Zielerreichung sind in der Abbildung „Unsere Ziele und Zielerreichungen 2017 bis 2020“ dargestellt (siehe Seite 10).

## CSR-LEITBILD UND VISION ALS GRUNDLAGE FÜR UNSERE STRATEGIE

Das CSR-Leitbild der New Work SE (siehe Seite 3) und die damit verbundene Unternehmensvision, die unser Verständnis von unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung prägen, sind Basis für die Strategieentwicklung. Denn New Work mit all seinen Facetten ist für uns nicht mehr nur eine Bewegung, sondern zu einem Selbstverständnis unseres täglichen Handelns über alle Unternehmensbereiche hinweg avanciert.

UNSERE CSR-THEMEN – WESENTLICHKEITSMATRIX<sup>4</sup>



 <b>MITARBEITER</b>	 <b>GESELLSCHAFT</b>	 <b>PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN</b>	 <b>DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE</b>	 <b>UMWELT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① Mitarbeiter-zufriedenheit</li> <li>② Work-Life-Balance</li> <li>⑬ Mitarbeiterbeteiligung</li> <li>⑨ Diversity</li> <li>⑫ Aus- und Weiterbildung</li> <li>⑭ Stärkung der Führungskompetenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>③ New Work Know-how</li> <li>⑩ Mitarbeiterengagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ Innovationsmanagement</li> <li>⑤ Nutzung und Mitgliederwachstum</li> <li>⑰ Einkauf</li> <li>⑱ Kundenservice</li> <li>⑯ Menschenrechte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑥ Datenschutz</li> <li>⑦ Compliance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑧ Mitarbeitermobilität</li> <li>⑪ Energieverbrauch</li> <li>⑮ Umweltfreundliche Gebäude</li> <li>⑱ Recycling</li> </ul>

<sup>4</sup> Gemessen an den gesetzlichen Wesentlichkeitskriterien für die Berichterstattung über nicht-finanzielle Risiken ist – nach Umsetzung von Risikobegrenzungsmaßnahmen – keines der identifizierten Risiken wesentlich. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines sehr wahrscheinlichen Eintritts.

## UNSERE ZIELE UND ZIELERREICHUNGEN 2017 BIS 2020:

<p>→ <b>Mitarbeiterzufriedenheit</b> Quote der Mitarbeiterzufriedenheit, regelmäßig erhoben durch eine onlinebasierte Umfrage (Seite 18 „Mitarbeiter“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	82 %	75,8 %	>70 %	105,8 %
<p>→ <b>Work-Life-Balance</b> Teilzeitquote unserer Mitarbeiter, bestehend aus befristeten und unbefristeten Teilzeitmodellen (Seite 19 „Mitarbeiter“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	11,5 %	13,4 %	10 %	103,4 %
<p>→ <b>New Work Know-how</b> Voting-Reichweite des New Work Awards (Seite 26 „Gesellschaft“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	25.000 Votes	31.872 Votes	30.000 Votes	106,24 %
<p>→ <b>Innovationsmanagement</b> Anzahl der Mitarbeiter aus Produktteams in Personentagen pro Jahr, die an den „HackWeeks“ teilnehmen (Seite 35 „Produkte und Dienstleistungen“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	1.570 Personen- tage	2.735 Personen- tage	>1.570 Personen- tage	174 %
<p>→ <b>Nutzung und Mitgliederwachstum</b> Durchdringungsrate des adressierbaren Marktes basierend auf dem Quotienten der White Collar Worker<sup>5</sup> im deutschsprachigen Raum und unserer Mitgliederzahl auf der XING-Plattform (Seite 34 „Produkte und Dienstleistungen“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	49 %	70 %	> 49 %	121 %
<p>→ <b>Datenschutz</b> Veröffentlichung eines freiwilligen Data Protection Reports pro Jahr durch das Data Protection Committee (Seite 40 „Datenschutz und Compliance“)</p>	Wert Basisjahr (2017)	Zielwert 2020	Ziel 2020	Zielerreichung Zielwert vs. Ziel 2020
	1 Report	1 Report	Data Protection Report	100 %

<sup>5</sup> White Collar Worker umfassen Berufsgruppen mit kaufmännischen, beratenden, administrativen und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten, mit künstlerischen, kreativ-schöpferischen Tätigkeiten, Heil- und heilpädagogische Berufe sowie Sozialberufe. Basis: 27 Millionen White Collar Worker im deutschsprachigen Raum



Wir sind mit unseren Aktivitäten, Marken und Produkten über das berufliche Netzwerk XING hinausgewachsen und verstehen uns als Wegbereiter für die neue, bessere und menschlichere Arbeitswelt.

Als Unternehmen sehen wir unsere Aufgabe darin, sowohl unsere Mitarbeiter als auch Mitglieder und Kunden auf dem Weg der Transformation zur heutigen Arbeitswelt zu begleiten und aktiv zu unterstützen. Mit der Umfirmierung zur New Work SE im Jahr 2019 unterstreichen wir unseren Anspruch auf eine Vorreiterrolle für die Arbeitswelt der Zukunft im deutschsprachigen Raum und stärken somit unser gesamtes New Work-Engagement. Wir möchten die Chancen des Wandels möglichst vielen Menschen zugänglich machen und den Diskurs um die Frage, wie wir künftig arbeiten wollen, vorantreiben. Diese Vision leben wir auch im eigenen Unternehmen: Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt, Transparenz, Dialog auf Augenhöhe und Flexibilität.

#### MATERIALITÄTSANALYSE: DIE WESENTLICHEN THEMEN DER NEW WORK SE

Die 2017 durchgeführte Materialitätsanalyse half uns, im ersten Schritt die für uns wesentlichen Themen zu identifizieren. Im zweiten Schritt ordneten wir diese Themen in einer

Materialitätsmatrix (siehe Grafik Seite 9) ein. Die Matrix zeigt dabei die Bedeutung der Themen aus Stakeholder-Perspektive und deren Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. In dieser Analyse sind einhergehende Risiken einbezogen, um sicherzustellen, dass alle vom CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) vorgegebenen Handlungsfelder abgedeckt sind.

Die Priorisierung der Themen erfolgte unter Einbindung einer Umfeld- und Unternehmensanalyse. Auf Grundlage dessen wurden sechs wesentliche Themen (siehe Übersicht „Unsere Ziele und Zielerreichungen 2017 bis 2020“ Seite 10) in den einzelnen Bereichen fixiert, konkrete Ziele bis 2020 definiert und mit Kennzahlen hinterlegt. Die Maßnahmen zur Zielerreichung sind in den einzelnen Handlungsfeldern ausführlich dargestellt.

#### UNSERE STAKEHOLDER

Mit dem vorliegenden Bericht wenden wir uns gezielt an unsere Stakeholder, die wir im Rahmen der Analyse 2017 ermittelt haben. Dazu gehören Kapitalgeber, Analysten und Investoren, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Medien und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie Vertreter von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik. Die Einbeziehung und Berücksichtigung sowohl interner als auch externer

#### UNSERE WESENTLICHEN STAKEHOLDER UND IHRE ANSPRÜCHE

##### → Kapitalgeber: Investoren, Analysten, Banken

**Relevanz:** Eigenkapital-/Unternehmenssicherung, Wirtschaftlichkeit, ESG-Ratings

**Dialog:** Austausch auf Investorenkonferenzen, zum Beispiel „ODDO BHF Forum“/Lyon oder WestCoast Consumer Conference der Berenberg Bank/San Francisco

##### → Partner: Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Dienstleister

**Relevanz:** Mitarbeiterzufriedenheit, Work-Life-Balance, Partnerschaft, Vertrauen, Service, Produktsicherheit, Innovationsmanagement, Nutzung und Mitgliederwachstum, Datenschutz, Compliance

**Dialog:** Austausch über verschiedene Kanäle wie Kundenservice, Interviews, XING-Community, XING Klartext, Diskussionsrunden, Produkttests.

##### → Gesellschaft: Medien, Bildung, NGOs

**Relevanz:** New Work Know-how, soziales Engagement, Datenschutz, Compliance, Innovationsmanagement, Menschenrechte, Umwelt

**Dialog:** Austausch über eigene New Work Event-Formate (NWX, NWXnow). Engagement in Verbänden (Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW), Hochschulen, gemeinnützigen Initiativen (zum Beispiel „Wir zusammen“, MUT-Academy), UNESCO und UN Global Compact. Dialog mit NGOs (zum Beispiel Commonpurpose).

##### → Öffentlichkeit: Gesetzgeber, Politik, Behörden, Justiz, Verbände

**Relevanz:** Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Selbstverpflichtungen, Verträgen, Regeln von Zertifizierungssystemen (Compliance), Dokumentation und Überprüfbarkeit, Audits

**Dialog:** Austausch mit Vertretern aus Politik, Verbänden und Behörden, Public Policy Manager NWSE

Stakeholder beeinflussen maßgeblich das Erreichen unserer Unternehmensziele und sichern uns damit den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Um die Ansprüche und Interessen unserer Stakeholder rechtzeitig erkennen zu können, stehen wir mit ihnen im ständigen Dialog. Dadurch erhalten wir wichtige Einblicke in Themen und Zusammenhänge, können auf neue Trends und sich verändernde Anforderungen sofort reagieren und diese in unserer strategischen Ausrichtung berücksichtigen.

Den Prozess der Stakeholder-Analyse überprüfen wir kontinuierlich, da sich Erwartungen, Ziele und Einstellungen im Zeitverlauf ändern können. Ausgangspunkt für die neue Strategieentwicklung 2021 bis 2025 wird ebenfalls eine vorgelegte Stakeholder-Analyse sein. Im Rahmen dieses Prozesses werden wir 2021 Online-Surveys mit unseren Key-Stakeholder-Gruppen sowie gezielte Interviews mit ausgewählten Experten zur Relevanzbewertung der Nachhaltigkeitsthemen durchführen.

#### ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG – DIE EINBINDUNG DER SDGS

Die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung, die sogenannten Sustainable Development Goals, kurz SDGs genannt, bilden den Kern der Agenda 2030, die von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen in 2015 verabschiedet wurde. Die Agenda 2030 gilt für alle Staaten dieser Welt. Handlungsfelder sind beispielsweise die Bekämpfung von Hunger und Armut, hochwertige Bildung, Klimaschutz oder der schonende Umgang mit Ressourcen. Insgesamt wurden 17 SDGs mit 169 Teilzielen verabschiedet. Um diese Ziele zu erreichen, müssen alle Akteure – ob Wirtschaft, Politik, NGOs, Privatpersonen – gemeinsam agieren und Netzwerke bilden. Insbesondere die Wirtschaft kann einen enormen Beitrag leisten. Denn Ziel ist es, weltweit durch wirtschaftlichen Fortschritt ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, das im Einklang mit sozialen und ökologischen Aspekten steht.

In der Übersicht auf Seite 13 sind alle 17 SDGs abgebildet.

Wir als New Work SE möchten auch zukünftig unseren konkreten Beitrag zur Entwicklung der SDGs leisten. Daher haben wir uns in 2020 intensiver mit den verschiedenen Zielen für nachhaltige

Entwicklung auseinandergesetzt, um einen internen Wertabgleich zu unseren eigenen Handlungsfeldern zu ermöglichen. Ableitend aus unserem CSR-Leitbild liegt unser Fokus insbesondere auf folgenden SDGs:

- **SDG 4** (Hochwertige Bildung): Förderung von Bildungsangeboten in Ausbildung und Weiterbildung, Lernmöglichkeiten im Internet, Wissens-Hubs, Plattformen, Foren, Wissensaustausch, Medienkompetenz und Digitalisierung
- **SDG 5** (Geschlechtergleichheit): Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Abbau von Barrieren und Diskriminierung, Stärkung von Frauen in der Arbeitswelt
- **SDG 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Förderung einer neuen, besseren und menschlicheren Arbeitswelt
- **SDG 9** (Industrie, Innovation und Infrastruktur): Sicherstellung von technischen Lösungen und Angeboten für die Arbeitswelt sowie Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit
- **SDG 10** (weniger Ungleichheiten): Abbau von Ungleichheiten, insbesondere beim Zugang zu Bildungsangeboten
- **SDG 13** (Maßnahmen zum Klimaschutz): Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen

Alle oben genannten SDGs lassen sich auch unternehmensintern betrachten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legen wir großen Wert auf ein faires Miteinander mit Respekt und Transparenz und auf Mitwirkung unserer Mitarbeiter an unternehmenspolitischen Prozessen. Wir fördern Vielfalt, die Gleichstellung von Frauen und Männern und ermöglichen unseren Mitarbeitern den Zugang zu diversen Bildungsangeboten innerhalb und außerhalb der Organisation. Damit tragen wir unter anderem zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele 4, 5, 8 und 10 bei. Aus ökologischer Sicht können wir als Unternehmen das Erreichen des SDG 13 unterstützen, indem wir energieeffizient arbeiten, Strom aus erneuerbaren Energien nutzen und CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen bzw. reduzieren.

Eine intensivere Betrachtung und stärkere Implementierung der SDG-Anbindung wird im Rahmen der neuen Strategieentwicklung in 2021 erfolgen.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)



### WEITERENTWICKLUNG UNSERER CSR-STRATEGIE: 2021 BIS 2025

2021 werden wir unsere CSR-Strategie neu aufsetzen und weiterentwickeln. Für die neue strategische Ausrichtung werden wir im Vorfeld folgende Aspekte und Regularien berücksichtigen:

- Die nichtfinanzielle Berichterstattung folgt den Grundsätzen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG): Weiterentwicklung und Überarbeitung von Vorgaben mit Blick auf die EU-Taxonomie-Verordnung.
- Die Berichterstattung richtet sich am etablierten GRI-Standard Option "Kern" aus.
- Die in 2021 erneuerte Wesentlichkeitsanalyse inkludiert die drei Dimensionen: Impact (Auswirkungen), Stakeholder-Relevanz sowie Geschäftsrelevanz.
- Die Implementierung der Sustainable Development Goals (SDGs) wird im Rahmen der Strategie und Zieldefinition berücksichtigt.

### DER WEG ZUR NEUEN STRATEGIE 2025

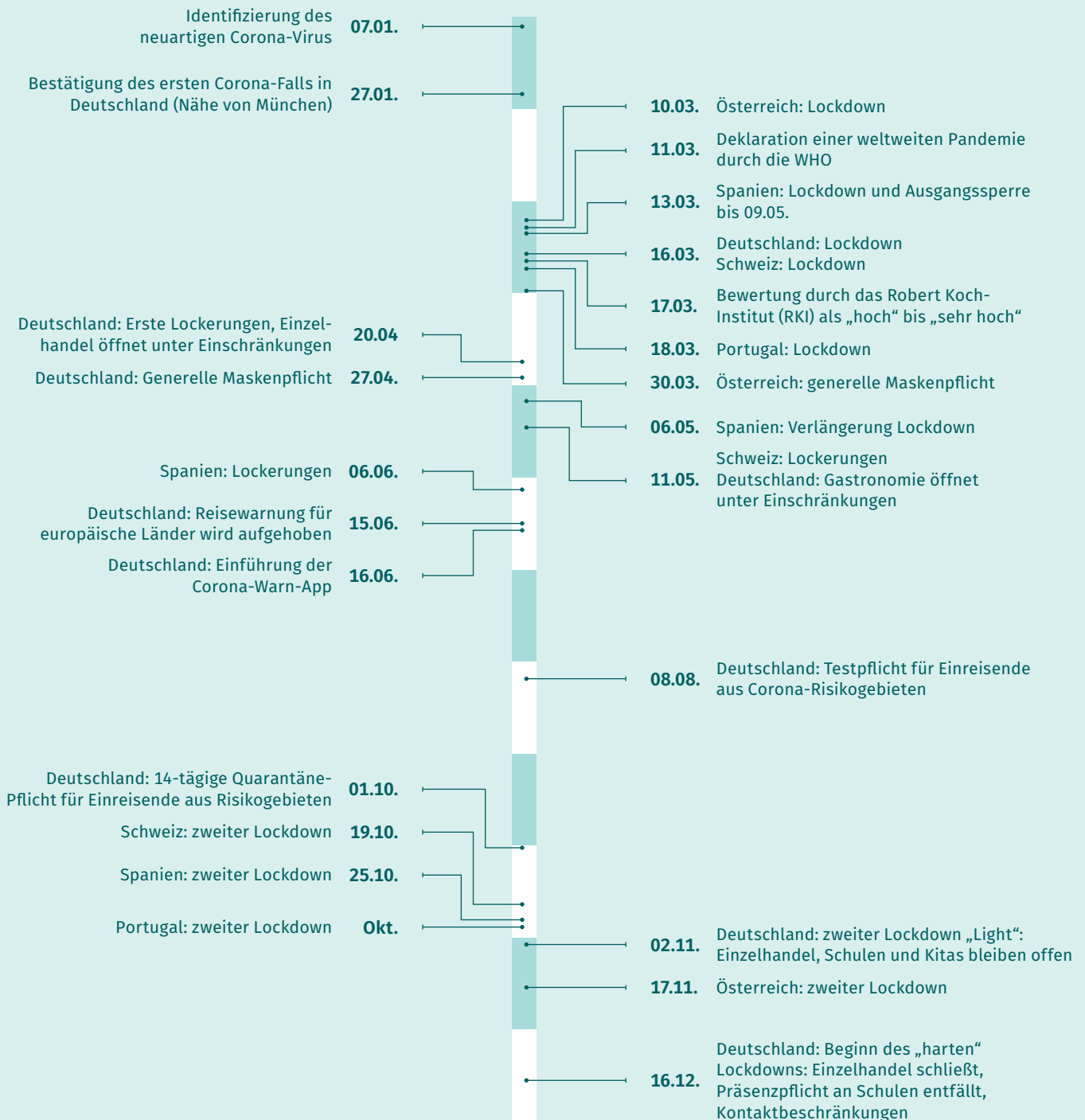
Ausgehend von unserem aktuellen Geschäftsverständnis und unserer Unternehmensvision werden wir in 2021 im Rahmen einer Stakeholder-, Unternehmens- und Wesentlichkeitsanalyse die materiellen Themen nach ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten systematisch überprüfen und deren Relevanz in der dreidimensionalen Betrachtungsweise neu gewichten. Insbesondere das Thema Umwelt werden wir in der Betrachtung stärker in den Fokus rücken, indem wir auch für dieses Handlungsfeld ambitionierte Ziele definieren.

Aufbauend auf den Ergebnissen der oben genannten Analysen und Betrachtungen werden gegebenenfalls eine Anpassung des CSR-Leitbilds erfolgen, neue CSR-Ziele in den fünf Handlungsfeldern für den Zeitraum von 2021 bis 2025 entwickelt, relevante Kennzahlen definiert und zielführende Maßnahmen abgeleitet.

Eine detaillierte Vorstellung der neuen CSR-Strategie und CSR-Roadmap 2021 bis 2025 wird im kommenden CSR-Bericht 2021 erfolgen, der am Ende des ersten Quartals 2022 veröffentlicht wird.

**Es war ein Jahr wie kein anderes: Corona brachte unsere Mitarbeiter und Unternehmensstrukturen gleichermaßen an ihre Grenzen. Hier zeigen wir im Überblick die Entwicklungen der Pandemie und wie die New Work SE darauf nach innen und außen reagierte.**

## DAS CORONA-JAHR IM ZEITABLAUF





# DIE WICHTIGSTEN MASSNAHMEN DER NEW WORK SE



## HANDLUNGSFELD MITARBEITER

- Gründung eines COVID-Krisenteams mit täglichen Updates via Slack
- Remote Work für alle Mitarbeiter an allen Standorten: 1.517 Mitarbeiter im Homeoffice
- Alle Team-Meetings finden virtuell statt, auch das wöchentliche Company Meeting wird zum „Virtual Campfire“
- „Special Leave For Child Care“ für Eltern als Lösung für den KiTa- und Schul-Shutdown: Sonderurlaub für Eltern
- Abholaktion von Monitoren und Bürostühlen aus dem Büro für das Homeoffice
- Bereitstellung von kostenfreien Homeworkouts/virtuellen Sportangeboten von Mitarbeitern für Mitarbeiter



## HANDLUNGSFELD PRODUKTE

- **Entwicklung neuer Online-Formate und Produkte:** Online-Format NWXnow (innerhalb von sechs Wochen) und diverse Online-Events
- Umwandlung von Konferenzräumen in Live-Talk-Studios für neue Online-Formate/Produkte



## HANDLUNGSFELD GESELLSCHAFT

- **NWXnow:** Neue digitale Formatreihe mit kostenfreien Webinaren, Live-Talks, Videocasts, News und Interviews rund um das Thema New Work
- **NWA „Crisis Heroes“:** Sonderkategorie für Einzelkämpfer, Unternehmen und Teams, die gemeinnützige Arbeit leisten oder ihre Produktion und Produktpalette angepasst haben, um der Gesellschaft in der Krise zu helfen
- **#WirHelfenFreelancern:** Kampagne/Initiative für Freelancer zur Unterstützung in der Corona-Krise: Unternehmen können von Freelancern in einer Gutschein-Logik Leistungen einkaufen und somit Soforthilfe leisten.
- **XING E-Recruiting:** Recruiting im Zeichen von Corona – Tipps, kostenfreie Trainings und Webinare
- **XING Events:** #zuhauseaufXING – Kampagne zur Teilnahme an Online-Events bzw. Ermutigung selbst Host von Online-Events zu sein
- **XING News „Corona Hacks“:** Informationsdienst zum Arbeiten und Leben in der Corona-Krise
- **kununu:** Unterstützung der #allefüralle Initiative von FischerAppelt – für Zusammenhalt und Solidarität in der Corona-Zeit
- **Prescreen:** Tipps und Tricks für Recruiter in der Corona-Zeit (Webinar, Whitepaper, etc.)
- **New Work SE:** 250 Mitarbeiter im HH-Headquarter spenden Restaurant-Gutscheine für gute Zwecke: Mit insgesamt 20.000 € konnten verschiedene gemeinnützige Initiativen unterstützt werden





# HANDLUNGSFELD MITARBEITER

Sie sind der Erfolgsfaktor Nummer 1, die zentrale Quelle der Innovation und damit Basis all unseres Tuns: unsere Mitarbeiter. Unser Anspruch ist es, die besten Köpfe für unser Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu halten. Gemeinsam leben wir New Work – und bieten bestmögliche Rahmenbedingungen.







Links: Teammeetings in Zeiten von Corona – zu Beginn der Pandemie zunächst noch mit Abstand und Maske.

Rechts: Doch schon bald musste auch das Headquarter in Hamburg geräumt werden; Büros und Konferenzräume waren verwaist.

PRIO 1-THEMA  
Mitarbeiter-  
zufriedenheit

75,8%

der Mitarbeiter waren im Jahr 2020 durchschnittlich mit unserem Unternehmen als Arbeitgeber zufrieden. Das gesetzte Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit bis 2020 über 70 % zu halten, wurde somit erreicht und sogar um 5,8 % übertroffen.



## UNSER ANSPRUCH

Die New Work SE hat ihre Überzeugung in folgendem Credo formuliert: „Wir glauben an eine Arbeitswelt, in der Menschen sich selbst verwirklichen und ihre Potenziale entfalten können. Das macht nicht nur den Einzelnen zufriedener und glücklicher – sondern gleichzeitig Unternehmen erfolgreicher.“ Daraus folgt unser Anspruch, auch selbst ein Arbeitgeber zu sein, der diese Überzeugung aktiv in den Unternehmensstrukturen für unsere 1.908<sup>6</sup> Mitarbeiter umsetzt. Eine transparente Führungskultur, schnelle und agile Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse und ein empathisches Mit- und Füreinander sind deshalb essentiell wichtige Teile unserer Firmenkultur. Diese weiter im Sinne aller Mitarbeiter zu stärken, entspricht der Positionierung „For a better working life“ unseres Unternehmens.

## UNSERE ZIELE

Die 2017 im Rahmen unserer CSR-Strategie gesetzten Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Mitarbeiter<sup>7</sup> fokussieren sich auf die beiden wesentlichen Themen **Mitarbeiterzufriedenheit** und **Work-Life-Balance**. Diese wurden jeweils an eine Kennzahl gekoppelt, an der wir uns jährlich messen.

### Mitarbeiterzufriedenheit auch im Corona-Jahr hoch

So lautete unser 2017 festgelegtes Ziel im Bereich Mitarbeiterzufriedenheit, bis 2020 einen durchschnittlichen Jahreswert von über 70 Prozent Mitarbeiterzufriedenheit zu halten. Im Jahr

2020 haben wir einen Wert von 75,8 Prozent erreicht, ein leichter Rückgang von 2,5 Prozent gegenüber 2019. Beim Vergleich dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass die Abfragemethode und Fragestellung im Herbst 2020 unter anderem angesichts der Auswirkungen der Corona-Pandemie aktualisiert und angepasst wurde.

Als Grund für den leichten Rückgang der Zufriedenheit der Mitarbeiter sind die Restrukturierungsmaßnahmen auszumachen, die das Unternehmen in Folge des durch die Corona-Pandemie gebremsten Umsatzwachstums durchführen musste. Ziel war es, weiterhin Spielraum für wichtige Investitionen zu haben, nachdem sich die Planungen auf Basis von Vor-Corona-Wachstumsraten als unrealistisch erwiesen hatten.

Die Zufriedenheitswerte lagen bis August 2020 durchschnittlich bei 79 Prozent. Erst ab Oktober, als die Restrukturierung angekündigt wurde, fielen sie ab. Zu Beginn der Pandemie lag die Zufriedenheit zwischenzeitlich bei deutlich über 80 Prozent. Die New Work SE ist also auch in den Augen unser Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen Zufriedenheit von über 70 Prozent gut durch das für alle schwierige Pandemie-Jahr gekommen.

### Flexible Lösungen für Work-Life-Balance

Um eine optimale Work-Life-Balance sicherzustellen, haben wir vielfältige und individuelle Arbeitszeitregelungen eingeführt, die sich an den jeweiligen persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren. Unterstützung bei der Planung und Umsetzung erhalten sie dabei – wie auch bei vielen anderen beruflichen und gesundheitlichen Themen – durch das renommierte Hamburger Fürstenberg Institut.

<sup>6</sup> Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2020

<sup>7</sup> Berechnungsbasis für alle Kennzahlen im Handlungsfeld Mitarbeiter: alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne Honeypot und InterNations





Neben der Option, eine mehrmonatige Auszeit oder unbezahlten Urlaub zu nehmen, kann jeder unserer Mitarbeiter seine Arbeitsstunden auf 80 oder 90 Prozent reduzieren. Auch befristete Teilzeittösungen sind möglich. Von all diesen Modellen machen zunehmend mehr Kollegen Gebrauch.

Die für uns im CSR-Zusammenhang relevante Kennzahl ist seit 2017 die Quote der Mitarbeiter, die – ob befristet oder unbefristet – das Angebot von Teilzeit in Anspruch nehmen. Zum Ziel gesetzt hatten wir uns dafür eine Quote von über 10 Prozent, die wir in den vergangenen Jahren auch stets erreicht und bis 2019 zusätzlich gesteigert haben (auf 12,8 Prozent). Im Jahr 2020 lag die Mitarbeiterzahl in Teilzeit bei 193, die Quote damit bei 13,4 Prozent.

## UNSERE MASSNAHMEN

### Frühzeitige Reaktion auf Corona-Problematik

Zentrales Thema für unsere Mitarbeiter war im Jahr 2020 natürlich die Corona-Pandemie, die seit Anfang Februar in Deutschland aufgetreten war und Ende März dann mit einschneidenden

## Zahlen-Daten-Fakten: Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick<sup>8</sup>

GRI	Bezeichnung	2019	2020	Rate
<b>Größe der Organisation</b>				
102-7	<b>Gesamtanzahl der Angestellten</b>	<b>1.762</b>	<b>1.701</b>	
	davon Frauen	711	695	40,9 %
	davon Männer	1.051	1.006	59,1 %
<b>Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern</b>				
102-8-a	<b>unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Geschlecht)</b>	<b>1.517</b>	<b>1.474</b>	<b>86,7 %</b>
	davon Frauen	568	563	38,2 %
	davon Männer	949	911	61,8 %
	<b>befristeter Arbeitsvertrag (nach Geschlecht)</b>	<b>245</b>	<b>227</b>	<b>13,3 %</b>
	davon Frauen	143	132	58,1 %
	davon Männer	102	95	41,9 %
102-8-b	<b>unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Region)</b>	<b>1.517</b>	<b>1.474</b>	
	davon in Deutschland	1.038	994	67,4 %
	davon in Österreich	235	244	16,6 %
	davon in der Schweiz	15	11	0,7 %
	Sonstige <sup>9</sup>	229	225	15,3 %
	<b>befristeter Arbeitsvertrag (nach Region)</b>	<b>245</b>	<b>227</b>	
102-8-c	davon in Deutschland	186	161	70,9 %
	davon in Österreich	51	23	10,1 %
	davon in der Schweiz	3	0	0,0 %
	Sonstige <sup>9</sup>	5	43	18,9 %
	Gesamt	1.446	1.437	
	<b>Vollzeit (nach Geschlecht)</b>	<b>1.261</b>	<b>1.244</b>	<b>86,6 %</b>
102-8-c	davon Frauen	396	384	30,9 %
	davon Männer	865	860	69,1 %
NW-WLB <sup>10</sup>	<b>Teilzeit (nach Geschlecht)</b>	<b>185</b>	<b>193</b>	<b>13,4 %</b>
	davon Frauen	116	129	66,8 %
	davon Männer	69	64	33,2 %
<b>Auszubildenden-Quote</b>				
NW-AQ <sup>10</sup>	Anzahl Auszubildende	15	13	0,76 %

PRIO 1-THEMA  
**Work-Life-Balance**

# 13,4%

der Mitarbeiter arbeiteten im Jahr 2020 in Teilzeit, das entspricht 193 Mitarbeitern in Teilzeit. Das gesetzte Ziel, die Teilzeitquote bis 2020 über 10 % zu halten, wurde erreicht und sogar um 3,4 % übertroffen.

<sup>8</sup> Darstellung der Zahlen erst ab 2019, da in 2019 die Berechnungsgrundlage angepasst wurde

<sup>9</sup> Sonstige = Standorte Porto, Barcelona, Valencia, Boston

<sup>10</sup> New Work SE-eigene Kennzahl

## „WE CARE“ ALS OBERSTE PRIORITÄT

### Statement von Alexander von Klopmann, COVID-Krisenteam

„Bereits Anfang März wurde das COVID-Krisenteam, bestehend aus Kollegen der Rechtsabteilung, HR, der Unternehmenskommunikation, der IT und Real Estate Operations, gegründet, um zu eruieren, wie die NWSE der aufkommenden Pandemie begegnen sollte. Am 11. März meldeten die Behörden in Hamburg, dass es nun insgesamt 50 Corona-Fälle in der Stadt geben sollte. Wir saßen an diesem Tag mit dem Vorstand zusammen, um unsere Pläne vorzustellen und zum Beispiel Evakuierungsübungen und Schutzmaßnahmen in den kommenden Wochen durchzusprechen.

Direkt im Anschluss an das Meeting erreichte uns die Nachricht, dass unter den 50 Fällen in Hamburg auch ein Kollege betroffen war, alle Pläne wurden nun plötzlich akut. Umgehend gab der Vorstand dem Krisenteam das Go für alle geplanten Maßnahmen und die über allem stehende Vorgabe, die von nun an oberste Priorität und richtungsweisend für alle Handlungen war: „We care“.

Diese zwei kleinen Worte wurden von der gesamten Organisation getragen. Sofort wurden alle Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt und von nun an mindestens täglich mit allen wichtigen Informationen und dem notwendigen technischen Equipment versorgt. Allen Eltern wurden 20 Tage zusätzlicher Urlaub gegeben, um sich um Homeschooling und die Betreuung der Kinder zu kümmern, Mitarbeiter spendeten Eltern zusätzlich Urlaubstage, es bildeten sich sofort unzählige Slack-Gruppen mit dem einen Ziel, sich gegenseitig zu unterstützen.

Das Vertrauen unter allen Mitarbeitern war nicht nur Voraussetzung, sondern ist bis heute der entscheidende Faktor, der uns alle gemeinsam gut durch diese für alle herausfordernde Zeit gesteuert hat.“



Maßnahmen für Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur ihren ersten negativen Höhepunkt erreichte. Angesichts der sich rasch ausbreitenden Gefahr waren wir von Beginn an bestrebt, sowohl unserer Verantwortung als Arbeitgeber für den Schutz unserer Mitarbeiter als auch der Vorbildfunktion als größtes berufliches Netzwerk nachzukommen.

Deshalb haben wir bereits Anfang März ein COVID-Krisenteam aus Kollegen unterschiedlicher Bereiche gegründet. Dieses gab in Absprache mit der Geschäftsführung regelmäßig Informationen an die Mitarbeiter weiter und organisierte auch die notwendigen Schritte zum Erhalt der Gesundheit unserer Mitarbeiter durch Arbeitsschutzmaßnahmen vor Ort und den unternehmensweiten Umzug in das Homeoffice.

Die Maßnahmen an den internationalen Standorten wurden dabei den jeweiligen Infektionslagen und staatlichen Vorgaben angepasst und in Eigenregie der lokalen Teams durchgeführt, zwischen denen ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch stattfand.

Zudem wurden Lösungen, wie beispielsweise Extra-Urlaubstage für Eltern, umgesetzt. Bemerkenswert hierbei: Auf Anregung aus der Belegschaft wurde die Möglichkeit für Kollegen geschaffen, zusätzliche Urlaubstage für Eltern aus dem eigenen Konto zu spenden.

### Mit intensiver Mitarbeiterbeteiligung durch die Krise

Auch in den Zeiten von Corona und Homeoffice war es für uns wichtig, die Meinungen unserer Mitarbeiter zu wichtigen Unternehmensthemen und Entscheidungen der Geschäftsführung einzuholen. Das wöchentliche Company Meeting, vor Corona ein zentraler Termin für die interne Kommunikation (siehe Bericht 2019), konnte nicht mehr auf bisherige Weise durchgeführt werden. Daher wurde es in ein virtuelles „Campfire“ umgewandelt, in dem Vorstandsmitglieder (nach einem Management-Update) oder auch einzelne Teams spezifische Themen ansprechen können, die durch die Abfrage in unserem internen Abstimmungstool „Mood-o-Meter“ gesammelt werden.

Auch durch weitere Maßnahmen wurde die Kommunikation mit und unter unseren im Homeoffice tätigen Mitarbeitern aufrechterhalten. So führte das COVID-Krisenteam bereits Anfang April eine erste Umfrage unter unseren Mitarbeitern zum Thema Homeoffice und Corona durch. Insgesamt beteiligten sich daran 509 Kollegen an allen Standorten.

Dabei gaben rund zwei Drittel von ihnen eine positive Rückmeldung, sowohl was das individuelle Arbeiten aus dem Homeoffice als auch die virtuelle Zusammenarbeit mit dem Team betraf. Bei dem restlichen Drittel der Belegschaft überwogen eher die negativen Einschätzungen, sowohl über die allgemeine Lage in der Pandemie als auch die berufliche Situation.

Videokonferenzen wurden auch bei der New Work SE zum täglichen Ersatz für „echte“ Teambesprechungen und Company Meetings.



Sie berichteten, dass ihnen im Homeoffice die Konzentration schwerfalle oder sie die Arbeitsatmosphäre mit den Kollegen im Büro vermissen würden.

Deswegen wurden durch das COVID-Krisenteam in Absprache mit der Geschäftsführung zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, die den Austausch und Kontakt untereinander fördern sollten. So wurden zum Beispiel digitale Afterwork-Treffen und „Wohnungsbesichtigungen“ oder auch wöchentliche virtuelle Treffen mit dem Team regelmäßig durchgeführt, bei denen es nicht nur um Berufliches ging.

Eine Übersicht über die wichtigsten internen Maßnahmen während der Corona-Pandemie finden Sie auf Seite 15.

**UNSERE MASSNAHMEN JENSEITS VON COVID-19: NEW WORK BEI DER NEW WORK SE**

**Diversity als tragende Säule**

Eine ausgeprägte Vielfalt in der Belegschaft ist ein überaus wichtiger Faktor unserer Zusammenarbeit und New Work-Unternehmenskultur. Sie untermauert unser Ziel, die persönliche Entfaltung jedes einzelnen Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft zu unterstützen und damit einen wichtigen Beitrag zur sozialen Stabilität zu leisten. Und schließlich ermöglicht uns die diverse Zusammensetzung unserer Belegschaft, unterschiedliche Sichtweisen auf unsere Kundenschaft und damit auch auf die Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen einzunehmen. Auch damit kommen wir dem Ziel, mit unseren Angeboten den Ansprüchen einer modernen, pluralistischen Gesellschaft gerecht zu werden, deutlich näher.

Eine wichtige Maßnahme nach innen und nach außen ist unsere Teilnahme am jährlichen Diversity Day. Auch dieser fand 2020 am 26. Mai aufgrund der Pandemie ausschließlich im virtuellen

Raum statt. Auf unseren verschiedenen Online-Kanälen, deren Logos in Regenbogenfarbe „eingefärbt“ waren, haben wir dafür das Thema Diversity auf verschiedenste Weise in den Vordergrund gestellt – zum Beispiel mit Sonderbeiträgen in unseren journalistischen Debattenformaten „XING Klartext“ und „XING Insider“.

Für unsere Mitarbeiter veranstalteten wir an diesem Tag einen „Brown Bag Lunch“ mit dem Schwerpunkt „Unconscious Bias“: In dieser gemeinsamen virtuellen Mittagspause mit Kollegen aus insgesamt 55 Nationen wurde über eigene unbewusste Vorurteile, deren Entstehung und den richtigen Umgang mit ihnen diskutiert.

Schließlich fand an diesem Tag auch eines unserer Alumni-Events der Initiative „Mentor Month“ unter dem Motto „Diversity“ statt. Hier wurden Erfahrungen von Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausgetauscht.

Darüber hinaus gewannen wir neue Impulse für unser Diversity-Management durch die Kooperation mit anderen Initiativen wie „moinworld e.V.“, einer Community für Frauen in technischen Berufen, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Anteil weiblicher Mitarbeiter in Tech-Berufen zu erhöhen.

**NEW WORK SE-FOKUS IM HANDLUNGSFELD MITARBEITER**

<p><b>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</b></p>	<p><b>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</b></p>	<p><b>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</b></p>
-------------------------------------	--	--



28,4%

ist der Anteil im Jahr 2020 an weiblichen Führungskräften im Unternehmen. Dies entspricht einem absoluten Wert von 81 Frauen in der Management- und Führungsebene.

Ein Webcam-Talk ist kein vollwertiger Ersatz für den Kaffeeküchenplausch – aber er hilft, in Kontakt zu bleiben.



Mit der „Global Digital Women (GDW)“, einer internationalen Initiative von Gestalter\*innen der Digitalbranche, deren Ziel die Vernetzung, Sichtbarkeit und Stärkung von inspirierenden digitalen Köpfen unserer Zeit ist, führten wir im September ein sehr stark beachtetes Online-Event durch, das sich unter anderem mit den Auswirkungen des boomenden Freelancer-Marktes für in der Wissensarbeitsbranche tätige Frauen beschäftigte.

**Weibliche Führungskräfte stärken, Weiterbildung intensivieren**

Auch die Förderung weiblicher Talente, um sie in Führungspositionen zu bringen, ist seit Jahren ein weiteres Ziel der New Work SE. Die Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte haben wir unter anderem durch das 2018 ins Leben gerufene Programm „Female Executive Learning Journey“ weiblicher Talente erreicht: Im Jahr 2020 nahmen an der zweiten Kohorte des Programms zwölf Teilnehmerinnen und begleitenden Mentor\*innen bzw. Führungskräfte teil. Der Anteil weiblicher Führungskräfte<sup>11</sup> lag im Jahr 2020 bei 28,4 Prozent (2018: 23,2 Prozent).

Learning, Training und Coaching der Gesamtbelegschaft sind die drei Eckpfeiler unserer kontinuierlichen Qualifizierungsstrategie. Denn die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt stellt Berufstätige vor die Aufgabe, sich permanent aus- und weiterzubilden. Für jeden Mitarbeiter gibt es deshalb bereits seit einigen Jahren ein individuell gestaltbares,

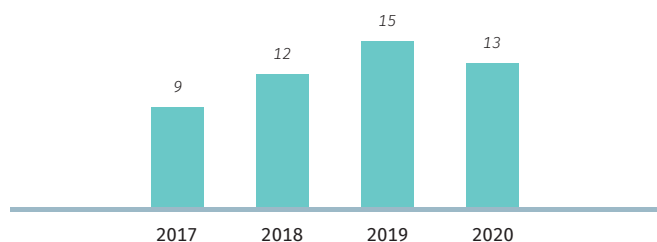
mit dem Fachvorgesetzten zu besprechendes Weiterbildungs- und Schulungsangebot. Für die Realisierung ist ein bestimmter Betrag pro Mitarbeiter automatisch vorgesehen.

Während der Corona-Pandemie haben wir auch unsere Mitarbeiter- und Führungskräfte trainings schnellstmöglich und weitestgehend auf digitale Konzeptionen umgestellt. Auch neue Formate wurden 2020 entwickelt, etwa ein E-Learning-Video zu unserem Feedbackgespräch, das für Mitarbeiter und Vorgesetzte gleichermaßen den gesamten Prozess transparent erläutert und die Bewertungskriterien vorstellt.

**Auszubildende**

Im Jahr 2020 waren bei uns 13 Auszubildende tätig, die in folgenden Ausbildungsberufen ausgebildet wurden: Mediengestalter\*in (Digital und Print), Fachinformatiker\*in in der Fachrichtung Systemintegration und Anwendungsentwicklung, Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation sowie Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce.

**Auszubildende bei der New Work SE**



<sup>11</sup> Berechnungsbasis: Führungskräfte der New Work SE (Basis: aktive und passive Mitarbeiter, ohne freigestellte Mitarbeiter)



## Zahlen-Daten-Fakten: Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick<sup>12</sup>

GRI	Bezeichnung	2019	2020	Rate
<b>Neu eingestellte Angestellte</b>				
	<b>Neu eingestellte Mitarbeiter (nach Geschlecht und Altersgruppe)</b>	<b>664</b>	<b>389</b>	<b>22,9 %</b>
401-1-a	davon Frauen	277	175	45,0 %
	davon Männer	387	214	55,0 %
	unter 30 Jahre	342	222	57,1 %
	30 – 50 Jahre	320	158	40,6 %
	über 50 Jahre	2	9	2,3 %
<b>Elternzeit</b>				
401-3-b	<b>Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben</b>	<b>176</b>	<b>208</b>	<b>12,2 %</b>
	davon Frauen	97	106	51,0 %
	davon Männer	79	102	49,0 %
<b>Anteil Frauen an Führungskräften</b>				
NW-FA <sup>13</sup>	Anteil Frauen an Führungskräften			28,4 %
	<b>Führungskräfte gesamt</b>	<b>271</b>	<b>285</b>	
	davon Frauen	78	81	28,4 %
	davon Männer	193	204	71,6 %

<sup>12</sup> Darstellung der Zahlen erst ab 2019, da in 2019 die Berechnungsbasis angepasst wurde

<sup>13</sup> New Work SE-eigene Kennzahl

### Kontinuierliche Stärkung der Führungskompetenz

Wir haben 2020 unser bereits bestehendes Führungskräfte-Training BMP (Basic Management Training), das bei uns alle Führungskräfte durchlaufen, grundlegend überarbeitet. Unter dem neuen Titel New Work Leaders Programme werden neue digitale Lern- und Coaching-Elemente neben den drei regulären Modulen angeboten. Für neue Führungskräfte wurde ein vorgelagertes Modul „From Colleague to People Manager“ entwickelt, das ihnen hilft, sich schnell in ihrer neuen Rolle zurechtzufinden und gut aufzustellen.

Zudem gibt es für unsere Führungskräfte im Director Level und höher das ebenfalls neue Training „Advanced Leadership“, da wir bislang außer Individualcoaching kein Angebot für diese spezielle Zielgruppe hatten.

### Wichtiger Partner, gerade in Krisenzeiten: unser Employee Committee

Unser Employee Committee (EC), die Arbeitnehmervertretung der New Work SE, wurde im September 2020 neu gewählt. Bei insgesamt 1.725 Wahlberechtigten gab es eine Wahlbeteiligung von 50,31 Prozent mit 868 gültigen Stimmen. Insgesamt wurden so 22 EC-Mitglieder für 24 Monate an sechs internationalen Standorten gewählt.

Das Employee Committee wird tätig, wenn sich Mitarbeiter eigeninitiativ mit einem Problem an das Gremium wenden, zum Beispiel bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten. Sämtliche Fälle begleitet das EC aktiv, indem es die betreffenden Mitarbeiter berät und sich für sie einsetzt. Dazu steht das EC im engen Austausch mit dem Vorstand, der HR-Abteilung und den Führungskräften.

Bedingt durch die anhaltende Homeoffice-Situation für unsere Mitarbeiter wird der Austausch nun auch vom Employee Committee verstärkt über die Kommunikationsplattform „Slack“ und das Abstimmungstool „Mood-o-Meter“ durchgeführt. Alle Antworten des EC auf eingehende Kommentare und die daraus folgenden Diskussionen erfolgen öffentlich.

Im Rahmen der Überarbeitung unserer innerbetrieblichen Kommunikationsformate wurde auch die Frequenz der Stellungnahmen des ECs zu den im Mood-o-Meter angesprochenen Themen angepasst. Sie findet seitdem zweimal wöchentlich statt.

Noch vor Beginn der Corona-Pandemie 2020 hat das EC zusammen mit der Personalabteilung ein Konzept für die Einführung von Mitarbeiterfahrrädern ausgearbeitet und mit der HR-Abteilung umgesetzt.

### Gesund bleiben im Homeoffice

Angebote zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit gehören bereits seit Jahren zu den wichtigsten Maßnahmen, die wir für unsere Mitarbeiter umsetzen. Aufgrund der Corona-Pandemie musste natürlich auch dieses Programm angepasst werden: So wurden beispielsweise die wöchentlich stattfindenden Full-Body-Workout- und Yoga-Kurse auf digitale Live-Sessions umgestellt. Zusätzlich wurde mit „Yoga2B“ ein neuer Kurs ins Leben gerufen, der speziell im Corona-Jahr Mindfulness und Achtsamkeit durch Atemübungen aus der Yogapraxis stärken sollte. Die Kosten für die teilnehmenden Mitarbeiter werden durch die jeweiligen Fachbereiche übernommen.

Besonders erwähnenswert waren auch hier die Eigeninitiativen einiger unserer Mitarbeiter, die für ihre Kollegen spezielle „Home-workouts“ kostenlos planten und leiteten – ob Zumba-Kurse, Jogging-Tipps oder Meditationsübungen. Diese Initiativen trugen ebenfalls dazu bei, das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

HERZLICH WILLKOMMEN  
ZU DEN

NEW  
WORK SE





# HANDLUNGSFELD GESELLSCHAFT

Wir glauben an eine Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verwirklichen und ihre Potenziale entfalten können. Wir sind überzeugt: Das macht nicht nur den Einzelnen zufriedener und glücklicher, sondern gleichzeitig Unternehmen erfolgreicher.



## UNSER ANSPRUCH

Agilität, Homeoffice, Gehaltstransparenz, E-Learning, Wertewandel – New Work hat die Arbeitswelt in den vergangenen Jahren massiv umgekrempelt. Und doch ist auf dem Weg zu einer wirklichen Transformation noch ein ganzes Stück Strecke zu bewältigen. Themen wie Künstliche Intelligenz, Bedingungsloses Grundeinkommen und eine noch tiefergehende Digitalisierung erfordern hohe Veränderungsbereitschaft und einen offenen, ergebnisorientierten Dialog aller Beteiligten.

Wir wollen als New Work SE diesen Dialog auf allen gesellschaftlichen Ebenen vorantreiben, mit Wissenschaft, Medien, Kultur und Politik, um zu helfen, für zentrale Fragen der Arbeitswelt Lösungen und Perspektiven zu erarbeiten. Natürlich suchen und fördern wir den Austausch auch mit Arbeitgebern, Geschäftsführern, Selbstständigen und HR-Verantwortlichen, die diese Konzepte umsetzen – und schließlich vor allem mit denen, die sich nach einem New Way of Work sehnen: den Berufstätigen.

Wir haben den Anspruch, im Transformationsprozess der Arbeitswelt in zentralen Bereichen eine prägende Vorreiterrolle einzunehmen. Darum verstehen wir unsere Rolle in diesem Dialog in erster Linie darin, Orientierung und Hilfestellung zu geben als Experten für eine neue Arbeitswelt, als Ratgeber und Begleiter für den modernen Berufstätigen von heute. In diesem Sinne sind auch all unsere Plattformen, Produkte, Veranstaltungen und Initiativen angelegt. Sie sollen Wissens- und Erfahrungsaustausch über erprobte Konzepte, innovative

Trends und mutige Zukunftsvisionen ermöglichen – und das für ein möglichst breites Publikum, das nicht mehr nur in einer reinen Vordenker- und Vorreiter-Stellung zuhause ist, sondern Jahr für Jahr mehr im Sinne von New Work agiert.

## UNSER ZIEL

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es unser Ziel, eine stetig wachsende Reichweite und Sichtbarkeit für unsere Plattformen und Initiativen aufzubauen. Dies trägt unsere Debattenformate und Ratgeberangebote weiter in die Mitte der Gesellschaft und hilft immer mehr Menschen, ihr Arbeitsleben besser zu gestalten – sei es über die Auswahl ihrer Arbeitgeber aufgrund der Bewertungspunkte bei kununu oder durch die Präsentation von Best-Cases-Beispielen für modernes Teamwork auf XING.com.

Als Kennzahl für eine Steigerung unserer Reichweite (New Work Know-how) dient uns die Anzahl der **Votings** bei unserem seit 2013 jährlich stattfindenden New Work Award, mit dem wir Unternehmen, Gruppen und Einzelpersonen auszeichnen, die sich um New Work verdient machen (siehe Seite 27). Als Zielwert im Sinne dieser Vereinbarung wurden initial 30.000 abgegebene Stimmen definiert, die wir im Jahr 2020 erreichen wollten. Mit 31.872 eingegangenen Stimmen haben wir in diesem Jahr, genauso wie im Vorjahr (31.977 Votes), dieses Ziel erreicht, obwohl auch der New Work Award coronabedingt sowohl terminlich als auch inhaltlich betroffen war.

PRIORITÄT 1-THEMA

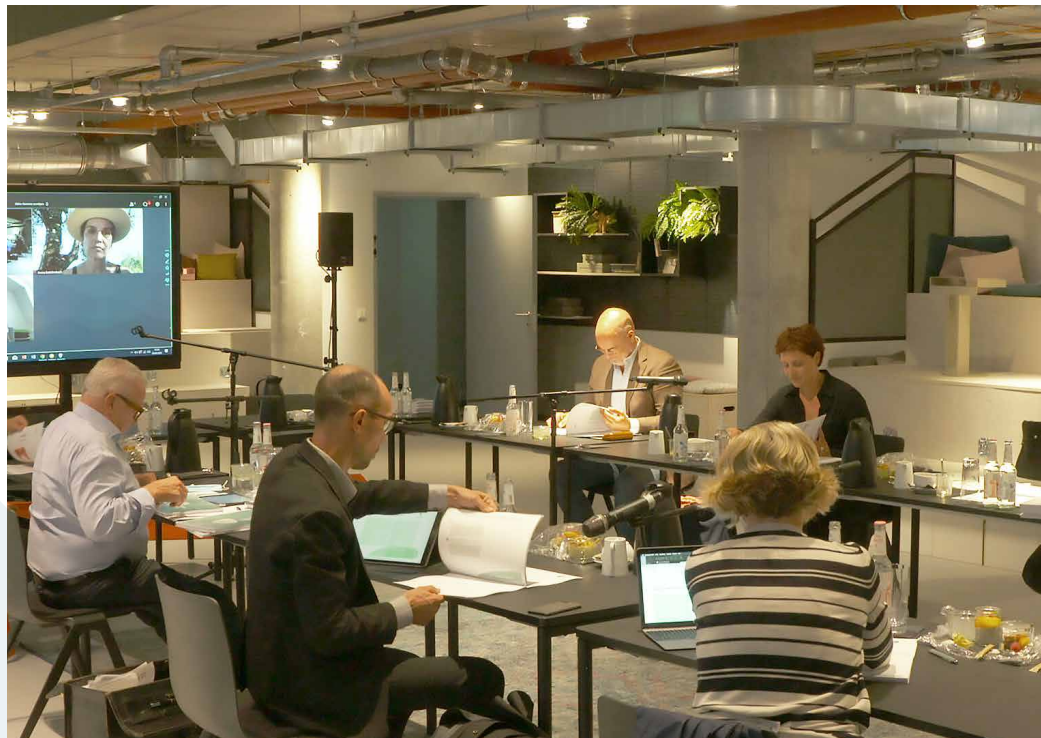
**New Work  
Know-how**

# 31.872

Stimmen von insgesamt 11.246 Wählern<sup>14</sup> sind 2020 für den New Work Award eingegangen. Somit haben wir unser für 2020 definiertes Ziel um 1.872 Votes überschritten.

<sup>14</sup> Die Verleihung hat in 2020 aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie rein digital stattgefunden.

Auch die Jury zum New Work Award musste bei ihren Sitzungen Abstand wahren – was leidenschaftliche Diskussionen aber nicht verhinderte.



„Der New Work Award hat gerade in der Corona-Krise eine ganz besondere Bedeutung. Denn es geht uns ja dabei nicht nur um die Frage, wie man Arbeit besser machen kann. Sondern auch, wie man neue Arbeit schaffen kann. Wir möchten mit diesem Wettbewerb dazu beitragen, Ideen zu vernetzen und die Diskussion um die Arbeitswelt von morgen mit Praktiker\*innen und Praxisbeispielen zu bereichern, sodass ein Mehrwert für alle entsteht.“

Thomas Sattelberger,  
Jury-Vorsitzender des New Work Award



## UNSERE MASSNAHMEN

### Prädikat besonders wertvoll: der New Work Award 2020

Als am 19. März 2020 unser Hauptevent des Jahres, die New Work Experience (NWX), abgesagt werden musste, traf es damit auch unseren New Work Award (NWA). Denn eigentlich hätten die Preisträger im Rahmen der NWX bekannt gegeben werden sollen. Da der Wettbewerb noch nicht offiziell gestartet war, gab es auch Überlegungen, ihn in diesem schwierigen Jahr der Corona-Pandemie ausfallen zu lassen.

Doch für uns stand schnell fest, dass es trotzdem eine Preisverleihung geben sollte, die eben genau diese Situation mitberücksichtigt: mit einer Terminverschiebung in den Herbst und

einigen organisatorischen und inhaltlichen Umbauten. So hatte der NWA 2020 insgesamt fünf Kategorien: drei bereits bekannte, nämlich „New Work Pioneer“, „New Work Enabler“ und „New Work Explorer“ sowie zwei neue Kategorien, die „New Work Alumni“ und „New Work Crisis Hero“.

Für den „New Work Alumni“ durften sich alle Bewerber und Nominierten aus den vergangenen sieben Jahren erneut bewerben. Sie sollten mit ihrer neuen Einreichung zeigen, was sie seit der ersten Award-Teilnahme mit ihrem Engagement in ihrer Organisation oder ihrem Unternehmen nachhaltig verbessern konnten und welchen Mehrwert ihr Beitrag seitdem geleistet hat.

Darüber hinaus haben wir mit der ebenfalls neu geschaffenen Kategorie „New Work Crisis Hero“ einen Award geschaffen, der Einzelpersonen, Teams und Unternehmen einerseits für ihre innovativen Lösungen innerhalb ihrer Firma und andererseits auch für ein besonderes soziales Engagement in der Corona-Krise auszeichnen sollte.

Wie erwartet war bei vielen potenziellen Bewerbern zunächst eine gewisse Zurückhaltung gegenüber einer Teilnahme zu spüren – verständlich angesichts der Herausforderungen, die durch die Corona-Pandemie auf sie zugekommen waren. Aber schon etwas später wurde der Award als Chance gesehen, genau die Bewältigung dieser Herausforderungen auszuzeichnen. Zu spüren war bei vielen Bewerbern auch die Zuversicht, sich unabhängig von den aktuellen Ereignissen mit ihren New-Work-Ideen und -Projekten zu präsentieren.

All dies führte zu einer Rekordzahl an Einreichungen: 356 Bewerbungen wurden in den fünf Kategorien abgegeben. Von vielen Firmen und Gruppen, die sich seit Jahren mit neuen Konzepten zu einer modernen Arbeitswelt auseinandersetzen und auch etlichen Bewerbern, die sich selbst innerhalb kürzester Zeit radikal verändert oder ganz neu erfunden haben. So konnten wir unter anderem zwei frisch gestartete Initiativen aus dem Bildungssektor, „Homeschooling Corona“ und „Edu-Sense“ mit einem Award auszeichnen.

Mit über 350 Einreichungen setzte der New Work Award eine neue Bestmarke in Sachen Teilnehmerzahl.



# 356

Einreichungen wurden bei den New Work Awards in 2020 in den fünf Kategorien abgegeben. 2019 waren es 200 Bewerbungen in drei Kategorien.





SONDERKATEGORIE  
**NEW WORK  
CRISIS HERO**

Vertreten waren unter den Bewerbern alle Branchen, mit einer nochmals gestiegenen Anzahl aus Handwerk, Pflege und öffentlichem Dienst. Auch deshalb wurde beim New Work Award 2020 deutlich, wie weit das Thema New Work mittlerweile in den Unternehmen angekommen ist und wie viele unterschiedliche Initiativen es gibt. Es wird nicht mehr als Utopie behandelt, sondern immer häufiger mit konkretem Engagement gelebt.

Die vielen positiven Stimmen zum New Work Award, nicht nur in diesem Jahr, bestätigen uns, dass die New Work SE sich als einer der wichtigsten Partner in dieser gesellschaftlich so relevanten Entwicklung etabliert hat. Mit seinem Status als wichtigste Auszeichnung im Bereich der modernen deutschsprachigen Arbeitswelt und Ideenlieferant für Unternehmen und Einzelpersonen sehen wir auch den Award als Beweis dafür, wie richtig unsere Entscheidung gewesen ist, das Thema New Work bereits vor einigen Jahren strategisch in den Fokus zu stellen und seither mit Nachdruck zu verfolgen.

#### **Corona als Innovationstreiber: unser neues Format NWXnow**

Seit 2017 ist die New Work Experience (NWX) von XING nicht nur ein Höhepunkt im Kongresskalender vieler deutscher und auch vieler internationaler Gäste aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kultur. Es ist für uns als New Work SE das zentrale Kommunikations- und Networking-Event, auch und gerade im Sinne unseres Ziels, den Dialog über New Work in einer großen interessierten Zuhörerschaft zu initiieren, weiterzutreiben und damit branchenübergreifend Impulse für Veränderungen zu geben.

### **„EINE UNGLAUBLICHE ENERGIE IM TEAM“**

#### Projektmanagerin Natalie Diel über die Entstehung des digitalen Formats NWXnow

##### **WIE GROSS WAR DIE ENTÄUSCHUNG DIE NWX20 ABSAGEN ZU MÜSSEN?**

Die NWX ist eines der größten Event-Highlights der New Work SE, auf das wir im Team das gesamte Jahr hinarbeiten. Vor allem die Endphase bringt bei diesem Event den besonderen Nervenkitzel mit sich, wenn alle Stränge zusammenlaufen und man endlich auf der Zielgeraden in der Vorbereitung und am Beginn der Umsetzungsphase steckt. Wir haben die Umsetzung und Machbarkeit der NWX20 permanent überprüft und versucht, mit kreativen Lösungen die Konferenz doch noch stattfinden zu lassen. Mit der finalen Absage war die Enttäuschung im Team entsprechend groß. Aber die Teilnehmer reagierten komplett verständnisvoll auf die Absage. Wir hatten nur vereinzelte Stornierungen zu verzeichnen, der Großteil behielt sein Ticket für die NWX21.

##### **WIE ENTSTAND DANN DIE IDEE FÜR DIE NWXNOW?**

Die Idee zum Digitalformat – einer permanenten NWX – war innerhalb weniger Tage geboren. Anfang April 2020 war dann das Konzept fertig. Wir hatten eine unglaubliche Energie im Team und wollten vor allem schnell eine innovative Plattform zum Thema New Work als Pendant

zu unserem Offline-Event bieten. Unser Ziel war es, zum einen Hilfestellung zu leisten, Orientierung zu schaffen und praktische Tipps für die Umsetzung im Homeoffice zu liefern. Zum anderen wollten wir die Diskussion zur Zukunft der Arbeit gerade in dieser Zeit von Remote-Arbeit und sozialer Distanz weiter vorantreiben.

##### **WIE WAR DIE REAKTION VON USERN UND SPEAKERN?**

Wir haben direkt viel positives Feedback zu unserem neuen digitalen Format bekommen. Unsere Speaker und auch Partner waren begeistert und wollten mit an Bord sein. Auch unsere Zielgruppe hat sich schnell erweitert und unsere aktuellen Themen fanden großen Anklang bei unseren Usern.

##### **IN EINEM SATZ: WAS IST DAS BESONDERE AN DER NWXNOW?**

Die NWXnow ist ein sehr interaktives Format, schafft Austausch und gemeinsame, wenn auch digitale Momente und bietet eine große Bandbreite an Speakern und Themen – für jeden ist etwas dabei.



**NWXnow**  
**WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS VERÄNDERT SICH?**

**Videocast:  
 Weichenstellung  
 für New Work**

**PROF. DR. FRITHJOF BERGMANN**  
 Philosoph und Begründer  
 der New Work Bewegung

**MARC-SVEN KOPKA**  
 VP External Affairs  
 NEW WORK SE

**ASTRID MAIER**  
 Chefredakteurin  
 XING News

Aus der Krise geboren: Das als Ersatz für Vor-Ort-Events neu entwickelte Videoformat NWXnow erreicht mit spannenden Gästen und Themen eine große Zuschauerschaft.

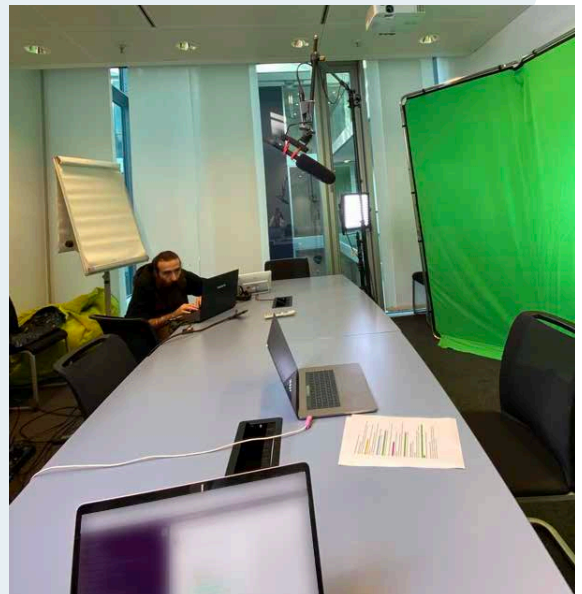
~87 Mio.

Impressions<sup>15</sup> schaffen Awareness und ermöglichen die Verbreitung auf Social-Media-Kanälen und internen Newslettern im Rahmen der Kommunikation für das neue digitale Format NWXnow.

<sup>15</sup> Facebook, Instagram, Twitter, AL-Newsletter, NWXnow-Newsletter

Die Absage der NWX machte es deshalb notwendig, schnellstmöglich Alternativen zu entwickeln, um diesen Dialog nicht abreißen zu lassen. Neben diversen Initiativen und neu entwickelten Formaten, die vor allem in der ersten Phase der Pandemie Hilfestellung geben sollten (siehe Übersicht Seite 15), bieten wir deshalb seit dem 18. Mai 2020 mit der neuen digitalen Formatreihe NWXnow jede Woche Interviews, Diskussionen, Service und Workshops an. Präsentiert werden diese Inhalte von herausragenden Vertretern der modernen Arbeitswelt in Form von Videocasts, Hintergrund- und Newsartikeln, Podcasts oder auch Livetalks. Jede Woche wird ein eigener thematischer Schwerpunkt gesetzt.

Die Gäste kommen aus dem gesamten Spektrum von New Work: von Philosophen über Politiker bis hin zu Unternehmenslenker und Vordenker; viele davon auch auf der Rednerliste der ausgefallenen NWX. Bisheriger Höhepunkt der NWXnow war sicherlich ein Special mit dem „Vater“ der New-Work-Bewegung, Frithjof Bergmann, im August. Er stellte im Rahmen eines NWXnow-Videoformats sein neues Thema, die Gründung einer New Work-School, vor und stand auch für einen Workshop zur Verfügung.



Für die Videoproduktion der NWXnow wurden Konferenzräume zu Studios umgestaltet.

## NWXnow 2020 in Zahlen

27 Videocasts

180.000 Aufrufe  
pro Videocast



20 Live-Talks

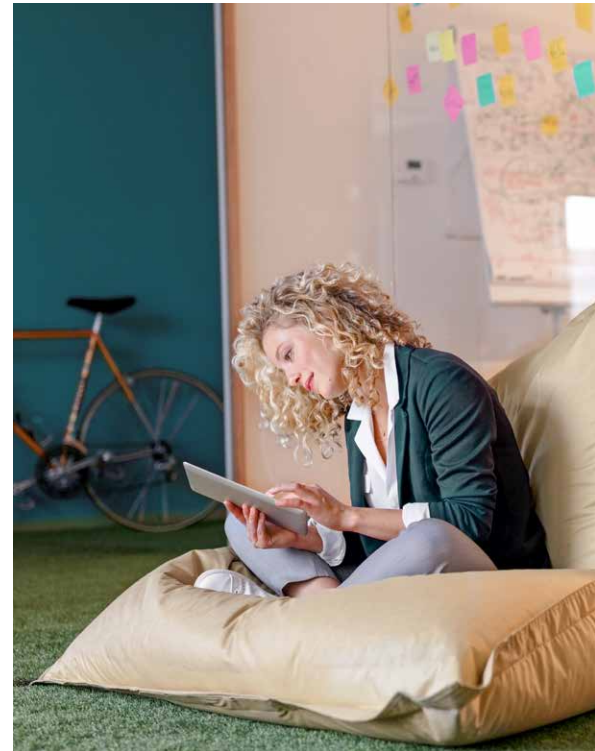
1.440 Live-Anmeldungen  
bei 20 Live-Talks

95 Redner/Speaker insge-  
samt (Live-Talk + Videocast)



240.000  
Website-Visits

4.645.000  
Aufrufe auf YouTube



Mit den neuen digitalen Content- und Event-Formaten konnte die Kommunikation mit unseren Mitgliedern auch in der Pandemie aufrechterhalten werden.

Rund 4,7 Millionen Abrufe allein auf YouTube, durchschnittlich 180.000 Aufrufe pro Videocast über alle Verbreitungswege und 1.440 Live-Anmeldungen bei 20 Live-Talks insgesamt zeigen, dass wir die Menschen mit unseren Inhalten auch und gerade in herausfordernden Zeiten erreichen, in denen das Bedürfnis nach Orientierung besonders groß ist.

Insgesamt erfüllt die NWXnow damit unsere Ziele, Inspiration und Hilfe zu bieten, die wir mit der Formatreihe erreichen wollen – und dies auf einer sehr persönlichen und konkreten Ebene, trotz der rein digitalen Begegnungen. Beispielhaft seien hier die NWXnow Live-Talks unter Führung des Regionalmanagements Mittelhessen oder des Arbeitgeberverbands Braunschweig erwähnt, die auf digitalem Weg die erfolgreiche Tradition der NWX Session-Events „vor Ort“ fortführten.

Diverse Initiativen zur Hilfe von besonders von der Corona-Krise betroffenen Gruppen wurden entwickelt.



Darüber hinaus hat sich das Format auch als Kommunikationsträger für viele andere Partner und Business Units der New Work SE etabliert: So produzierte etwa XING E-Recruiting im Rahmen eines „NWXnow HR Special“ fünf Tage lang ein vielfältiges Videotalk-Programm im Rahmen der ebenfalls komplett auf digital umgestellten Messe „ZukunftPersonal“. Auch Hallo-Freelancer und kununu nutzten bereits die neue Plattform für eigene Themenbeiträge.

Die NWXnow, die 2021 auch zweiwöchige Themenspecials und eine neu designte Startseite unserer Webplattform NWX Magazin präsentieren wird, leistet so einen wichtigen Beitrag für die Integration aller Unternehmensteile innerhalb der strategischen Ausrichtung hin zu New Work. Mit einem neuen Partnerschaftskonzept und einer überarbeiteten NWX-Markenarchitektur werden wir in 2021 die Weiterentwicklung des Formats abrunden, das im Zusammenspiel mit – wann immer möglich – wieder stattfindenden NWX-Präsenzevents eine breite, gesellschaftlich relevante Dialogbasis für das Thema New Work bilden soll.

### Gemeinsames Engagement in der Corona-Krise

Angesichts der Corona-Pandemie gab es 2020 bei der New Work SE etliche weitere Initiativen und Produkte, mit denen wir Hilfestellung in der Krise gegeben haben. Etwa mit der Aktion #WirhelfenFreelancern von XING und HalloFreelancer oder der #allefüralle-Initiative von kununu. Eine vollständige Auflistung darüber finden Sie im Rahmen der speziellen Corona-Berichterstattung auf Seite 15.





„Die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt darf keine Elitendebatte mehr bleiben.“

Astrid Maier,  
Chefredakteurin XING News

#### NEW WORK SE-FOKUS IM HANDLUNGSFELD GESELLSCHAFT



Unsere Mitarbeiter bewiesen 2020 besonderes Engagement: Nachdem die Social Days, bei denen sich unsere Mitarbeiter an allen Standorten in selbst ausgewählten sozialen Projekten engagieren können, aufgrund der COVID-19-Problematik leider ausfallen mussten, starteten sie eine eigene Aktion: 250 Mitarbeiter der New Work SE und ihrer Tochterunternehmen spendeten ihre Restaurant-Gutscheine für gute Zwecke. Mit insgesamt 20.000 € konnten somit Initiativen wie „Kochen für Helden“ (Hamburg), „von Mensch zu Mensch“ (Hamburg), „Die Münchner Tafel“, „Caritas Corona Initiative“ (Wien) und „Ayuda en accion“ (Spanien) unterstützt werden.

#### Zukunft.machen. – die neue Plattform für Visionäre

Neben den bereits etablierten und erfolgreichen Formaten „XING Insider“ und „XING Klartext“ startete die XING News-Redaktion im Jahr 2020 gleich zwei neue Projekte: zuerst eine

„Corona-Hacks“ genannte redaktionelle Serie von Service-Artikeln über Arbeiten und Leben in der Corona-Krise. Und seit November 2020 diskutieren unter dem Formattitel **Zukunft.machen.** auf XING.com Vordenker, Wissenschaftler, Influencer und Branchenexperten über Visionen und Lösungsansätze, wie eine gelungene Zukunft angesichts von technologischem wie gesellschaftlichem Wandel zum Wohle aller gelingen kann – in und nach der Pandemie. Der Schwerpunkt des redaktionellen Zukunftsformats liegt dabei auf der Arbeits- und Wirtschaftswelt von morgen und thematisiert relevante Auswirkungen und Entwicklungen, die alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betreffen.



Die XING-Redaktion startete mit der Ratgeber-Serie „Corona-Hacks“ und dem Format „Zukunft.machen.“ gleich zwei neue Content-Reihen.







# HANDLUNGSFELD PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Hinter all unseren Produkten und Dienstleistungen steht ein Ziel: Wir wollen Lösungen anbieten für die Herausforderungen der Arbeitswelt in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel, um die Arbeitswelt von morgen zu einer besseren zu machen.

**UNSER ANSPRUCH**

Alle Produkte und Dienstleistungen der New Work SE sollen unseren Kunden – ob Unternehmen, Organisationen, Arbeitnehmern, Selbstständigen oder Freelancern – dabei helfen, ihre beruflichen und damit auch verbundenen privaten Ziele in der modernen Arbeitswelt zu erreichen. Durch zahlreiche Event- und Content-Angebote bieten wir darüber hinaus eine wichtige Plattform für die Diskussion zur Zukunft der Arbeit. In diese Debatte geben wir Impulse, die sich immer auch an den konkreten Herausforderungen orientieren, denen sich unsere Mitglieder gegenübersehen.

Wir sind sicher, dass wir nur mit Produkten, die permanent an die wechselnden Anforderungen unserer Zielgruppe angepasst werden, ein stetiges Wachstum unserer Mitgliederzahlen und damit eine relevante Marktdurchdringung erreichen, um noch mehr Menschen zu befähigen, ihre Berufung zu finden.

Darum möchten wir die Bedürfnisse unserer Kunden genau verstehen und mit ihnen gemeinsam an der stetigen Verbesserung unserer Angebote arbeiten. Wichtig für diesen Prozess sind Kritikfähigkeit sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft gegenüber unserer eigenen Arbeit. Dazu befähigen wir unsere Mitarbeiter mit gezielten Maßnahmen.

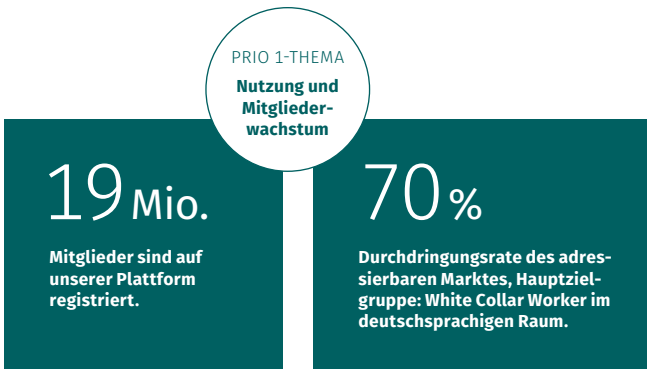
**UNSERE ZIELE**

Im Rahmen unserer CSR-Strategie hatten wir 2017 zwei Kennzahlen im Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen definiert, an deren nachhaltiger Entwicklung wir uns messen lassen. Dies sind die Bereiche Marktdurchdringung und Innovationsmanagement.

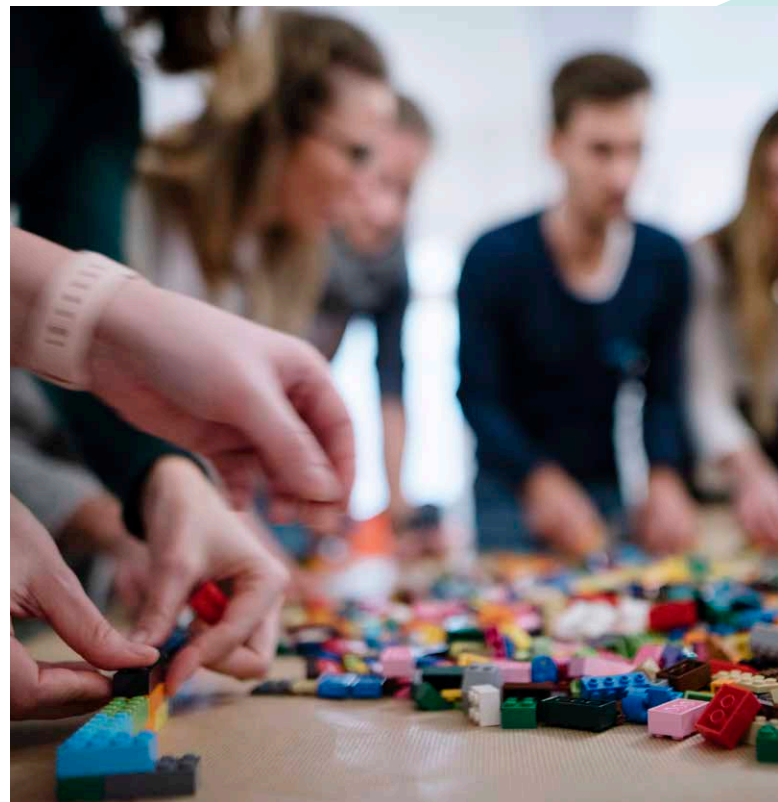
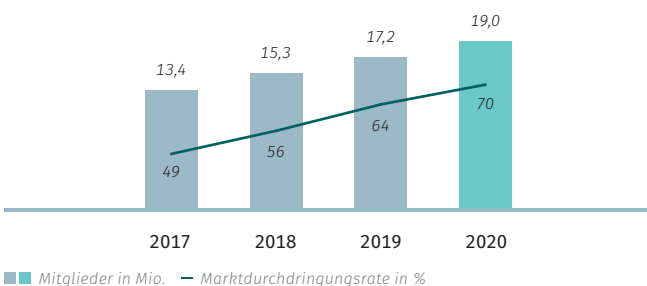
Für die Beurteilung der Marktdurchdringung dient uns die Entwicklung der Mitgliederzahlen auf unserer XING-Plattform. Hier wollen wir einen Zielwert von 49 Prozent und mehr in der Gruppe der White Collar Worker<sup>16</sup> erreichen, einer Gruppe, die laut unserer Hochrechnung rund 27 Millionen Menschen umfasst. Wir haben im Berichtsjahr auf XING eine Mitgliederzahl von 19 Millionen erreicht und liegen damit bei einer Marktdurchdringungsrate von 70 Prozent.

Im Innovationsmanagement ist die CSR-relevante Kennzahl die Anzahl der Teilnehmer an unseren bislang dreimal, seit 2020 zweimal jährlich stattfindenden „HackWeeks“. Während dieser

<sup>16</sup> White Collar Worker umfassen Berufsgruppen mit kaufmännischen, beratenden, administrativen und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten, mit künstlerischen, kreativ-schöpferischen Tätigkeiten, Heil- und heilpädagogische Berufe sowie Sozialberufe.



**Mitgliederwachstum und Marktdurchdringung**



jeweils fünf Tage laufenden Innovationswoche können interessierte Mitarbeiter aus den Produktteams, befreit von sonstigen Aufgaben, eigene Produktideen entwickeln oder bereits bestehende Produkte verbessern. Die dort erreichten Ergebnisse werden am Ende der Woche an allen Unternehmensstandorten präsentiert.

Leider konnten die beiden HackWeeks 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nur digital mit den Teilnehmern im Homeoffice, was die Bewältigung der Aufgaben deutlich schwieriger machte, stattfinden. Umso erfreulicher ist die Teilnahme von insgesamt 547 Mitarbeitern, das bedeutet 2.735 Personentage. Damit konnten wir – trotz der Reduzierung des Umfangs gegenüber den Vorjahren und der schwierigen Rahmenbedingungen – unser gestecktes Ziel von mehr als 1.570 Personentagen wieder deutlich übertreffen.

PRIORITÄT 1-THEMA  
Innovationsmanagement

# 2.735

Personentage investierten die Teilnehmer „remote“ im Rahmen der coronabedingten Online-HackWeek.

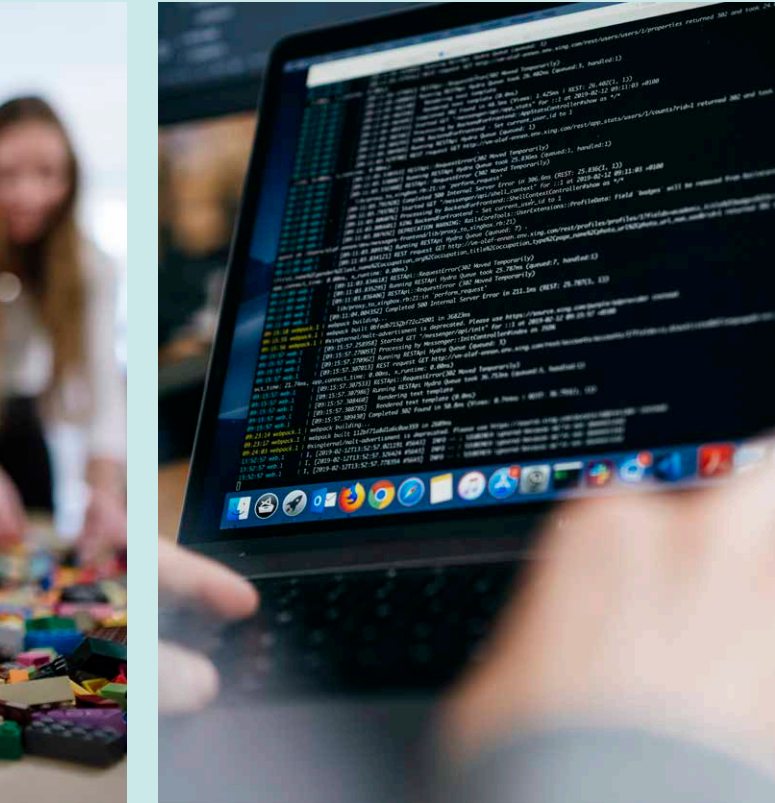
# 547

Mitarbeiter nahmen an zwei HackWeeks im Homeoffice teil.

**HackWeeks im Zeitverlauf**

	2017	2018	2019	2020
Mitarbeiter/Teilnehmer	314	759	909	547
Teilnahme HackWeeks in Personentagen	1.570	3.805	4.545	2.735
HackWeeks	3	3	3	2

Innovations- und Experimentierfreude werden bei der New Work SE gezielt gefördert – unter anderem mit den unternehmensweiten „HackWeeks“.



Auch Kurse und Kollegen zu modernen Arbeitsformen gehören zu den regelmäßigen Fortbildungsangeboten für unsere Mitarbeiter – hoffentlich bald auch wieder, wie hier, mit persönlichen Austausch.



## UNSERE MASSNAHMEN

### Entwicklung neuer Produkte als Reaktion auf Corona

Die Corona-Krise hat enorme Auswirkungen auf den Alltag von Unternehmen, Arbeitnehmern und Selbstständigen. Mit etlichen gleich zu Beginn der Pandemie neu entwickelten Services und Angeboten haben viele Business Units dazu beigetragen, unsere Kunden so gut wie möglich zu unterstützen. Einen ausführlichen Überblick über die Maßnahmen bietet die Abbildung auf Seite 15.

So haben wir zum Beispiel für alle XING-Mitglieder im März und April Premium-Features geöffnet, damit sie weiter uneingeschränkt mit ihren Kollegen und Kunden in Kontakt stehen konnten. Bei XING Österreich gab es Gratis-Mitgliedschaften und die Möglichkeit für Partner-Initiativen, 3-Monats-Premium-Mitgliedschaften zu vergeben.

XING E-Recruiting bot kostenlose Stellenanzeigen für systemrelevante medizinische Berufe im XING Stellenmarkt an, auch unser XING TalentpoolManager wurde in der ersten Hochphase der Pandemie gratis für Recruiter und HR-Verantwortliche bereitgestellt – eine Aktion, die auf große Resonanz stieß.

Kostenfreie Webinare und Online-Workshops sowie ein Whitepaper und relevante Artikel zum Thema „Recruiting in Zeiten von Corona“ im XING E-Recruiting Unternehmensblog und auf der Themenseite „Recruiting Trends“ rundeten das Angebot ab und boten auch hier Hilfestellung.

Ebenfalls sehr gut angenommen wurde ein Aufruf, mit dem kununu ab März sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer dazu einlud, Erfahrungsberichte zu teilen, wie Unternehmen mit der COVID-19-Krise umgehen. Diese Best Practices veröffentlichte kununu in den jeweiligen Unternehmensprofilen sowie auf einer zentralen Plattform, sodass Unternehmen und Mitarbeiter voneinander lernen und Erfolgsmodelle auch bei sich umsetzen können.

„Power to the people“ – eine bessere Arbeitswelt mit mehr Selbstbestimmung und Freiräumen für jeden. Das ist die Aufgabe, die wir uns als Unternehmen gestellt haben.





### Optimierte Feedbacklösungen im XING Kundenservice

Ein permanent und ausführlich über alle Kanäle abgefragtes Nutzerfeedback ist die Grundlage für die Entwicklung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung all unserer Angebote. Dazu nutzen wir neben dem Kundenkontakt durch Mail und Telefon auch direkte Interviews und Produkttests. Seit 2020 führen wir die Analyse auch mithilfe sogenannter „Pain Points“ durch. Diese Optimierungspunkte aus Perspektive sowohl der Kunden als auch unserer Experten aus den Kundenservice-teams werden einmal im Quartal aggregiert, dann bewertet und im Unternehmen geteilt und diskutiert.

Ebenfalls neu in diesem Jahr war die Einführung des telefonischen XING Premium Kundenservice, der mit dem Relaunch des Premium-Bereichs im März 2020 gestartet wurde.

Schließlich wurden auch im Kundenservice zwei neue Webinar-Formate für Premium-Kunden etabliert: Seit April werden im monatlichen Wechsel kostenlose Tipps zu den Themen „Profiloptimierung“ und „Netzwerken“ angeboten.

Trotz des um 20 Prozent gestiegenen Anrufvolumens waren wir für unsere Kunden sehr gut erreichbar. 96,21 Prozent der Anrufer konnten innerhalb von 30 Sekunden mit einem unserer Kollegen im XING Kundenservice sprechen. Alle schriftlichen Kundenanfragen wurden im Berichtszeitraum mit einem Abschlusscode versehen und somit die Nutzerfeedback-Rate von 100 Prozent erreicht.

**NEW WORK SE-FOKUS IM HANDLUNGSFELD  
PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

**4** HOCHWERTIGE  
BILDUNG



**8** MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND  
WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM



**9** INDUSTRIE,  
INNOVATION UND  
INFRASTRUKTUR



### Neue Menschenrechtskriterien für Lieferanten

Beim Einkauf von Dienstleistungen, die mit 75 Prozent den Schwerpunkt unserer Beschaffung ausmachen, haben wir seit 2018 in unser Einkaufstool „Synertrade“ einen Lieferantenfragebogen integriert. Dort fragen wir gemäß den gesetzlichen Vorgaben ab, ob das Arbeitsumfeld frei von Diskriminierungen ist, Mindestlöhne gezahlt werden, keine Kinderarbeit innerhalb der Lieferketten stattfindet und Umweltbelange berücksichtigt werden.

Dies geschah bisher auf freiwilliger Basis. 2020 haben wir nun definiert, welche Dienstleister und Lieferanten ab welcher Summe des jährlichen Einkaufs nun zum Ausfüllen des Fragebogens verpflichtet sein sollen. Die Umsetzung dieser Maßnahme wird in 2021 erfolgen.

„Wir wollen unserer Verantwortung gerecht werden, indem wir unsere Arbeitgeber-Insights teilen und so zur Verbesserung der aktuellen Arbeitssituation beitragen. Wir geben Mitarbeitern eine Stimme, damit sie berichten können, welche Unterstützung sie erfahren und darauf hinweisen, in welchen Bereichen Firmen noch Lernbedarf beim Umgang mit der Corona-Pandemie haben. Wir sind überzeugt, dass diese Transparenz allen Arbeitnehmern und Arbeitgebern dabei helfen wird, erfolgreicher durch die Krise zu kommen.“

Yenia Zaba, Director Global Communications & Brand, kununu

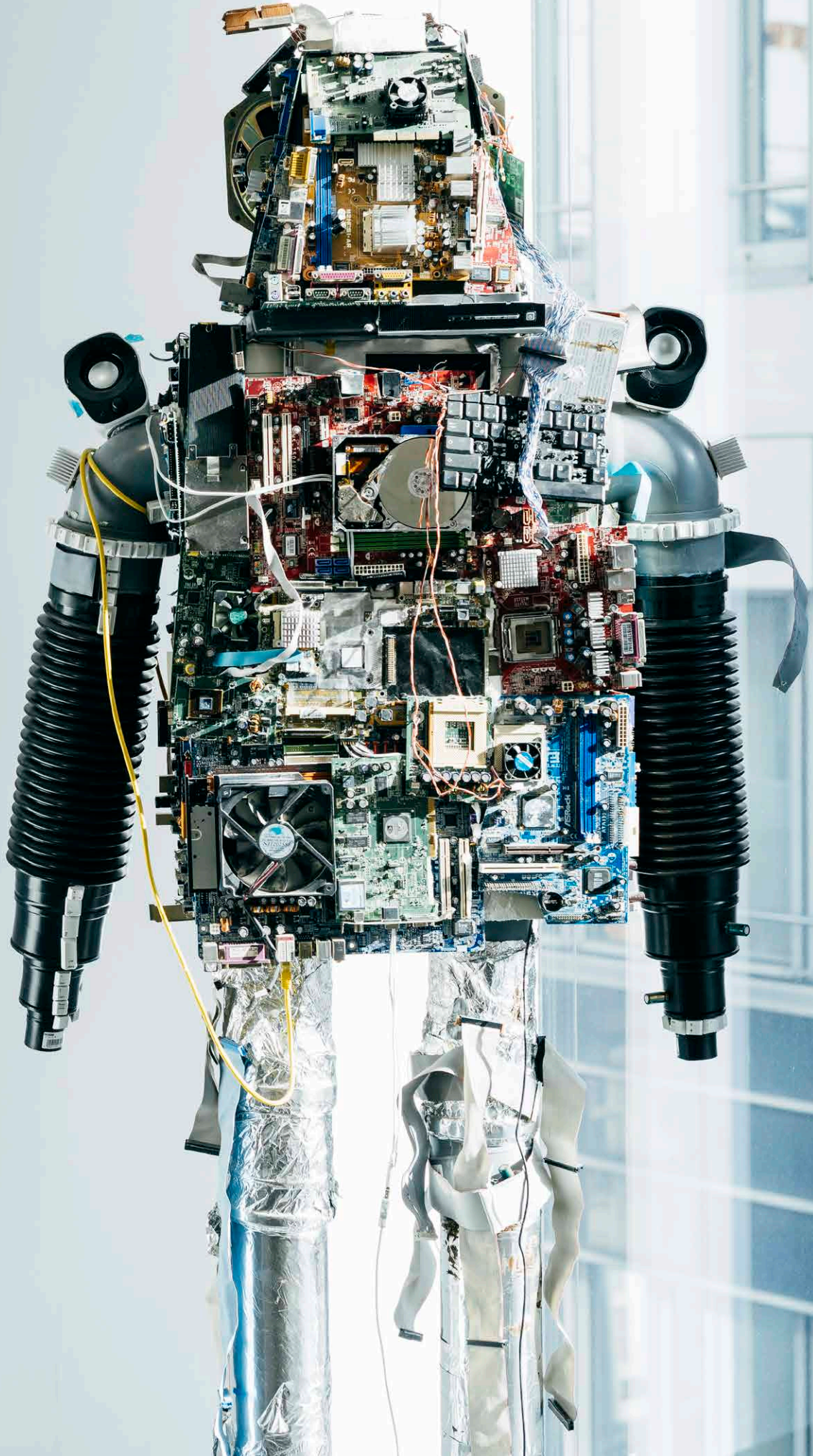




# HANDLUNGSFELD DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE

Eine nachhaltige Unternehmensführung geht mit integren und transparenten Geschäftsprozessen einher. Wesentliche Aspekte sind dabei die Bereiche Datenschutz und Compliance. Als Unternehmen mit einem digitalen Netzwerk im Kern unseres Geschäftsmodells verarbeiten wir große Datenmengen – und tragen somit eine große Verantwortung.







## Datenschutz

### UNSER ANSPRUCH

Als Unternehmen mit einem digitalen Netzwerk als Kern unseres Geschäftsmodells verarbeiten wir täglich große Datenmengen. Damit tragen wir eine besondere Verantwortung, der wir uns bewusst sind, und der wir mit großer Sorgfalt nachkommen. Ein nachhaltiger Datenschutz sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und interner Richtlinien durch unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter verstehen wir als Basis für das Vertrauen unserer Kunden. Dabei stehen Transparenz und Nachvollziehbarkeit unserer Maßnahmen jederzeit an erster Stelle.

### UNSERE ZIELE

19 Millionen Nutzer ebenso wie unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner vertrauen uns ihre Daten an. Diese schützen wir bestmöglich und haben daher den Datenschutz im Rahmen unserer CSR-Strategie als wesentliches Thema eingeordnet. Bei personenbezogenen Daten achten wir stets auf strenge Vertraulichkeit, gehen mit ihnen besonders sorgfältig um und schützen sie entsprechend dem Standard der jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften – in vielen Fällen sogar darüber hinaus.

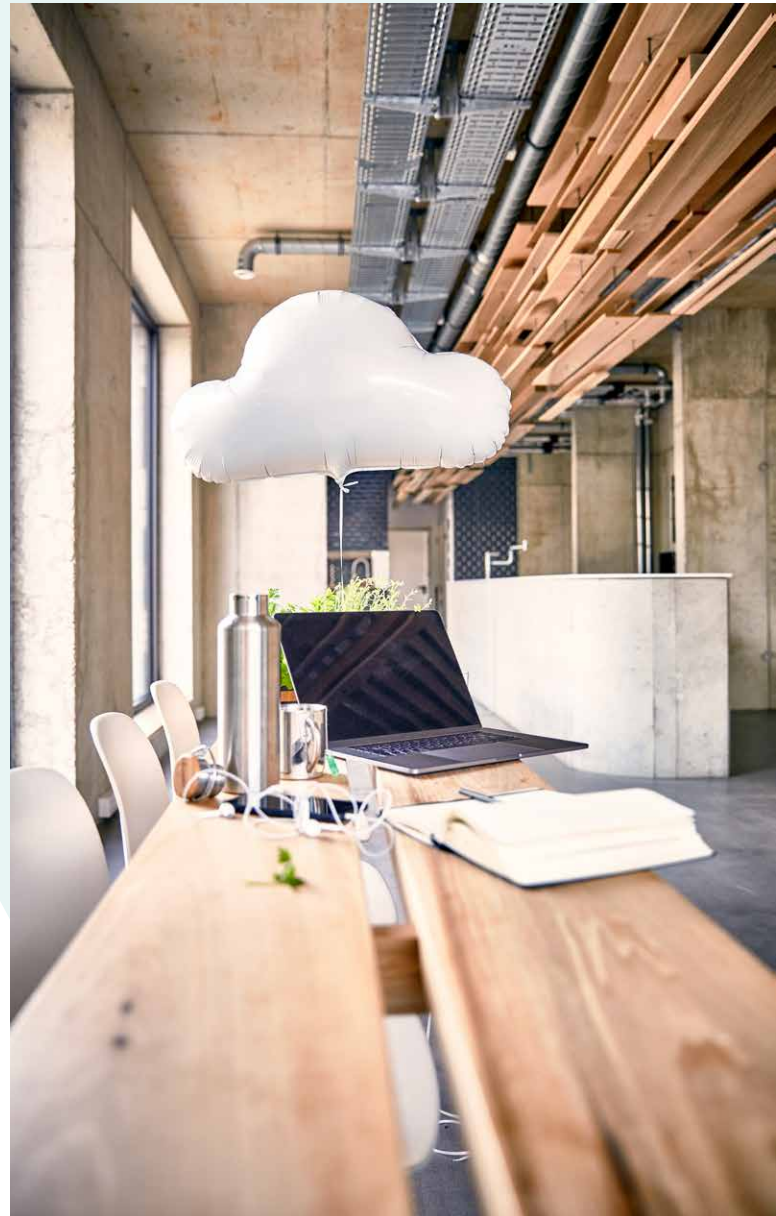
Wir wollen unseren Nutzern auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus so viel Transparenz wie möglich bieten. Deshalb haben wir uns im Rahmen der CSR-Strategie als Ziel gesetzt, unsere Nutzer und die interessierte Öffentlichkeit einmal jährlich in einem **Data Protection Report** über unsere Datenschutz-Aktivitäten zu informieren. Die Erstellung und Veröffentlichung des Jahresreports erfolgen immer nach Abschluss des jeweiligen Jahres. Der nächste Report wird im Frühjahr 2021 veröffentlicht.

Zudem soll der im Jahr 2019 eingeführte Code of Conduct (siehe Seite 43) unsere Mitarbeiter dafür sensibilisieren, den Datenschutz bei ihren täglichen Entscheidungen im Blick zu behalten. Dazu absolvieren unsere Mitarbeiter regelmäßig eine verpflichtende Datenschutz-Schulung.

### UNSERE MASSNAHMEN

#### Kontinuierlicher Austausch dank Data Protection Committee

Verantwortlich für die Erstellung des Data Protection Reports ist das Data Protection Committee. Dieses interne Beratungsgremium für übergeordnete Datenschutzthemen haben wir 2017 – zusätzlich zu den gesetzlich vorgegebenen Anforderungen – etabliert. Das Committee berichtet im jährlichen Data Protection Report über die in den Sitzungen besprochenen Themen. Es besteht aus dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten, Vertretern der Rechtsabteilung, Vertretern der Unternehmenskommunikation sowie Experten des Sicherheitsteams. Das Data Protection Committee berät den Vorstand in datenschutzbezogenen Fragestellungen, begutachtet



No risks please! Die Sicherheit im Umgang mit den privaten digitalen Daten unserer Kunden hat höchste Priorität.

PRIO 1-THEMA  
Datenschutz

## Data Protection Report

Veröffentlichung eines jährlichen Reports als Information über unsere Datenschutz-Aktivitäten in 2020.





datenschutzrechtliche Grenzfälle, überprüft interne Prozesse, ist Ansprechpartner für alle Geschäftssegmente und arbeitet an aus datenschutzrechtlicher Sicht sensiblen Projekten mit.

Das Data Protection Committee trifft sich mindestens einmal pro Quartal. Durch den kontinuierlichen Austausch stellen wir sicher, dass wir problematische Sachverhalte frühzeitig erkennen und lösen. Die einzelnen Vertreter im Gremium bringen aus ihren Abteilungen aktiv Themen ein, die in den Sitzungen gemeinsam besprochen werden.

Auf Initiative des Data Protection Committees wurden zusätzliche Maßnahmen im Bereich Datenschutz und Datensicherheit etabliert. Neu im Jahr 2020 waren dabei zum Beispiel die Aktualisierung und Erweiterung des konzernübergreifenden Datenschutzhandbuchs sowie die Überarbeitung bestehender Prozesse zu datenschutz- und informationssicherheitsrelevanten Vorfällen.

Etwaigen Beschwerden von Aufsichtsbehörden oder externen Parteien gehen wir umgehend nach, ergreifen Maßnahmen zur Abhilfe und informieren Betroffene. Aus Gründen der Vertraulichkeit machen wir keine Angaben zu Datenschutzvorfällen.

19 Millionen Mitglieder vertrauen darauf, dass sie auf XING.com stets geschützt unterwegs sein können.

### Neue Datenschutzkoordinatoren beraten Unternehmenseinheiten

Im Jahr 2020 haben wir erstmalig sogenannte Datenschutzkoordinatoren zur Unterstützung des Konzerndatenschutzbeauftragten ernannt. Die Datenschutzkoordinatoren sensibilisieren ihre Kollegen in den jeweiligen Unternehmenseinheiten für das Thema Datenschutz. Zugleich koordinieren sie die Abwicklung von Datenschutzvorfällen in ihren Bereichen zusammen mit dem Data Protection Committee und gegebenenfalls dem externen Datenschutzbeauftragten. Darüber hinaus unterstützen und koordinieren sie lokal das Beschaffen von Informationen sowie die Abwicklung und die Dokumentation datenschutzrechtlicher Vorgaben und Anforderungen – konkret zum Beispiel im Rahmen von externen Prüfungen, eigenen Audits sowie allgemeinen datenschutzrechtlichen Dokumentationspflichten.

### Datenschutzseite schafft Transparenz für die User

Für unsere Nutzer haben wir unsere Datenschutzseite → **Datenschutz bei XING** eingerichtet. Hier erfahren sie, welche Vorkehrungen wir treffen, um Daten umfassend zu schützen, wo und wie sie ihre individuellen Einstellungen anpassen können, wer die Ansprechpartner in Datenschutzfragen sind und was es Neues zum Thema Datenschutz gibt. Die Seite haben wir im Dialog und in Abstimmung mit dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit entwickelt.

Neben unserem Konzern-Datenschutzbeauftragten für die New Work SE gibt es jeweils eigene Datenschutzbeauftragte für einzelne Tochterunternehmen, zum Beispiel HoneyPot, InterNations und Prescreen, die für die Einhaltung der Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung zuständig sind. Grund dafür sind unter anderem divergierende Geschäftsmodelle. Ihre Tätigkeit erfolgt in enger Abstimmung mit dem Konzern-Datenschutzbeauftragten.

#### JAHRESREPORT 2020

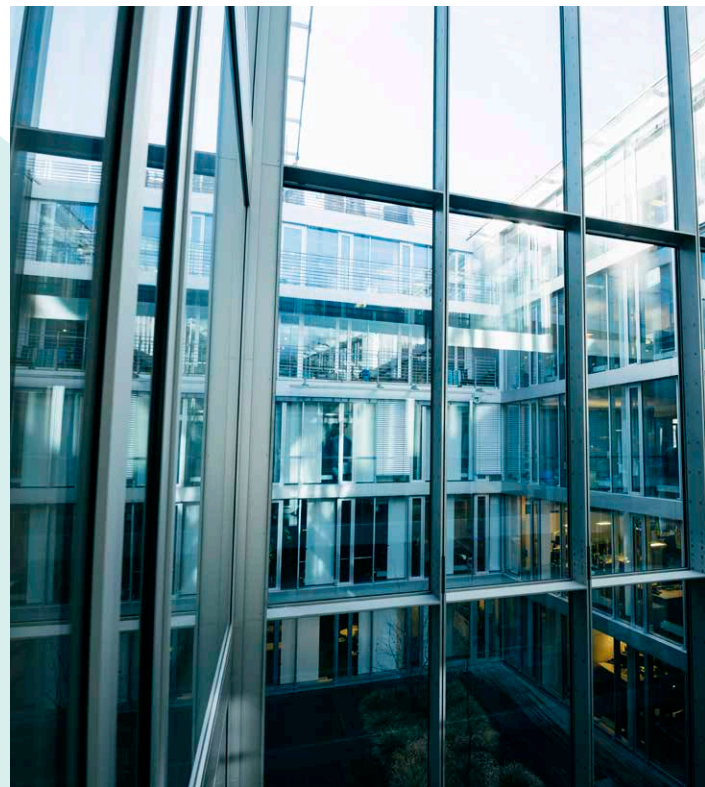
Die wesentlichen Aktivitäten des Data Protection Report im Jahr 2020 waren die folgenden:

1. Entwicklung einer neuen Richtlinie für mobiles Arbeiten
2. Unterstützung des Projekts zur Implementierung eines Cookie-Einwilligungs-Banners
3. Befassung mit dem sogenannten Schrems II Urteil des EuGH
4. Bearbeitung datenschutzrelevanter Vorfälle, Beschwerden und Anfragen externer Stellen mit übergeordneter Bedeutung

Weitere Informationen sind → **hier** zu finden.



Echt zuverlässig:  
unsere IT.



## Compliance

### UNSER ANSPRUCH

Integrität und transparente Geschäftsprozesse bilden die Basis für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf der Prävention – durch Aufklärung unserer Mitarbeiter und Schaffung entsprechender interner Standards und Prozesse.

### UNSER ZIEL

Unser Ziel ist es, integer und rechtskonform zu handeln und keine Compliance-Verstöße zu verzeichnen. Dafür haben wir Maßnahmen etabliert, die etwaige Verstöße verhindern oder uns helfen, solche frühzeitig zu erkennen. Bei einem begründeten Anfangsverdacht kommt es zu einer Untersuchung durch den Compliance Officer. Um den Fall zu beurteilen, werden – sofern möglich – zunächst die beteiligten Personen angehört. Das Legal Department gibt anschließend gemeinsam mit der HR-Abteilung eine Einschätzung und Handlungsempfehlung an die verantwortlichen Stakeholder (Vorstand, Business Unit-Leitung, CEO, People Manager) ab. Das Employee Committee wird über das Ergebnis und die Entscheidungen informiert und die Stakeholder ergreifen Maßnahmen.

### Richtlinien geben Sicherheit

Als Orientierung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung dient uns neben den gesetzlichen Vorgaben, der Deutsche Corporate Governance Kodex. Dieser gibt Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung

deutscher börsennotierter Gesellschaften und hat einen hohen Stellenwert bei der New Work SE. Die gemeinsamen Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der New Work SE zur Umsetzung der Anregungen gemäß § 161 AktG zum → [Deutschen Corporate Governance Kodex](#) veröffentlichen wir online.

Daneben orientieren wir uns an verschiedenen internen Richtlinien in den Bereichen IT, Einkauf, Reisebuchung und -abrechnung, IT-Security, Vertragsprüfung sowie Vertretungsberechtigungen und Vollmachten. Die Richtlinien sind für alle Mitarbeiter im Intranet einsehbar und dienen ihnen als Leitfaden bei der täglichen Arbeit.

### Whistleblowing Tool ermöglicht Anonymität

Zur Prävention von Verstößen haben wir im Dezember 2017 ein Whistleblowing Tool eingeführt, über das Mitarbeiter – auf Wunsch anonym – Verstöße melden können. Ein gemeldeter Vorfall wird vom Chief Compliance Officer in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung geprüft. Sollte er begründet sein, wird das Fehlverhalten arbeits- und/oder zivilrechtlich verfolgt. Im Jahr 2020 gab es eine Meldung über das Whistleblowing Tool, die untersucht und als gegenstandslos bewertet wurde.

Ein wichtiger Bestandteil unseres Compliance-Systems ist der → [Code of Conduct](#), den wir im Jahr 2019 verabschiedet haben, und uns als Leitfaden für unser tägliches Handeln dient. Er gibt uns Orientierung dabei, im Geschäftsalltag integer zu handeln, und trägt dazu bei, Unternehmensrisiken zu vermeiden.



### NEW WORK SE-FOKUS IM HANDLUNGSFELD DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE



Für die Abwehr und Behandlung interner Gefahren und Verstöße sorgt ein detailliert ausgearbeitetes Risikomanagement.

Verstöße gegen den Code of Conduct, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen ahnden wir ausnahmslos und ohne Rücksicht auf Rang und Position der handelnden und betroffenen Person beziehungsweise Wichtigkeit des Geschäftspartners. Bei Geschäftspartnern kann die Ahndung bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen; Mitarbeitern gegenüber werden wir arbeitsrechtliche Konsequenzen prüfen. Sofern Verstöße strafrechtliche Bedeutung haben, prüfen wir die Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen.

#### Risikomanagement mit Softwareunterstützung

Das Risikomanagement nehmen wir im Interesse unserer Stakeholder sehr ernst. Unser Risikofrüherkennungssystem ermöglicht eine schnelle Erkennung und systematische Behandlung der vorhandenen Risiken sowie eine umfassende Information von Vorstand, Aufsichtsrat und Aktionären über die jeweilige Risikosituation der Gesellschaft. Hierzu verfügen wir über ein Netzwerk von Risikomanagern, die sicherstellen, dass effiziente Arbeitsprozesse durchgängig befolgt werden.

Darüber hinaus ist jeder einzelne Mitarbeiter aufgefordert, aktiv potenzielle Schäden vom Unternehmen abzuwenden, indem er bei Gefahren in seinem Verantwortungsbereich oder Hinweisen auf entstehende oder existierende Risiken die entsprechenden Ansprechpartner für das Risikomanagement bei New Work SE informiert.

Ergänzend dazu haben wir eine Softwarelösung implementiert, mithilfe derer der Risikomanagementprozess durchgängig abgebildet und gesteuert werden kann. Dazu zählen die zentrale Verteilung und Steuerung von Aufgaben, die Konsolidierung einzelner Risikoberichte der einzelnen New Work SE-Gesellschaften oder Geschäftssegmente, Online-Auswertungen und Ad-hoc-Berichte sowie eine Archivierungsfunktion.

## DER CODE OF CONDUCT DER NEW WORK SE

Der Code of Conduct ist unser Verhaltenskodex, dessen Einhaltung wir uns als freiwillige Selbstverpflichtung auferlegt haben. Er enthält die wesentlichen Werte, Grundüberzeugungen und Visionen der New Work SE und bildet die Basis weiterer konkreter Richtlinien und Regelungen.

Der Code of Conduct soll unseren Beschäftigten Handlungsorientierung geben und unerwünschte Handlungen vermeiden. Damit geht ein verantwortliches, ethisch korrektes und integrires Verhalten einher. Diese Erwartung betrifft auch Dritte wie Geschäftspartner und Lieferanten, damit der Unternehmensruf nicht beschädigt wird.

Der Code of Conduct der New Work SE umfasst folgende Bereiche:

- Integrität
- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Schutz des Unternehmenseigentums
- Verhalten gegenüber Nutzern, Kunden und Geschäftspartnern
- Fairer Wettbewerb
- Vertraulichkeit





# HANDLUNGSFELD UMWELT

Ein schonender Umgang mit der Umwelt und natürlichen Ressourcen ist Teil unseres Verständnisses von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser Fokus liegt dabei vornehmlich auf der Mitarbeitermobilität sowie dem Energieverbrauch im innerbetrieblichen und operativen Geschäft.





## NEW WORK SE-FOKUS IM HANDLUNGSFELD UMWELT



Unser neues Zuhause: die Hamburger HafenCity. Im Herbst wird das New Work-Headquarter hier einziehen.

### UNSER ANSPRUCH

Die Bekämpfung des Klimawandels und die Minimierung seiner Auswirkungen ist die Hauptaufgabe für unsere und alle folgenden Generationen. Dabei gehört die Kenntnis von der tiefen Vernetzung wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ökologischer Vorgänge zu den Prinzipien von New Work. Darum beinhaltet auch das Leitbild unserer Unternehmensführung den respektvollen Umgang mit der Umwelt und einen schonenden Verbrauch natürlicher Ressourcen. Als nicht-produzierendes Unternehmen sehen wir unsere ökologische Verantwortung in zweierlei Hinsicht: Zum einen möchten wir unseren Beitrag zu einem nachhaltigen Klima- und Naturschutz leisten und unsere betriebsrelevanten Emissionen bestmöglich reduzieren. Zum anderen möchten wir somit auch durch unsere Vorreiterrolle im New Work-Bereich unseren gesellschaftlichen Einfluss gezielt nutzen, um Unternehmen branchenübergreifend für ökologische Themen zu sensibilisieren.

### UNSERE ZIELE

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir uns vorgenommen, den Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Zeitverlauf von 2017 bis 2020 bestmöglich zu reduzieren und auch Kompensationsmaßnahmen zu implementieren.

Dabei liegt unser Fokus vornehmlich auf unseren beiden größten CO<sub>2</sub>-Treibern: der Mitarbeitermobilität sowie dem Energieverbrauch im innerbetrieblichen und operativen Geschäft. Diese beiden wichtigsten Aktionsfelder, die für die meisten Unternehmen mit digitalem Geschäftsmodell gelten, wurden im Jahr 2019 durch eine Benchmark-Analyse bestätigt.

### UNSERE MASSNAHMEN

#### Mitarbeitermobilität im Corona-Jahr: Videostreams statt Dienstreisen

Im Jahr 2020 haben sich die Geschäftsreisen aufgrund von Corona natürlich drastisch reduziert. Die Kennzahlen sind daher mit denen der Vorjahre nicht vergleichbar. Die meisten Flugemissionen wurden durch das Jahres-Kickoff in Valencia (Spanien) im Januar 2020 verursacht (siehe Grafik „Flugemissionen“, Seite 49). Alle Flüge wurden auch im Jahr 2020 kompensiert (siehe Seite 48).

Bereits vor der Corona-Pandemie hatten wir unsere Mitarbeiter dafür sensibilisiert, vor jeder Flugbuchung selbst zu überlegen, ob der Flug wirklich notwendig ist. Dazu haben wir unsere Travel Policy um einen Satz ergänzt, wonach jeder Mitarbeiter vor Reiseantritt prüfen muss, ob das Meeting auch per Videokonferenz abgehalten werden kann. Diese Aufforderung haben wir auch in unserem Buchungstool für Geschäftsreisen ergänzt. Als Unternehmen, das New Work lebt, setzen wir auch gerade hier auf eigenständige Mitarbeiter, die verantwortungsvoll und umweltbewusst handeln.

Die effektivste Möglichkeit, Flugreisen zu vermeiden, war für uns ebenfalls bereits vor der Corona-Pandemie die Inanspruchnahme von Videokonferenzen. Wir stellen unseren Mitarbeitern in fast allen Meetingräumen Videokonferenzanlagen zur Verfügung, sodass virtuelle Treffen mit Kollegen aus den anderen Standorten unkompliziert auf diesem Weg organisiert werden können. Der Zugang zu Videokonferenzen ist darüber hinaus



auch über jeden einzelnen Laptop unserer Mitarbeiter möglich, sodass Besprechungen jederzeit auch über virtuelle Meetingräume abgehalten werden können.

Unser 2019 unternehmensweit eingeführter Code of Conduct (mehr Infos siehe Seite 43) beinhaltet ebenfalls das Bekenntnis, die Umwelt zu respektieren. Um auch unsere Nutzer und Kunden über klimaschutzrelevante Themen zu informieren, binden wir diese in unsere reichweitenstarken, journalistischen Formate XING Klartext und XING Talk ein. Dort wurden zum Beispiel Themen wie die Vor- und Nachteile von Elektroautos oder strengere Vorgaben für Unternehmen zum Klimaschutz diskutiert. Auch in unserem im November neu gestarteten Format Zukunft.machen (siehe Seite 31) werden umweltrelevante Themen regelmäßig redaktionell aufbereitet.

Neben der Reduktion von Flugreisen wollen wir den täglichen Arbeitsweg unserer Mitarbeiter möglichst CO<sub>2</sub>-arm gestalten. Auch hier war die Situation im Jahr 2020 aufgrund der unternehmensweiten Homeoffice-Regelung nicht mit den Vorjahren zu vergleichen.

Nach wie vor subventionieren wir die Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr. Im Jahr 2019 hatten knapp 70 Prozent unserer Mitarbeiter an den Hamburger Standorten und damit durchschnittlich 700 Mitarbeiter pro Monat ein subventioniertes

Ticket für den öffentlichen Nahverkehr in Anspruch genommen. Bedingt durch Corona haben wir im Jahr 2020 naturgemäß einen Rückgang der HVV-Tickets auf 542 verzeichnet.

Ende 2019 haben wir nach einer Initiative unseres Employee Committees zunächst deutschlandweit Mitarbeiterfahrräder über Jobrad.org eingeführt, um unsere Mitarbeiter weiterhin darin zu bestärken, umweltfreundliche Fortbewegungsmittel in Anspruch zu nehmen. Jeder Mitarbeiter kann aus einer Vielzahl von Anbietern das für ihn passende Modell wählen. Die Anzahl an Leasingfahrrädern stieg im Jahr 2020 auf 93 Fahrräder.

Und schließlich nutzen auch unsere Vertriebsmitarbeiter keine Firmenwagen, sondern nehmen öffentliche Verkehrsmittel in Anspruch, was im Vertrieb eine Seltenheit ist. Die Bahnfahrten werden über das Business-Portal der Deutschen Bahn gebucht, welches die Fahrten CO<sub>2</sub>-neutral anbietet. Angesichts der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie wurden diese Reisen vor allem in der zweiten Jahreshälfte 2020 natürlich auch durch immer mehr virtuelle Treffen ersetzt.

#### Weitere Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

Wir möchten nicht nur durch die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel und den Verzicht auf Dienstreisen zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes beitragen. Dazu haben wir auch den operativen Energieverbrauch an unseren einzelnen Standorten analysiert, um festzustellen, welche Maßnahmen dort ebenfalls zu einer Einsparung von Kohlendioxid beitragen.

## MITARBEITER VERZICHTEN FÜR DIENSTREISEN AUF FLÜGE

Evelyn Hofgräff, Employee Committee, über das gesteigerte Umweltbewusstsein der Mitarbeiter

„Das Thema „Umwelt“ spielt bei unseren Mitarbeitern eine immer wichtigere Rolle. Über die internen Feedbacktools erreichen uns gehäuft Fragen und Forderungen nach Umweltthemen wie beispielweise nachhaltigen Dienstreisen, Recycling, nachhaltigen Produkten oder energieeffizienten Büroräumen.“

Viele Mitarbeiter verzichten für Dienstreisen auf Flüge und steigen auf die Bahn um oder drängen auf den Verzicht von Reisen und arbeiten an der Weiterentwicklung einer effizienten Remote-Infrastruktur. Mit Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen konnte außerdem der CO<sub>2</sub>-Verbrauch unserer Kickoff-Veranstaltung in Valencia sowie aller dienstlichen Flüge komplett kompensiert werden. Reger Gebrauch wird ebenfalls von der Fahrrad-Leasing-Initiative des Employee Committees gemacht, um den ökologischen Fußabdruck des Arbeitswegs zu reduzieren.

Unseren Mitarbeiter ist es außerdem zunehmend wichtig, den Büroalltag umweltbewusst zu gestalten. Forderungen nach besserem Recycling oder einer verbesserten Energiebilanz wurden Anfang des Jahres beispielsweise mit neuen Flaschencontainern Rechnung getragen; besonderen Niederschlag finden diese Initiativen aber in der energieeffizienten Gestaltung der zukünftigen Büroräume der New Work SE.

Wie wichtig das Thema Umwelt für Mitarbeiter ist, hat sich 2020 auch außerhalb des Arbeitsalltags gezeigt: Eine Gruppe von Mitarbeitern hat gemeinsam regelmäßig an den „Fridays for Future“-Demonstrationen teilgenommen und sich dazu über interne Kommunikationskanäle organisiert.“





An unseren Standorten in Hamburg, Berlin, München, Wien, Zürich, Barcelona und Valencia sowie für unsere Server in einem unserer beiden Rechenzentren in Amsterdam beziehen wir bereits Ökostrom. Wir bemühen uns darüber hinaus, mit dem Anbieter des zweiten Rechenzentrums in den Dialog zu treten, um auch ihn für Ökostrom zu sensibilisieren. Nach dem Ablauf des aktuellen Vertrags wollen wir den Bezug erneuerbarer Energien in unser Anforderungsprofil übernehmen.

#### Umweltfreundliches Gebäude, auch in der HafenCity

Die von uns angemieteten Gebäude entsprechen den aktuellen Standards und der geltenden Gesetzgebung. Das New Work SE-Headquarter in Hamburg ist nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB e.V.) zertifiziert. Da die Nebenkostenabrechnung des Vermieters erst im Juni des Folgejahres erfolgt, können die Auswirkungen von Corona hier erst im Berichtsjahr 2021 zahlentechnisch ausgewiesen werden. Wir beziehen uns in diesem Bericht auf die Werte aus 2019.

Bei der Suche nach unserem neuen Hauptgebäude in Hamburg, in welches wir Mitte 2021 einziehen werden, spielte das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls eine sehr wichtige Rolle. Wir freuen uns deshalb, ein Gebäude in Hamburg gefunden zu haben, welches das HafenCity Umweltzeichen trägt. Während der Vorbereitungen für den Umzug werden wir Themen wie nachhaltiges Wirtschaften (Weiterverwendung von Mobiliar, Technik etc.) bestmöglich berücksichtigen.

#### Ressourcenschonende Maßnahmen: Nachhaltiger Effekt im Büroalltag

Um Papier und damit Ressourcen zu sparen, haben wir uns entschieden, unseren Mitarbeitern ihre Lohnabrechnungen seit 2019 ausschließlich digital zur Verfügung zu stellen. Möglich war dies durch die Einführung eines neuen Mitarbeitertools. Im Übrigen beziehen wir unser Papier an den deutschen Standorten ausschließlich von zertifizierten Anbietern. So nutzen wir zum Beispiel an den Hamburger Standorten das Papier von „Extra Copy pro nature“, welches mit dem Ecolabel ausgezeichnet ist und in klimaneutraler Verpackung geliefert wird.

Zukünftig soll außerdem „Digitales Unterschreiben“ an allen Standorten eingeführt werden. Dafür werden momentan die organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten geprüft.

Damit die von uns genutzte Hardware wiederverwertet und so CO<sub>2</sub>-intensive Neuproduktionen vermieden werden können, sorgen wir für eine sachgerechte Entsorgung der verwendeten Geräte, indem wir diese nach Nutzung an Hersteller und Händler zurückgeben oder an Unternehmen spenden, mit denen wir im Rahmen unseres CSR-Engagements zusammenarbeiten, so zum Beispiel an die „Hacker School“. Im Übrigen haben wir Laptops, mobile Geräte, Monitore und Telefonspinnen recycelt. Alle nicht recycelten Geräte werden intern weitergenutzt.

#### Kompensationsleistungen für Flüge und Gebäude

Neben den Emissionen, die wir reduzieren können, gibt es auch solche, die sich aktuell nicht reduzieren lassen. Um perspektivisch CO<sub>2</sub>-neutral zu werden, haben wir uns 2018 entschlossen, unseren CO<sub>2</sub>-Verbrauch für das Hauptgebäude in Hamburg und die Emissionen der dort ansässigen Mitarbeiter durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten zu kompensieren. Dazu wurden unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen berechnet, die wir anschließend durch finanzielle Unterstützung international anerkannter Klimaschutzprojekte ausgeglichen haben.

Durch die CO<sub>2</sub>-Kompensation, die wir für unsere Flugreisen entrichten, werden diverse Klimaschutzprojekte, wie hier der Waldschutz in Brasilien, gefördert:

→ [Waldschutz, Portel, Brasilien](#)



2.116<sup>17</sup>t

CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Geschäftstätigkeit am Hauptstandort in Hamburg<sup>18</sup> entstanden sind, wurden kompensiert und dadurch Klimaschutzprojekte<sup>19</sup> in Brasilien unterstützt.

Seit dem Jahr 2019 kompensieren wir außerdem alle Flüge der Mitarbeiter der New Work-Gruppe. Diese werden über verschiedene Reisebuchungstools erfasst und zusammengerechnet. Dabei unterstützen wir Projekte nach dem Goldstandard. Dieser Standard ist der strengste Standard zur Kompensation von Emissionen und wurde vom WWF zusammen mit Umwelt- und Entwicklungsexperten sowie Wissenschaftlern entwickelt. Der Standard soll sicherstellen, dass die Projekte sowohl klima- als auch entwicklungspolitisch sinnvoll sind.

Der bisherige Emissionsausgleich sowohl für die Unternehmens-emissionen als auch die Emissionen der Flugreisen kann auf der Seite von [→ ClimatePartner](#) nachvollzogen werden.

Die Flugemissionen der Flüge unserer Mitarbeiter zum Kickoff-Event im Januar 2020 in Valencia haben wir über Atmosfair kompensiert. Darüber hinaus können alle Veranstaltungstickets, die über XING Events abgewickelt werden, CO<sub>2</sub>-arm erworben werden. Das wird durch einen kleinen Zusatzbetrag beim Kauf des Tickets erreicht.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Flugstrecke<sup>21, 22</sup>

Jahres-Kickoff der New Work SE in Valencia (Spanien), Januar 2020

Ursprung	Ziel	Anzahl Flüge	CO <sub>2</sub> -Emissionen in Tonnen <sup>23</sup>
Hamburg	Valencia	1.478	500
München	Valencia	396	110
Wien	Valencia	378	146
Lissabon	Valencia	94	23
Lissabon	Porto	94	6
Paris (CDG)	Valencia	77	16
Madrid	Valencia	55	3
Madrid	Berlin (TXL)	52	18
Paris (CDG)	Berlin (TXL)	41	7
Paris (CDG)	Wien	27	5
andere		203	33
<b>SUMME</b>		<b>2.895</b>	<b>865</b>

### Flugemissionen: Kickoff vs. Dienstreisen

Kickoff<sup>24</sup> 2020



Dienstreisen<sup>26</sup> 2020



**2.375 t**

CO<sub>2</sub>-Emissionen dienstlicher Flugreisen aller Mitarbeiter<sup>29</sup> wurden 2018 bis 2020 durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten<sup>19</sup> in Brasilien und Kambodscha kompensiert.



Dank „ClimatePartner“, mit denen wir die CO<sub>2</sub>-Kompensation realisieren, wurde auch diese Trinkwasser-Initiative in Kambodscha gestartet:

→ **Sauberes Trinkwasser, Kompong Chnang, Kambodscha**



<sup>17</sup> Berücksichtigung der CO<sub>2</sub>-Emissionen am Standort Hamburg von 2018 bis 2019, die Zahlen für 2020 lagen bis zur Veröffentlichung des Berichts nicht vor und werden nachträglich berechnet und kompensiert.

<sup>18</sup> Hauptstandort Hamburg / Dammtorstraße

<sup>19</sup> CO<sub>2</sub>-Berechnung und Kompensation nach dem Goldstandard über ClimatePartner

<sup>20</sup> Alle Flüge der New Work SE-Mitarbeiter, bis auf die Flüge unserer Unternehmensgesellschaft Honeypot.

<sup>21</sup> CO<sub>2</sub>-Berechnung über Atmosfair gemäß VDR-Standard (Verband Deutsches Reisemanagement e.V.)

<sup>22</sup> Eine Person, eine Strecke, vom Ursprung zum Ziel

<sup>23</sup> CO<sub>2</sub>-Berechnung gemäß der VDR-Methode (Verband Deutsches Reisemanagement e.V.)

<sup>24</sup> CO<sub>2</sub>-Berechnung Kickoff über Atmosfair

<sup>25</sup> Anzahl der Flüge entspricht Anzahl der Segmente: eine Person, eine Strecke, vom Ursprung zum Ziel

<sup>26</sup> CO<sub>2</sub>-Berechnung Dienstreisen über ClimatePartner

# GRI-INHALTSINDEX

Der Bericht wurde **in Anlehnung** an die GRI-Standards erstellt.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
<b>GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016<sup>27</sup></b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
102-1	Name der Organisation	Unternehmensporträt, Seite 1
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensporträt, Seite 1; Gesellschaft, Seite 25 ff.; Produkte und Dienstleistungen, Seite 33 ff.
102-3	Hauptsitz der Organisation	Impressum, Seite 54 → Hamburg, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	Unternehmensporträt, Seite 1 → <a href="https://www.new-work.se/de/unternehmen">https://www.new-work.se/de/unternehmen</a>
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Unternehmensporträt, Seite 1; GB (Lagebericht) Seite 41
102-6	Belieferte Märkte	Unternehmensporträt, Seite 1; Produkte und Dienstleistungen, Seite 34 ff.
102-7	Größe der Organisation	Unternehmensporträt, Seite 1; Mitarbeiter, Seite 19; GB (Lagebericht), Seite 51 ff.
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Mitarbeiter, Seite 19
102-9	Lieferkette	Produkte und Dienstleistungen, Seite 37
102-10	Signifikante Änderung in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine signifikanten Änderungen
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Code of Conduct der New Work SE → Datenschutz und Compliance, Seite 42 f.
102-12	Externe Initiativen	CSR-Ziele und -Strategie: Beitrag zu den SDGs, Seite 12 f.; Mitarbeiter, Seite 21 f.; Datenschutz und Compliance, Seite 42
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 11
<b>Strategie</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort der Vorstandsvorsitzenden, Seite 4
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Chancen und Risiken	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 9
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	CSR-Leitbild, Seite 3; Mitarbeiter, Seite 18
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 8; GB (Erklärung zur Unternehmensführung) → <a href="https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance">https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance</a>
<b>Stakeholdereinbeziehung</b>		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 11
102-41	Tarifverträge	Keine Angabe möglich
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 11
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 11; Mitarbeiter, Mitarbeiterzufriedenheit, Seite 18; Gesellschaft, Veranstaltungen, Seite 26 ff.; Produkte und Dienstleistungen, Seite 37; Datenschutz und Compliance, Seite 41 f.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	CSR-Ziele und -Strategie, Stakeholderdialog, Seite 11; Mitarbeiter, Seite 18
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB (Konzernabschluss) Seite 99 → Firmen der New Work SE / Harbour for, Umschlaginnenseite
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse, Seite 8 f.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse, Seite 8 f.
102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine berichtsrelevanten Neuformulierungen

<sup>27</sup> Die Jahresangabe definiert jeweils das Jahr der Publikation des GRI-Standards.



Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Keine
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, Seite 2 → 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020
102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, Seite 2 → 26. März 2020
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht, Seite 2 → jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum, Seite 54
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, Seite 2 → Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt.
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, Seite 50, 51
102-56	Externe Prüfung	Externe Prüfung: Statement Wirtschaftsprüfer, Seite 52 f.
<b>GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016</b>		
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 8, 9
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 8, 9 → Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen
103-3	Auswertung des Managementansatzes	CSR-Ziele und -Strategie, Seite 8, 9 → Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen
<b>GRI 200: ÖKONOMISCHE THEMEN</b>		
NW-IM	Innovationsmanagement	Produkte und Dienstleistungen, Seite 35 → New Work SE-eigene Kennzahl
NW-NMW	Nutzung und Mitgliederwachstum	Produkte und Dienstleistungen, Seite 34 → New Work SE-eigene Kennzahl
<b>GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN</b>		
<b>GRI 302: Energie 2016</b>		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt, Seite 46 ff.
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umwelt, Seite 46 ff.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umwelt, Seite 47
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt, Seite 46 ff. → Energieverbrauch Büros, Rechenzentren
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt, Seite 46 ff. → CO <sub>2</sub> -Emissionen Rechenzentren und Geschäftsreisen
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt, Seite 47 → Maßnahmen
<b>GRI 400: SOZIALE THEMEN</b>		
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiter, Seite 23
401-3	Elternzeit	Mitarbeiter, Seite 23
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiter, Seite 22 → Angabe erfolgt im Bericht 2021 (Datenerfassung in 2021)
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiter, Seite 19
<b>Offenlegung wesentlicher sozialer Themen</b>		
NW-MZ	Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiter, Seite 18 → New Work SE-eigene Kennzahl
NW-WLB	Work-Life-Balance	Mitarbeiter, Seite 19 → New Work SE-eigene Kennzahl
NW-FA	Anteil Frauen an Führungskräften	Mitarbeiter, Seite 23 → New Work SE-eigene Kennzahl
NW-KH	New Work Know-how Voting-Reichweite des New Work Awards steigern	Gesellschaft, Seite 26
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz und Compliance, Seite 40 f. → Keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten im Berichtszeitraum
<b>GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016</b>		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Datenschutz und Compliance, Seite 40 f. → Keine Strafen und Verstöße wegen Nichteinhaltung von Gesetzen/Vorschriften im Berichtszeitraum

# EXTERNE PRÜFUNG

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

### AN DIE NEW WORK SE, HAMBURG

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung der New Work SE, Hamburg zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 durchgeführt.

### VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der New Work SE sind verantwortlich für die Erstellung und Darstellung der nichtfinanziellen Erklärung unter Berücksichtigung der in den Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie in Übereinstimmung mit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (im Folgenden: „CSR-RUG“). Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Berechnungen zu einzelnen, im Rahmen unserer Prüfung berücksichtigten Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie im Rahmen der ordnungsgemäßen Erstellung und Darstellung der nichtfinanziellen Erklärung als notwendig bestimmt haben.

### UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir sind in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften unabhängig und haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieser Vorschriften erfüllt.

Die Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 stehen.

### VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben in der nichtfinanzielle Erklärung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen des CSR-RUG sowie der GRI-Kriterien stehen.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen, überwiegend auf Basis von Stichproben, und sonstigen Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der CSR-Organisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der Angaben, einschließlich der Datenkonsolidierung
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Erklärung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess sowie über das auf diesen Prozess und Bereich bezogene interne Kontrollsystem
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur CSR-Leistung

### PRÜFURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der New Work SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen des CSR-RUG sowie den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

### VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der New Work SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der New Work SE durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der New Work SE über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

### BEGRENZUNG DER HAFTUNG

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der New Work SE gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Hamburg, den 12. März 2021

Mazars GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Driesch  
Wirtschaftsprüfer

Kai Michael Beckmann



# IMPRESSUM UND KONTAKT

Geschäftsberichte, Zwischenberichte sowie aktuelle Finanzinformationen erhalten Sie über:

## **New Work SE**

### **Investor Relations**

Patrick Möller

Dammtorstraße 30

20354 Hamburg

Telefon: +49 40 41 91 31 – 793

Telefax: +49 40 41 91 31 – 44

[ir@new-work.se](mailto:ir@new-work.se)

Presseinformationen und aktuelle Informationen erhalten Sie über:

## **New Work SE**

### **Corporate Communications**

Marc-Sven Kopka

Telefon: +49 40 41 91 31 – 763

Telefax: +49 40 41 91 31 – 44

[presse@new-work.se](mailto:presse@new-work.se)

## **Konzept, Gestaltung und Realisation**

Silvester Group, Hamburg

[www.silvestergroup.com](http://www.silvestergroup.com)

## **Bildnachweise**

New Work-Bildpool

Getty Images (Titel, Seiten 18, 22, 45 und 46)

ClimatePartner (Seiten 48 und 49)

Nils Hasenau (Seiten 24 und 25)

## **Projektmanagement**

Christina Gossel

## **Text**

Ralf Klassen

## **Unsere Social-Media-Kanäle**

<https://nwx.new-work.se/>

(New Work Experience)

Twitter: [NEW\\_WORK\\_SE\\_IR](#)

(Kapitalmarktbezogene Themen und Neuigkeiten)

Twitter: [NewWork\\_SE](#)

(Unternehmensübergreifende Themen und Neuigkeiten)





## HARBOUR FOR

---



---

### New Work SE

Dammtorstraße 30  
20354 Hamburg

Telefon +49 40 41 91 31-793  
Telefax +49 40 41 91 31-44

ir@new-work.se