



NEW
WORK
SE

2022

CSR-Bericht

Corporate Social Responsibility

Inhalt

- Über uns**
- 3 Unternehmensporträt
- 5 Unser CSR-Leitbild

- 6 **CEO-Vorwort**

- 8 **CSR-Ziele und -Strategie**

- Unsere Handlungsfelder**
- 16 Unternehmensführung
- 26 Mitarbeitende
- 34 Produkte und Dienstleistungen
- 41 Umwelt
- 49 Gesellschaft

- 53 **GRI-Inhaltsindex**

- Weitere Informationen**
- 56 Externe Prüfung
- 58 Impressum/Kontakt

Handlungsfeld
Unternehmensführung

Handlungsfeld
Mitarbeitende

Handlungsfeld
Produkte und
Dienstleistungen

Handlungsfeld
Umwelt

Handlungsfeld
Gesellschaft

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 2022 und umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen der New Work SE-Gruppe mit allen Tochterunternehmen im Berichtszeitraum.

Dieser vorliegende CSR-Bericht ist gemäß § 289c und § 315b HGB ein nichtfinanzieller Bericht, der extern geprüft wurde.¹ Die in diesem Bericht angegebenen Kennzahlen dienen der quantifizierten Ergebnisbeschreibung und stellen keine steuerungsrelevanten Leistungsindikatoren im Sinne von § 289c Abs. 3 HGB dar. Die New Work SE erfüllt damit ihre Berichtsanforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Seit dem Erstbericht 2017 haben sich keine wesentlichen Änderungen im Hinblick auf Berichtsumfang und Grenzen der Themenbereiche ergeben. Die wesentlichen Themen werden regelmäßig analysiert und im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse definiert. Die letzte umfassende Analyse wurde 2021 durchgeführt. Dabei hat sich der Kern bzw. die Ausrichtung der Themen nicht wesentlich geändert. In diesem Bericht wird die Strategie 2025 mit ihren Zielen und Maßnahmen offengelegt sowie über den Zielerreichungsgrad und Fortschritte bisheriger Maßnahmen berichtet.

Der letzte Bericht für das Jahr 2021 wurde am 24. März 2022 online veröffentlicht. Die CSR-Berichte der vergangenen Jahre 2017 bis 2021 sind zum Vergleich weiterhin auf der New Work SE-Website abrufbar → [new-work.se](https://www.new-work.se)

Quantitative Angaben und Kennzahlen sowie die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022. Abweichungen und Auslassungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Reporting-Standards der Global Reporting Initiative (GRI)² erstellt und umfasst neben den Grundlagen der Berichterstattung Informationen zu Zielen und Maßnahmen in den fünf Handlungsfeldern Unternehmensführung, Mitarbeitende, Umwelt, Produkte und Dienstleistungen sowie Gesellschaft.

Wir freuen uns über Kommentare und Fragen unter csr@new-work.se

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

¹ Prüfungsbescheinigung → [Seite 56](#)

² GRI-Standards sind ein international anerkannter Reporting-Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die im Bericht verwendeten GRI-Angaben sind im GRI-Inhaltsindex auf den → [Seiten 53 bis 55](#) aufgeführt.

Unternehmensporträt

Die New Work SE engagiert sich für eine bessere Arbeitswelt. **///** Mit starken Marken wie XING, kununu und onlyfy by XING und dem größten Talente-Pool in D-A-CH tritt sie an, der wichtigste Recruiting-Partner im deutschsprachigen Raum zu sein. **///** Sie bringt Kandidaten und Unternehmen zusammen, damit Berufstätige ein zufriedeneres Jobleben führen und Firmen durch die richtigen Talente erfolgreicher werden. **///** Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert, hat seinen Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt seine insgesamt rund 2.000 Mitarbeiter auch an weiteren Standorten von Berlin über Wien bis Porto. **///** Weitere Infos unter **→ new-work.se** und **→ nwx.new-work.se**



HARBOUR FOR



Starke Marken

Fünf Marken, ein Ziel: Die Zukunft der Arbeit im Sinne der Menschen gestalten.

New Work SE im Überblick

Kennzahlen 2022

313,4 Mio.€
Umsatzerlöse

104,1 Mio.€
EBITDA

21,5 Mio.
XING-Mitglieder D-A-CH-Region

146,1 Mio.€
Eigenkapital

2.077¹
Mitarbeitende

14.511
B2B Subscription-Kunden

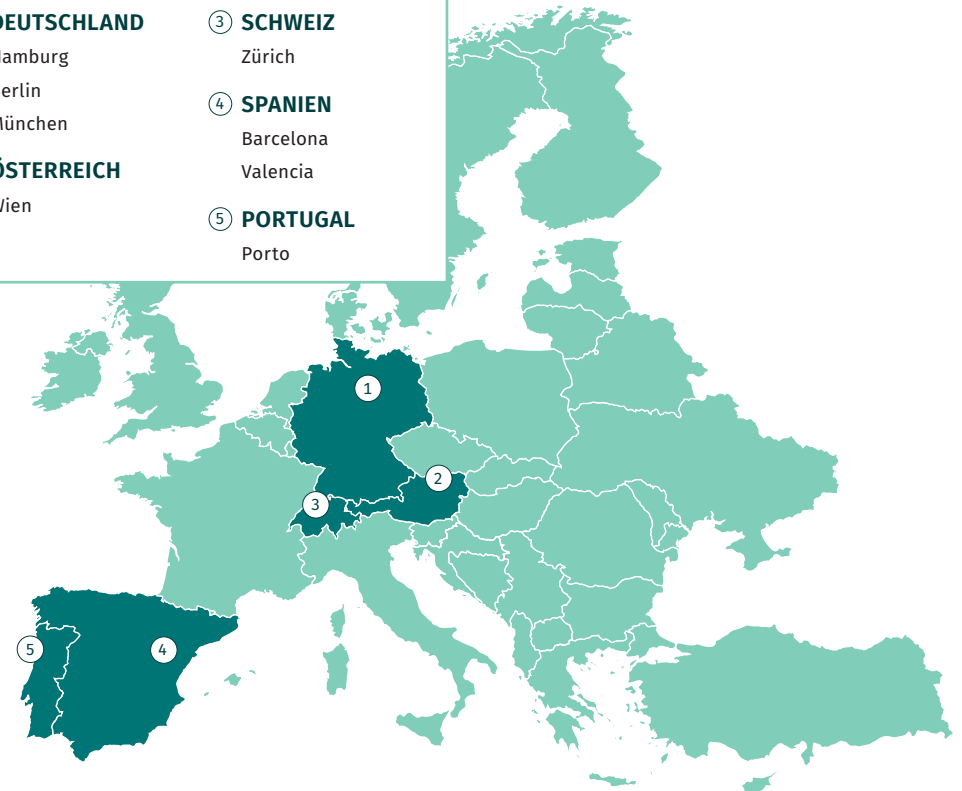
46,1 Mio.€
Konzernergebnis

4,6 Mio.
InterNations-Mitglieder

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2022

Unsere Standorte

- | | |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| ① DEUTSCHLAND
Hamburg
Berlin
München | ③ SCHWEIZ
Zürich |
| ② ÖSTERREICH
Wien | ④ SPANIEN
Barcelona
Valencia |
| | ⑤ PORTUGAL
Porto |



Unser CSR-Leitbild

„For a better working life“ – Als Vision und Leitmotiv der New Work SE prägt dieser Satz unser Verständnis von Verantwortung und Engagement in der Gesellschaft und ist Kern unseres CSR-Leitbildes. Es beschreibt, welchen Beitrag wir als Unternehmen leisten, und dient zugleich der Motivation und Orientierung unserer Mitarbeiter.

Mit unserer Vision wollen wir die Zukunft der Arbeitswelt gestalten und vorantreiben. Wir wollen ein besseres Verständnis für das Zusammenspiel von Leben, Kultur und Beruf schaffen. Menschen wollen sich mehr denn je selbst verwirklichen und ihre Potenziale entfalten können. Sie wollen in Unternehmen arbeiten, die ihren eigenen Ansprüchen gerecht werden und deren Kultur sie nachhaltig glücklich macht. Deswegen zahlen unsere Aktivitäten und Marken der New Work SE auf unser Leitbild ein, um das gemeinsame Ziel – die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt für Mensch, Unternehmen und Umwelt – in den Fokus unseres täglichen Handelns zu stellen.

Unsere Mission verstehen wir als Kern unserer gesellschaftlichen Verantwortung und möchten damit unseren Beitrag zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) leisten. Wir haben uns ambitionierte Ziele gesetzt, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen entsprechen und sich an international anerkannten CSR-Grundsätzen ausrichten. Dabei berücksichtigen wir die Bedürfnisse unserer Stakeholder und erweiterte Verantwortlichkeiten, die sich insbesondere aus der Digitalisierung ergeben.

Unsere Verpflichtungen

- Wir investieren in gute Arbeitsbedingungen
- Wir stärken Innovation und Produktentwicklung
- Wir übernehmen ökologische Verantwortung
- Wir schaffen Werte und Kulturen
- Wir halten Standards ein und schaffen Transparenz



CEO-Vorwort

„Wir haben unsere Strategie weiterentwickelt und geschärft und sind bei allen uns gesteckten Zielen auf gutem Kurs.“

Petra von Strombeck
Vorstandsvorsitzende
der New Work SE

Liebe Leserinnen und Leser,

„For a better working life“ – bereits die Vision der New Work SE benennt den Kern unseres gesellschaftspolitischen Engagements. Wir begreifen es als unsere Kernaufgabe, dafür zu sorgen, dass auf der einen Seite Menschen den Job finden, der zu ihrem Leben passt. Und auf der anderen Seite Unternehmen die Talente, die zu ihrer Kultur passen und sie innovativer und dadurch erfolgreicher machen. Ist das Thema relevant? Und wie!

Die Arbeitswelt befindet sich bereits seit einigen Jahren in einem der wohl größten Umbrüche seit der Industriellen Revolution. Corona hat diese Entwicklung deutlich beschleunigt. Talente sind rar, der Fachkräftemangel macht sich immer stärker bemerkbar. Selbst konjunkturelle Sorgen haben bislang allenfalls nur kurzfristige Auswirkungen auf den Wandel, der Trend ist stabil. Das führt zu erheblichen Herausforderungen für Unternehmen und Gesellschaft. Gleichzeitig bietet sich Fachkräften dadurch eine neue Qualität von Arbeitsmarkt. Die Auswahl ist groß, die Möglichkeiten mannigfach. Nur – was passt zu mir? Welches Umfeld benötige ich, um wirksam zu sein? Wo will ich meine Energie investieren?

Während das Thema „New Work“ – also die Idee einer Arbeitswelt, in der der Einzelne und seine Bedürfnisse eine zentrale Rolle spielen – in der Vergangenheit Rückenwind durch einzelne Überzeugungstäter benötigte, ist es heute in aller Munde.

Die Fragestellungen, früher noch eher theoretischer, manchmal fast tastender Natur, sind heute ausgesprochen konkret. Wie gewinne ich die richtigen Talente? Welche Arbeitsbedingungen wünschen sie sich? Wie kann ich den Dialog zwischen den Generationen optimieren? Wie muss ein Büro beschaffen sein, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein wollen, auch wenn sie nicht mehr dort sein müssen, um ihrer Arbeit nachzugehen? Wie stelle ich Team- und Wir-Gefühl sicher? Oder aus Sicht der Talente: Wie finde ich aus der großen Auswahl freier Jobs den optimalen für mich? Wo kommen meine Kompetenzen am besten zur Wirkung? Wo soll ich wertvolle Lebenszeit investieren?

Diese rasante Entwicklung hat uns als New Work SE dazu veranlasst, unsere Strategie weiterzuentwickeln und zu schärfen. Unser Anspruch ist es, den perfekten „Match“ aus Talent und Unternehmen bzw. Position möglich zu machen. Dabei geht es uns nicht darum, CVs und offene Stellen zu verbinden. Es geht uns um die ideale Kombination von Individuen und Unternehmenskulturen. Erst dann können sich Persönlichkeiten und Produktivität richtig entfalten. Erst, wenn beide Seiten zufrieden sind, die Kandidaten glücklicher und die Unternehmen erfolgreicher, erst dann ist unser Auftrag erledigt. Wir sind davon überzeugt: Das ist ein sehr konkreter und handfester Beitrag zu einer besseren Arbeitswelt. Schließlich ist das Leben zu kurz für einen schlechten Job.

In der Folge spielt dieses Thema auch in unserer CSR-Arbeit eine zentrale Rolle. Zwar ändern sich die Anforderungen an uns durch neue Regularien und Verordnungen zurzeit rasant, der Fokus unserer Arbeit bleibt aber gleich. Unser Augenmerk lag 2022, wie angekündigt, auf den strategischen Handlungsfeldern Mitarbeitende, Produkte und Dienstleistungen, Umwelt und Gesellschaft.

Bei all unseren Zielen sind wir auf gutem Kurs! Entweder haben wir sie bereits vollständig erreicht, oder wir sind voll auf Plan, was die Zwischenschritte angeht. Neben einer „besseren Arbeitswelt“ spielt natürlich auch das Thema „Nachhaltigkeit“ eine immer größere Rolle. Ein zentrales Ziel von uns ist es, ab 2025 als Unternehmen klimaneutral zu agieren. Auch hier können wir bereits heute gute Nachrichten vermelden. Unser Großaktionär Hubert Burda Media Holding Kommanditgesellschaft hat 2020 ein eigenes Nachhaltigkeitsprogramm „getting better“ aufgestellt. Im Rahmen dessen hat es auch für uns – wie für alle ihrer deutschen Mehrheitsbeteiligungen – die freiwillige Kompensation der sogenannten Scope 1 und Scope 2 und ausgewählten Scope 3 CO₂-Emissionen bereits für 2021 übernommen. Zusätzlich fördert es den Bereich regenerative Landwirtschaft. So leisten wir auch hier einen wichtigen Beitrag zum Wohle einer besseren Gesellschaft.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine im besten Sinne nachhaltige Lektüre!

Ihre



Petra von Strombeck
CEO/Vorstandsvorsitzende

CSR-Ziele und -Strategie

Unsere CSR-Strategie basiert im Kern auf der Unternehmensvision „For a better working life“, die unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft prägt. Basierend darauf haben wir im Jahr 2021 den Grundstein für unsere Roadmap 2025 gelegt. Im Berichtsjahr 2022 haben wir uns auf die Umsetzung der Maßnahmen konzentriert, um die von uns gesteckten Ziele zu erreichen.

CSR SYSTEMATISCH STEuern MIT INTEGRIERTER CSR-GOVERNANCE-STRUKTUR

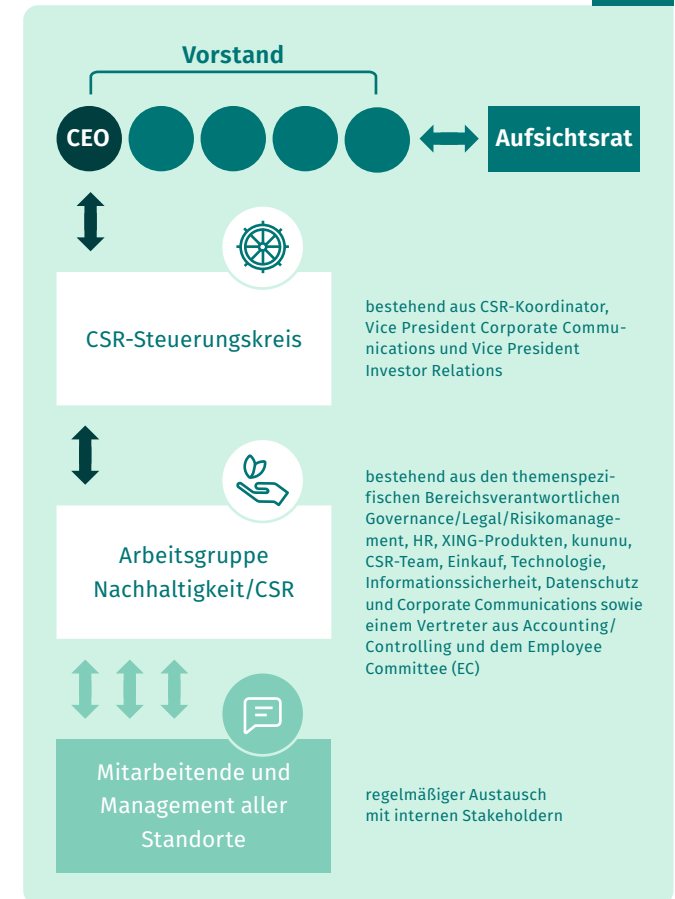
Wir möchten unserem Anspruch langfristig gerecht werden, soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit im täglichen Geschäft zu verankern, das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und sie in die Strategie- und Unternehmensprozesse der New Work SE einfließen zu lassen. Dabei ist CSR bereits in der Führungsebene der New Work SE fest verankert, die Vorstandsvorsitzende zeichnet sich verantwortlich für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens. Gemeinsam mit den weiteren vier Vorstandsmitgliedern gibt sie die strategische Richtung vor, verabschiedet Ziele und definiert KPIs und weitere Indikatoren, mit denen wir unsere Fortschritte für die gesetzten Ziele messen können.

Unser 2017 integrierter CSR-Steuerungskreis, der aus dem CSR-Koordinator, dem Vice President Corporate Communications und dem Vice President Investor Relations besteht, berichtet direkt an den Vorstand. Im Rahmen unserer neuen Strategieweiterentwicklung ist die Notwendigkeit nach einem erweiterten, abteilungsübergreifenden Gremium entstanden, das sich aus den themenspezifischen Bereichsverantwortlichen zusammensetzt.

Das CSR-Team der New Work SE steuert und koordiniert die unternehmensinternen Berichtsprozesse und tauscht sich darüber hinaus mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen zu aktuellen Themen, Maßnahmen und über den Stand der Zielerreichung im Rahmen der Strategie aus. Dadurch wird ein kontinuierlicher Transfer von Informationen gewährleistet, um gezielt auf neue Entwicklungen und Herausforderungen in der Zielerreichung zu reagieren und eventuelle Handlungsalternativen gemeinsam zu erarbeiten. Eventuelle Beeinträchtigungen von Gesellschaft und Umwelt, die durch die Geschäftstätigkeit entstehen, können somit rechtzeitig erkannt und vermieden bzw. reduziert werden. Etwaige Vorkommnisse werden durch den CSR-Koordinator an den CSR-Steuerungskreis kommuniziert, der diese evaluiert, ausarbeitet und für die weitere Entscheidungsfindung für den Vorstand aufbereitet. Zudem tauscht sich das Gremium im Hinblick auf die Weiterentwicklung des CSR-Engagements sowie die Erarbeitung unternehmensinterner Prozesse aus und informiert sowohl Vorstand, Management als auch Mitarbeitende über aktuelle Entwicklungen im Rahmen der Zielerreichung und geplanten Initiativen. Dabei ist der CSR-Koordinator fachverantwortlich für die CSR-Aktivitäten und -Maßnahmen und die Bereichsverantwortlichen für deren Umsetzung.

CSR-GOVERNANCE-STRUKTUR

Infobox



CSR-Strategie 2025: Unsere strategische Ausrichtung

Im Jahr 2017 definierte die New Work SE erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie, die unser Handeln auf zentrale Ziele ausgerichtet hat. Aufgrund neuer Herausforderungen und unseres Anspruchs, unsere Geschäftstätigkeit umfassend verantwortungsvoll auszuüben, haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Berichtsjahr 2021 überprüft und weiterentwickelt. Diese wurde 2021 vom Vorstand und Aufsichtsrat der New Work SE verabschiedet. In den strategischen Handlungsfeldern Mitarbeitende, Produkte und Dienstleistungen sowie Umwelt haben wir uns deutlich ambitioniertere Ziele gesetzt. Mithilfe des CSR-Steuerungskreises und der Arbeitsgruppe für CSR & Nachhaltigkeit verankern wir Nachhaltigkeit noch stärker in unserem Unternehmen, über alle Standorte hinweg.

Die Weiterentwicklung der CSR-Strategie 2025 – abgeleitet aus den Grundsätzen der New Work SE und unserer Unternehmensvision – fußt vor allem auf den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) sowie den internationalen Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI)-Standards. Zudem bilden die zehn Prinzipien des **UN Global Compact** der Vereinten Nationen (UNGC), der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltiges und verantwortungsvolles Unternehmensführen, sowie die Sustainable Development Goals (SDGs) die Grundlage unseres Engagements. Mit unserer strategischen Ausrichtung folgen wir den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN AUF EINEN BLICK

Wir investieren in gute Arbeitsbedingungen

Unser Engagement beginnt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben den Anspruch, ein Arbeitgeber zu sein, der sehr gute Bedingungen sicherstellt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, ihr Potenzial zu entfalten.

Wir stärken Innovation und Produktentwicklung

Mit unseren starken Marken arbeiten wir jeden Tag daran, das Arbeitsleben unserer Nutzer, Mitglieder und Kunden zu verbessern. Durch die kontinuierliche Innovation unserer Produkte und Dienstleistungen stellen wir eine nachhaltige unternehmerische Entwicklung sicher.

Wir übernehmen ökologische Verantwortung

Eine intakte Umwelt und ein stabiles Klima sind unsere Lebens- und Wirtschaftsgrundlage. Wir leisten unseren Beitrag zur globalen Verantwortung und werden die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zukünftig verringern.

Dabei orientieren wir uns an den Themen Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umwelt und Klima, Korruptionsprävention sowie Reporting und den Sustainable Development Goals und wollen Veränderungsprozesse in Unternehmen anstoßen und Nachhaltigkeit strategisch verankern. Insgesamt zahlen



Wir schaffen Werte und Kulturen

Unser Engagement für den gesellschaftlichen Wandel soll Wirkung zeigen und einen Beitrag für eine moderne Arbeitswelt mit persönlicher und gesellschaftlicher Potenzialentfaltung leisten.

Wir halten Standards ein und schaffen Transparenz

Mit einem starken Fundament und guter Unternehmensführung schaffen wir Werte für eine bessere Arbeitswelt. Unsere Zukunft baut auf klare Verhaltensregeln und bildet die Basis für unser Handeln. Mit unseren Stakeholdern gehen wir in den offenen Dialog.

wir auf sechs der 17 SDGs ein, siehe Abbildung auf **→ Seite 14**. Die SDGs wurden einem internen Mapping unterzogen, um somit deren Zuordnung im Rahmen unserer Strategieausrichtung beurteilen und darstellen zu können.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN¹

Unsere CSR-Roadmap 2025 umfasst insgesamt fünf Handlungsfelder: Unternehmensführung als Basis und Fundament unserer unternehmerischen Verantwortung und die vier zentralen Verantwortungsbereiche Mitarbeitende, Produkte und Dienstleistungen, Umwelt sowie Gesellschaft.

Für alle in der Abbildung dargestellten wesentlichen Themen haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt, die wir bis 2025 erreichen wollen. So legen wir zum Beispiel einen verstärkten Fokus auf das Arbeitsumfeld unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da sie den Kern unseres Engagements bilden. Denn sie stärken und fördern die Vielfalt und Innovation unserer Produkte, um das Arbeitsleben unserer Nutzer, Mitglieder und Kunden gleichermaßen zu verbessern. Durch unsere Expertise können wir einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten. Ein gesundes Ökosystem ist die Grundlage unseres Handelns.

Wir setzen unseren Fokus verstärkt auf die Reduktion von CO₂-Emissionen – sowohl aus Unternehmens-, Mitarbeiter-, Kunden- als auch Lieferantensicht. Einen Überblick aller Ziele, die wir uns bis 2025 gesetzt haben, und den Status der aktuellen Zielerreichung im Berichtsjahr zeigen wir auf [→ Seite 11](#). Weitere Erläuterungen und unsere Maßnahmen, mit denen wir unsere gesteckten Ziele erreichen möchten, werden in den einzelnen Kapiteln der fünf Fokusfelder beschrieben.

Darstellung der Themen nach Relevanz der Wesentlichkeit, siehe Wesentlichkeitsmatrix [→ Seite 13](#)


UNSERE STRATEGISCHEN HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHEN THEMEN





¹ Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die beiden Aspekte Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht wesentlich für die New Work SE im Sinne des CSR-RUG sind. Daher werden zu diesen Belangen keine Konzepte im Sinne des HGB berichtet.


² Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliches Thema identifiziert; aufgrund hoher strategischer Relevanz für die New Work SE erfolgte eine Hochstufung der Relevanz und somit die Aufnahme in die CSR-Roadmap.

UNSERE ZIELE BIS 2025 AUF EINEN BLICK

Mitarbeitende	
<p>Weiterempfehlungsrate</p> <p>≥ 80 %</p> <p>kununu-Gesamtscore ≥ 4,0 im Jahresdurchschnitt</p>	<p>Interne Weiterempfehlungsquote unserer Seminare und Schulungen</p> <p>≥ 60 %</p>
<p>Qualität & hohes Niveau</p> <p>an Angeboten zur physischen und psychischen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden halten</p>	<p>Jährliches </p> <p>180°-Feedback</p> <p>zur Stärkung und Weiterentwicklung der Führungskompetenzen</p>
<p></p> <p>Chancengleichheit & Diversität</p> <p>sind uns als Arbeitgeber sehr wichtig. Bis 2025 wollen wir hier im Jahresdurchschnitt einen kununu Score von ≥ 4 erreichen.</p>	

Umwelt	
<p>Klimaneutraler Betrieb von</p> <p>100 %</p> <p>aller Rechenzentren und Cloud Services ab 2025</p> 	<p>Klimaneutralität¹ </p> <p>Langfristig: Net-Zero-Ziel definieren</p> <p><small>¹ Klimaneutralität bedeutet, wenn die von einem Unternehmen unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch hochwertige CO₂-Minderungszertifikate (zertifizierte Klimaschutzprojekte) ausgeglichen werden.</small></p>

Produkte und Dienstleistungen	
<p>> 50 %</p> <p>der Stellenanzeigen auf XING werden in den kununu Culture Score integriert sein.</p>	<p>Geprüfte Sicherheit </p> <p>für den Schutz unserer Systeme</p>
<p></p> <p>kununu Workplace Insights ≥ 9,6 Mio.</p> <p>die Anzahl soll sich von 4,8 Mio. in 2021 bis 2025 mehr als verdoppeln</p>	<p>Planung mindestens</p> <p>2 interner Audits/Jahr, die ab 2025 durchgeführt werden</p> <p>Inhalt: Technologien und Praktiken des Unternehmens, die sich auf Nutzerdaten auswirken</p>

Gesellschaft	
<p></p> <p>Entwicklung einer Methode zur Messung und Stärkung unseres</p> <p>persönlichen und gesellschaftlichen Mehrwerts</p>	

Alle Details und Informationen zu unseren Zielen und Maßnahmen sind in den jeweiligen Handlungsfeldern ab → Seite 16 zu finden.

MATERIALITÄTSANALYSE

Für die Bestimmung der inhaltlichen Ausrichtung und Schwerpunkte der neuen CSR-Strategie 2025¹ wurde im Jahr 2021 die Wesentlichkeit der CSR-Themen analysiert, um die Herausforderungen aus der aktuellen Perspektive zu erfassen und zu gewichten. In einem mehrstufigen Prozess haben wir Themen ermittelt, die für eine Ausrichtung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie relevant sind. Bei der Betrachtung wurden alle drei Relevanz-Dimensionen – Impact (Auswirkungen der New Work SE auf Umwelt und Gesellschaft), die Stakeholder-Relevanz sowie die Geschäftsrelevanz – berücksichtigt. Der Referenzrahmen unserer umfassenden Analyse bildet sich aus bestehenden Gesetzgebungen, dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) sowie den Berichterstattungsstandards der Global Reporting Initiative (GRI)², dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und dem Carbon Disclosure Project (CDP). Zudem haben wir die Anforderungen internationaler Environment Social Governance-Rating-Agenturen (ESG) sowie die Prinzipien des UN Global Compact und der Sustainable Development Goals (SDGs) in unserer Analyse berücksichtigt.

Im gesamten Prozess spielten die Erwartungen und Interessen unserer internen und externen Stakeholder eine bedeutende Rolle. Das Ergebnis der Analyse war eine lange Liste an Themen, welche wir in sechs übergeordnete CSR-Themenbereiche gruppiert und kategorisiert haben.

Die Wesentlichkeitsbewertung der Themen erfolgte in drei Schritten:

1. **Workshop** zur Wesentlichkeitsbestimmung der Themen
2. Bewertung der Themen über eine quantitative **Umfrage** mit internen und externen Stakeholdern sowie
3. **Experteninterviews** mit ausgewählten Stakeholdern.

Die Ergebnisse unserer Analyse wurden unter Einbindung des Vorstands validiert und im Kontext der Auswirkungen auf unsere Wertschöpfungskette und der strategischen Unternehmensthemen analysiert, identifiziert und in einer Wesentlichkeitsmatrix aufbereitet, siehe → [Seite 13](#). Diese Matrix stellt auf der vertikalen Achse den Einfluss von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftsentwicklung (outside-in) und auf der horizontalen Achse die Auswirkungen von der New Work SE (inside-out) auf das jeweilige Thema dar.

Im Rahmen unserer Strategieausrichtung haben wir fünf Handlungsfelder definiert:

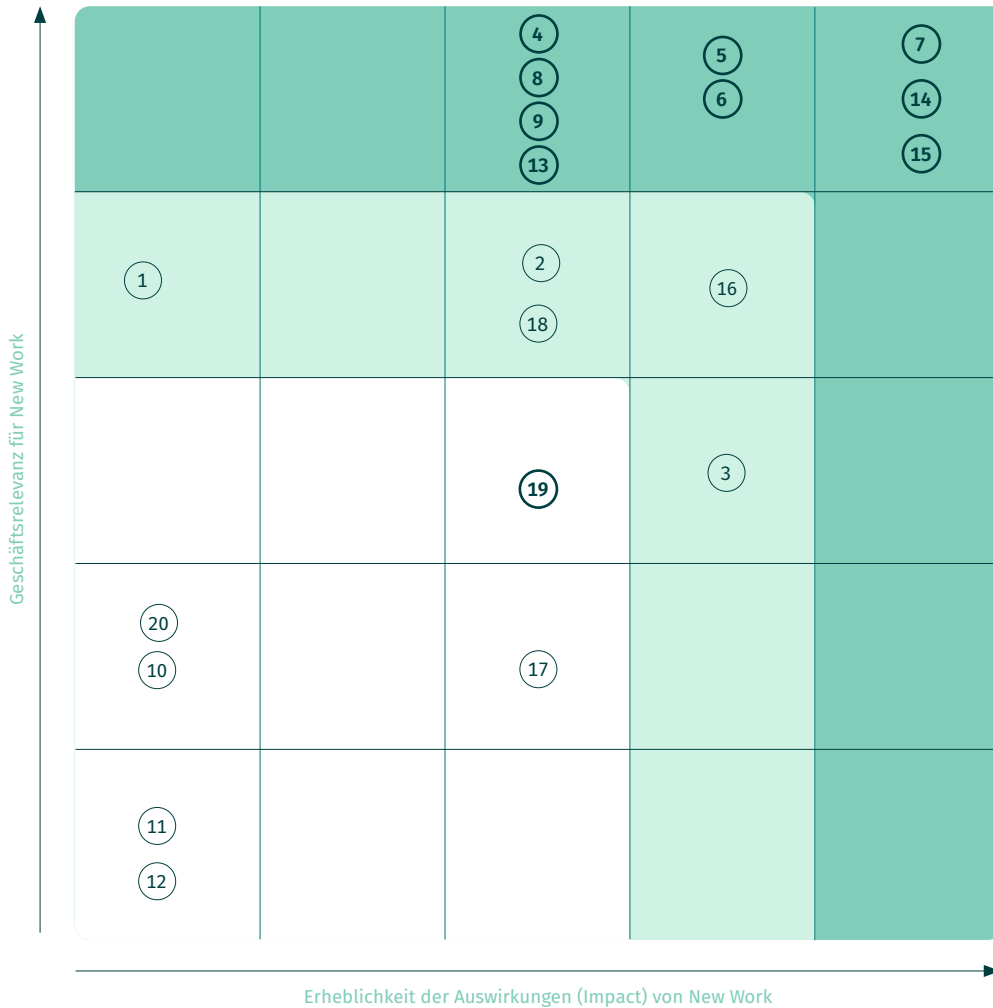
- Unternehmensführung
- Mitarbeitende
- Produkte und Dienstleistungen
- Umwelt
- Gesellschaft

Das Handlungsfeld „Unternehmensführung“ stellt das tragende Fundament für nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften und einer guten Unternehmensführung dar. Im Rahmen dieses Fokusfelds werden neben Themen wie Gesetzlichkeiten, Richtlinien und Compliance auch unsere taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten offengelegt. Das Fokusfeld „Mitarbeitende“ hat für uns einen besonderen Stellenwert. Die hier definierten Ziele und Maßnahmen zu den wesentlichen Themen, siehe Abbildung → [Seite 11](#), zahlen insbesondere auf unsere Unternehmensvision „For a better working life“ ein und positionieren uns als einer der Vorreiter für eine moderne, digitale Arbeitswelt in der D-A-CH-Region („Walk the Talk“).

¹ Die aktuelle Strategie wurde mit einem Zielerreichungshorizont bis 2025 entwickelt. Die Relevanz der wesentlichen Themen werden wir in einem neuen Strategieprozess bewerten und auf Grundlage dessen ambitionierte Ziele definieren.

² Zum Zeitpunkt der Strategieueuerausrichtung 2021 wurden die GRI-Standards 2016 als Referenzrahmen genutzt.

UNSERE CSR-THEMEN – WESENTLICHKEITSMATRIX



■ Wesentliches Thema (Prio 1) ■ Wichtiges Thema (Prio 2) □ Weiteres Thema (Prio 3)

HANDLUNGSFELDER VON NEW WORK

Unternehmensführung

- ① Fairer Wettbewerb
- ② Corporate Governance
- ③ Wertschöpfung

Mitarbeitende

- ④ Personalentwicklung
- ⑤ Arbeitssicherheit & Gesundheit
- ⑥ Diversity & Chancengerechtigkeit
- ⑦ Arbeitsbedingungen

Umwelt

- ⑧ Umweltauswirkungen in der Lieferkette
- ⑨ Energie & Emissionen
- ⑩ Materialien & Abfall
- ⑪ Wasser & Abwasser
- ⑫ Umweltauswirkungen in der Nutzungsphase

Produkte & Dienstleistungen

- ⑬ Informationssicherheit
- ⑭ Produktentwicklung & -versprechen
- ⑮ Persönlichkeitsrecht & informationelle Selbstbestimmung
- ⑯ Digitale Teilhabe & Diversity
- ⑰ Kundengesundheit

Gesellschaft

- ⑱ Partner im gesellschaftlichem Diskurs
- ⑲ Beitrag zum Gemeinwesen¹
- ⑳ Menschenrechte & Kernarbeitsnormen

Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die beiden Aspekte Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht wesentlich für die New Work SE im Sinne des CSR-RUG sind. Daher werden zu diesen Belangen keine Konzepte im Sinne des HGB berichtet.

¹ Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliches Thema identifiziert; aufgrund hoher strategischer Relevanz für die New Work SE erfolgte eine Hochstufung der Relevanz und somit die Aufnahme in die CSR-Roadmap.

UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS

Mit unserem Engagement und unserer Strategieweizung m6chten wir zum Erreichen folgender Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beitragen:

Hochwertige Bildung:

F6rderung von Bildungsangeboten wie Ausbildung, Weiterbildung, Lernm6glichkeiten im Internet, Wissenshubs, Plattformen, Foren, Wissensaustausch, Medienkompetenz und Digitalisierung, Personalentwicklung und Potenzialentfaltung



Geschlechtergleichheit:

F6rderung der Gleichstellung von Frauen und M6nnern, Abbau von Barrieren und Diskriminierung, St6rkung von Frauen, Diversity und Chancengerechtigkeit



Menschenw6rdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:

F6rderung und Unterst6tzung f6r eine neue, bessere und menschlichere Arbeitswelt



Industrie, Innovation und Infrastruktur:

Sicherstellung von technischen L6sungen und Angeboten f6r die Arbeitswelt sowie Gew6hrleistung von Datenschutz und Datensicherheit



Weniger Ungleichheiten:

Abbau von Ungleichheiten insbesondere beim Zugang zu Bildungsangeboten, denn Bildung ist der Schl6ssel f6r berufliche Chancen und sozialen Aufstieg, F6rderung von Diversity und Chancengerechtigkeit



Ma6nahmen zum Klimaschutz:

Reduktion von CO2-Emissionen durch energieeffizientes Arbeiten, Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien



UNSERE STAKEHOLDER

Wir konzentrieren unsere nachhaltigen Geschäftspraktiken und unsere Berichterstattung auf die Bereiche, die für unsere Stakeholder am interessantesten sind, in denen unser Unternehmen am meisten bewirken und zu einer besseren Arbeitswelt für alle beitragen kann.

Dabei ist uns der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern, wie Mitarbeitende, Kunden, Kapitalgeber, Analysten, Investoren, Geschäftspartner, Medien und Nicht-regierungsorganisationen (NGOs), sowie Vertretern von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik besonders wichtig. Denn erst ein konstruktiver Austausch

liefert uns wertvolle Einblicke und Anregungen sowie auch kritische Sichtweisen, um uns in bestimmten Bereichen noch besser aufstellen zu können. Gleichzeitig können wir dadurch die Interessen und Erwartungen unserer Stakeholder besser verstehen und unsere Kommunikation zielgerichtet ausbauen.

UNSERE WESENTLICHEN STAKEHOLDER UND IHRE ANSPRÜCHE





Handlungsfeld

Unternehmens- führung

Mit einem starken Fundament und guter Unternehmensführung schaffen wir Werte für eine bessere Arbeitswelt. Unsere Zukunft als Unternehmen baut auf klare Verhaltensregeln und bildet die Basis für unser Handeln. Als wirtschaftlicher Akteur und Corporate Citizen sind wir uns unserer Rolle bewusst und möchten unseren Beitrag für die Gestaltung einer besseren Zukunft und Arbeitswelt leisten.

Wir stärken unsere Position mit guter Unternehmensführung und orientieren uns dabei an Richtlinien und Normen sowie an den Erwartungen unserer Stakeholder. Insbesondere die Interessen unserer Stakeholder und der regelmäßige Austausch mit ihnen bildet die Basis für unser Handeln – sowohl nach innen als auch außen. Somit können wir uns zukünftigen Herausforderungen stellen, neue Impulse für die Zukunft der Arbeit geben und Werte weitertragen.

UNSER ANSPRUCH

Unsere Governance-Grundsätze im Umgang mit Kunden und Mitarbeitenden sind Integrität, Transparenz und Rechtssicherheit. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Prävention. Wir informieren unsere Mitarbeiter umfassend über Risiken, die unser Unternehmen gesamt oder in Teilbereichen bedrohen könnten. Zusätzlich haben wir diverse Standards und Prozesse aufgesetzt, um Compliance-Verstöße zu vermeiden.

UNSERE RICHTLINIEN

Die New Work SE hält sich als börsennotiertes Unternehmen verantwortungsvoll an alle gesetzlichen Vorgaben, auf nationaler wie europäischer Ebene. Zusätzlich orientieren wir uns am Deutschen Corporate Governance Kodex als Leitlinie für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Kodex, der im vergangenen Jahr in einigen Passagen verändert wurde, bietet wichtige Richtlinien zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Unternehmen wie der New Work SE. Mit der Veröffentlichung der gemeinsamen Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat zur Umsetzung der Empfehlungen gemäß § 161 AktG auf der Internetseite der New Work SE kommen wir unserer entsprechenden Verpflichtung nach.

Unsere internen Richtlinien, die für alle Mitarbeiter zugänglich sind, decken unter anderem die Bereiche IT, Einkauf, Reisebuchung und -abrechnung, IT-Security, Vertragsprüfung sowie Vertretungsberechtigungen und Vollmachten ab. Sie dienen als Führung und Orientierung bei der täglichen Arbeit. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen ihres Onboardings auf diese Richtlinien hingewiesen. Darüber hinaus können sie sich an unserem Code of Conduct → [Seite 18](#) orientieren, der Integrität verlangt und auf den richtigen Umgang mit Interessenkonflikten hinweist. Um Insiderhandel zu verhindern, machen wir mit einem speziellen Merkblatt alle Personen, die erstmalig in unsere Insiderliste aufgenommen werden, auf ihre Pflichten aufmerksam.

Code of Conduct als Leitplanke für alle

Der Code of Conduct (CoC), der vom Vorstand im Jahr 2019 verabschiedet wurde, ist ein entscheidender Aspekt unseres Compliance-Systems. Er fungiert als eine Grundlage für ethisch korrektes Handeln in unserem Arbeitsalltag und hilft, Unternehmensrisiken zu vermeiden. Bei Beginn ihrer Tätigkeit werden alle neuen Mitarbeiter ebenfalls über die Inhalte und Bedeutung des CoC aufgeklärt. Bei Verstößen gegen den Code of Conduct, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen wird unabhängig von Rang oder Position der Person oder der Wichtigkeit des Geschäftspartners agiert.



Die Vorstandsmitglieder der New Work SE

Von links nach rechts:
Ingo Chu (CFO), Frank Hassler (CSO),
Petra von Strombeck (CEO),
Jens Pape (CTO) und
Dr. Peter Opdemom (B2C-Vorstand)

Bei Letzterem kann eine Aufkündigung des Geschäftsverhältnisses erfolgen und Mitarbeiter sehen sich gegebenenfalls arbeitsrechtlichen Konsequenzen ausgesetzt. Eventuelle Straftaten würden einer eingehenden Überprüfung unterzogen werden, um festzustellen, ob weitere Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

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 Interessenkonflikten
- ➔ Schutz des Unternehmenseigentums
- ➔ Verhalten gegenüber Nutzern, Kunden und Geschäftspartnern
- ➔ Fairer Wettbewerb
- ➔ Vertraulichkeit



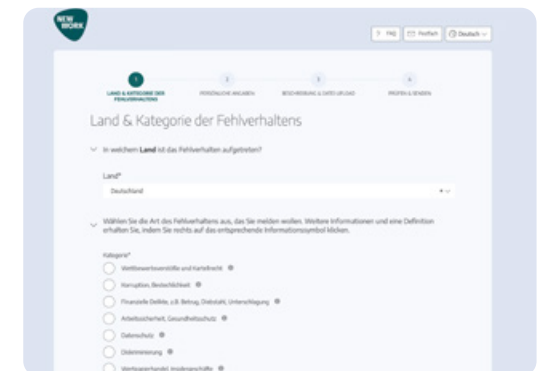
Sorgfältiges und konsequentes Compliance-Verfahren

Wir wollen, dass sich jeder unser 2.077¹ Mitarbeiter (2021: 1.876² Mitarbeiter) in der New Work SE-Gruppe sicher und als jederzeit respektierter Bestandteil eines korrekten Arbeitsumfelds fühlt. Auch deshalb haben wir vor einigen Jahren ein Whistleblower-Tool eingerichtet, damit wir mögliche Compliance-Verstöße frühzeitig erkennen und bestenfalls verhindern können. Mitarbeiter und künftig auch externe Dritte können über das Tool, das in unserem Intranet und künftig auf der Website des Unternehmens zugänglich ist, Verstöße melden. Durch einen speziellen Link bleibt der Nutzer auf Wunsch komplett anonym und kann nicht zurückverfolgt werden.

Wenn ein Anfangsverdacht begründet ist, übernimmt ein Compliance-Mitarbeiter, der auch der Rechtsabteilung angehört, die Ermittlungen des gemeldeten Falles und hört sich, sofern möglich, die involvierten Personen an. Danach wird die Compliance-Abteilung, gegebenenfalls unter Einbeziehung weiterer Bereiche wie zum Beispiel der HR-Abteilung, die Lage einschätzen und an die zuständigen Stakeholder (Vorstand, Business Unit-Leitung, CEO, People Manager) eine Handlungsempfehlung aussprechen. Zudem wird das Employee Committee über das Ergebnis und die Entscheidungen informiert. Gegebenenfalls werden die Stakeholder dann bestimmte Maßnahmen ergreifen.

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeygot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2022

² Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeygot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2021



Vertrauenssache: Das Whistleblower-Tool (siehe Screenshots oben) ermöglicht anonyme Hinweise auf Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Unternehmensrichtlinien.

Notwendig wurde dieses Verfahren im Jahr 2022 in einem Fall, als es nach einer internen Feier Berichte über unangemessenes Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitenden gab. Nach schneller Aufklärung durch die vorab beschriebene Compliance-Kette wurden unverzüglich strenge arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet. Die Aufarbeitung und Konsequenzen der Vorkommnisse wurden abschließend – unter strikter Berücksichtigung des Persönlichkeitsschutzes – auf einem internen Company Meeting vom Vorstand berichtet und dabei auch unsere Zero-Tolerance-Richtlinie nochmals nachdrücklich in Erinnerung gerufen.

Unser Unternehmen legt großen Wert auf ein effektives Risikomanagement. Der Risikomanager informiert den Vorstand und den Aufsichtsrat regelmäßig über die jeweilige Risikosituation und passt das Risikomanagement bei Bedarf an die veränderten Bedingungen an. Dabei ermöglicht es uns eine spezielle Software, die 2021 eingeführt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wurde, den Risikomanagementprozess vollständig abzubilden und zu steuern. Das Programm unterstützt bei der Verteilung und Steuerung von Aufgaben, Konsolidierung von Risikoberichten diverser New Work SE-Unternehmungen, Erhebung und Aufzeichnung der Gesamtrisikotragfähigkeit unseres Unternehmens, dem Tracking verschiedener KPIs aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen, durch umfangreiche Ad-hoc-Berichte sowie eine Archivierungsfunktion.

Im Jahre 2022 haben wir die Frequenz und den Adressatenkreis der Dokumentation erhöht. Er umfasst jetzt Vorstand einerseits sowie Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss andererseits in einem quartärlchen bzw. halbjährlichen Turnus. Zudem wurden auch die Schwellenwerte für Meldungen an die in den vergangenen Jahren zum Teil deutlich gestiegenen Geschäftsvolumina der einzelnen Marken angepasst.



Hamburger Unternehmenszentrale:
„NEW WORK Harbour“: Umfangreiche Kontrollen und Regularien garantieren ein sicheres und korrektes Arbeitsumfeld.

EU-Taxonomie

Die New Work SE nahm im Geschäftsjahr 2022 die gewährten Erleichterungsvorschriften, aus dem Jahr 2021, der EU-Kommission bezüglich der Offenlegungspflicht in Anspruch und berichtete zunächst nur über die taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Als taxonomiefähig (eligible) gelten dabei diejenigen Wirtschaftsaktivitäten, die in den delegierten Rechtsakten beschrieben sind, da sie das Potenzial haben, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele zu leisten. Für das Geschäftsjahr 2022 sind erstmals die taxonomiekonformen (aligned) Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben offenzulegen. Als taxonomiekonform gelten diejenigen Wirtschaftsaktivitäten, die die technischen Bewertungskriterien und die Mindestschutzkriterien erfüllen.

Bei den folgenden Angaben handelt es sich um die Pflichtangabe des New Work SE-Konzerns nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Tax-VO) 2020/852 für das Geschäftsjahr 2022.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Aufstellung der erforderlichen Angaben war für die New Work SE grundsätzlich mit Unsicherheiten verbunden, da Fragen in Bezug auf die Definition der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten, die Interpretation der technischen Bewertungskriterien sowie Mindestschutzkriterien seitens der EU-Kommission noch nicht abschließend geklärt wurden. Es wurden Informationen, die bis einschließlich 28. Februar 2023 vorlagen, berücksichtigt.

Was ist die EU-Taxonomie?

Die EU-Taxonomie ist ein Bestandteil des im März 2018 vorgestellten „Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum“, der im Dezember 2019 vom EU-Parlament und EU-Rat gebilligt wurde und ab 2022 in einigen Teilbereichen bereits greifen soll. Mithilfe der EU-Taxonomie klassifizieren Unternehmen ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten und beziehen sich dabei auf Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben hinsichtlich der sechs EU-Umweltziele, von denen aktuell zwei berichtspflichtig sind (vergleiche dazu Abschnitt „Um welche Umweltziele geht es“).

Welche Ziele hat die EU-Taxonomie?

Konkret geht es in der EU-Taxonomie um Klassifizierungskriterien für nachhaltiges Wirtschaften: Als ambitioniertes Ziel des European Green Deal soll in der EU bis spätestens 2050 weitestgehend auf den Ausstoß von Treibhausgasen verzichtet werden. Die EU-Taxonomie stellt ein Klassifizierungssystem dar, das die sechs Umweltziele der EU in einem Kriterienkatalog abbildet. So werden klimawirksame Wirtschaftstätigkeiten oder Investitionen klar festgelegt. Bei den Berichtspflichten für Unternehmen steht im Fokus, Informationen über die Nachhaltigkeit der Aktivitäten vergleichbarer zu machen und „Greenwashing“ zu verhindern. Die neuen Berichts- und Informationspflichten sollen Anlegern den Überblick erleichtern.

Um welche Umweltziele geht es?

Unternehmen müssen ihre wirtschaftlichen Aktivitäten in Zukunft mit mindestens einem von sechs Umweltzielen der EU in Einklang bringen, ohne eines oder mehrere andere Umweltziele zu beeinträchtigen – sogenanntes DNSH-Prinzip (Do No Significant Harm).

Diese Umweltziele sind:

1. → Klimaschutz
2. → Anpassung an den Klimawandel
3. → Nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen
4. → Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft
5. → Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. → Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Zudem müssen Mindestanforderungen in sozialen Bereichen oder bei den Menschenrechten erfüllt werden. Bisher sind nur die Kriterien für die ersten beiden Umweltziele – Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel – definiert. Vorschläge für Bewertungskriterien für die vier verbleibenden Ziele liegen bereits vor. Die EU-Taxonomie-Verordnung tritt deshalb erst einmal nur in Teilen in Kraft.

Quellen: BMWI, Rat für nachhaltige Entwicklung, dpa



Austausch zwischen Kollegen: Immer mehr Arbeitnehmer legen Wert auf ein nachhaltiges Engagement ihres Unternehmens.

Wesentlichkeitsansatz

Der Ausweis der Investitionsausgaben und Betriebsausgaben erfolgte unter Anwendung einer finanziellen Wesentlichkeitsgrenze. Die als unwesentlich eingestufteten Beträge wurden als nicht taxonomiefähig ausgewiesen und somit auch keiner weiteren Prüfung der Taxonomie-Konformität unterzogen. Dies betrifft Investitions- und Betriebsausgaben in Verbindung mit folgenden Aktivitäten:

- 6.4. Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik
- 6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen

Im Vorjahr wurden Angaben zu 7.2. Renovierung bestehender Gebäude und 7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, die im Zusammenhang mit dem Umzug in die neuen Bürogebäude in Hamburg und Wien standen, vorgenommen. Die Aufwendungen entfielen für das Geschäftsjahr 2022 und wurden folglich im Rahmen der Beurteilung der Taxonomie-Fähigkeit nicht berücksichtigt.

Die identifizierten Wirtschaftsaktivitäten sowie im Folgenden genannten Beträge werden von der New Work SE derzeit ausschließlich auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ allokiert. Weiterhin sind die einzelnen für Investitions- und Betriebsausgaben geltend gemachten Wirtschaftsaktivitäten nicht miteinander verbunden. Durch diesen Ansatz sind Doppelzählungen ausgeschlossen.

Vorgehensweise bei der Ermittlung der Taxonomie-Fähigkeit (Eligible-Prüfung)

Die Wirtschaftsaktivitäten der New Work SE wurden zunächst im Rahmen eines initialen Mappings mit den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der ersten beiden Umweltziele abgeglichen und den Aktivitäten unter Berücksichtigung der Aktivitätenbeschreibung in Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Anpassung an den Klimawandel) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zugeordnet. Daraufhin wurden Interviews und Workshops mit den jeweiligen Ansprechpartnern und Experten aus den Fachbereichen geführt. Ziel der Gespräche war es, die dortigen Wirtschaftsaktivitäten zu analysieren und zu prüfen, welche Wirtschaftsaktivitäten der New Work SE grundsätzlich taxonomiefähig sind.

Die Ermittlung der jeweiligen Kennzahlen erfolgt auf Basis der für den Konzernabschluss anzuwendenden International Financial Reporting Standards (IFRS) und berücksichtigt alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften. Der Gesamtumsatz gemäß Abschnitt 1.1.1. des delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Tax-VO entspricht dem in der Gesamtergebnisrechnung ausgewiesenen Wert für das betreffende Geschäftsjahr.

Die Gesamtinvestitionsausgaben gemäß Abschnitt 1.1.2. des delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Tax-VO werden als Summe der Bruttozugänge zum materiellen und immateriellen Anlagevermögen im Berichtsjahr definiert. Erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte werden dabei nicht berücksichtigt.

Die Gesamtbetriebsausgaben gemäß Abschnitt 1.1.3. des delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Tax-VO umfassen alle direkten, nicht-aktivierten Kosten im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung, Renovierungsmaßnahmen, kurzfristigen Leasingverhältnissen sowie Instandhaltung und Wartung bzw. Reparatur.

In den bisher veröffentlichten delegierten Rechtsakten sind die zentralen Wirtschaftsaktivitäten von der New Work SE als Digitalunternehmen und Plattformbetreiber aktuell noch nicht explizit genannt. Für New Work wurden zum derzeitigen Stand der Regulatorik dementsprechend keine umsatzrelevanten Wirtschaftstätigkeiten identifiziert und kein taxonomiefähiger und -konformer Umsatz ermittelt.

Die Analyse unserer Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Investitionen hat ergeben, dass wir mit einem Anteil von rund 90 Prozent in nicht-taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten und mit einem Anteil von rund 10 Prozent in taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten investieren. Dabei gibt diese Kennzahl den Anteil der oben genannten Investitionsausgaben (Zugänge im Anlagevermögen) an, der sich auf den Erwerb von Produkten oder Dienstleistungen aus einer taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit bezieht und im Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Anpassung an den Klimawandel) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannt ist. Dies betraf im Geschäftsjahr 2022 hauptsächlich Aktivität 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (Anwendung bei der New Work SE: Erwerb und Betrieb von eigenen Servern in fremden Rechenzentren für die Datenverarbeitung).

Die nicht-taxonomiefähigen Betriebsausgaben machen einen Anteil von 92 Prozent und taxonomiefähige Betriebsausgaben einen Anteil von 8 Prozent an den Gesamtbetriebsausgaben aus. Dabei gibt diese Kennzahl den Anteil der oben genannten Betriebsausgaben an, der sich auf den Erwerb von Produkten oder Dienstleistungen bezieht, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist und im Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) und Annex II (Anpassung an

den Klimawandel) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannt ist. Da es sich bei der New Work SE um ein Digitalunternehmen handelt und ein wesentlicher Teil der zu berichtenden Gesamtbetriebsausgaben auf Forschungs- und Entwicklungskosten entfallen, die derzeit nicht taxonomiefähig sind, fällt die Kennzahl für das Geschäftsjahr 2022 entsprechend gering aus.

Es entfallen im Wesentlichen Betriebskosten im Zusammenhang mit Aktivität 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (Anwendung bei der New Work SE: Erwerb und Betrieb von eigenen Servern in fremden Rechenzentren für die Datenverarbeitung).

Vorgehensweise bei der Ermittlung der Taxonomie-Konformität (Alignment-Prüfung)

Gemäß EU-Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten „ökologisch nachhaltig“, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten (Substantial Contribution – SC),
- die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm – DNSH), und
- Mindestvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten (Minimum Safeguards, Mindestschutz).

Die Beurteilung der Taxonomie-Konformität wurde für jede Wirtschaftsaktivität durchgeführt, die sich Taxonomie-Kriterien zuordnen ließ und somit als taxonomiefähig klassifiziert wurde. Dies betraf im Geschäftsjahr 2022 ausschließlich Aktivität 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten.

**Pausenfläche
im NEW WORK
Harbour:**
Auch für die
Unternehmens-
zentrale
gelten unsere
Klimaziele.



Die Analyse der identifizierten taxonomiefähigen Aktivitäten umfasste zunächst eine Überprüfung der Einhaltung der technischen Bewertungskriterien. Diese umfasst die Prüfung des wesentlichen Beitrags zu einem EU-Umweltziel (Substantial Contribution – SC) sowie die Prüfung der nicht erheblichen Beeinträchtigung der anderen EU-Umweltziele (Do No Significant Harm – DNSH). Im zweiten Schritt ist eine Überprüfung der Einhaltung der Mindestschutzkriterien vorzunehmen.

Die im zweiten Schritt beschriebene Überprüfung der Einhaltung der Mindestschutzkriterien entfiel im Geschäftsjahr 2022, da die im ersten Schritt zu überprüfenden technischen Bewertungskriterien nicht erfüllt wurden.

Eine Überprüfung der Taxonomie-Konformität unserer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten in den Bereichen Investitionen und Betriebsausgaben hat ergeben, dass jeweils 0 Prozent unserer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten als taxonomiekonform qualifizieren.

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter Umsatz in T€	Umsatzanteil %	Wesentlicher Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz J/N	Taxonomie- konformer Umsatzanteil, Jahr 2022 Prozent	Taxonomie- konformer Umsatzanteil, Jahr 2021 Prozent	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeiten) T
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Wasser- und Meeresressourcen %	Kreislaufwirtschaft %	Umweltverschmutzung %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
Umsatz der ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.								0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Umsatz der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)		0,00	0																	
Gesamt (A.1 + A.2)		0,00	0														0			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
Umsatz der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten (B)		313.357,00	100																	
Gesamt (A + B)		313.357,00	100																	

CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter Umsatz in T€	Umsatzanteil %	Wesentlicher Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz J/N	Taxonomie- konformer CapEx-Anteil, Jahr 2022 Prozent	Taxonomie- konformer CapEx-Anteil, Jahr 2021 Prozent	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeiten) T
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Wasser- und Meeresressourcen %	Kreislaufwirtschaft %	Umweltverschmutzung %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
CapEx der ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.								0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		3.019,64	10																	
CapEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)		3.019,64	10																	
Gesamt (A.1 + A.2)		3.019,64	10														0			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
CapEx der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten (B)		28.592,36	90																	
Gesamt (A + B)		31.612,00	100																	

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter Umsatz in T€	Umsatzanteil %	Wesentlicher Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz J/N	Taxonomie- konformer OpEx-Anteil, Jahr 2022 Prozent	Taxonomie- konformer OpEx-Anteil, Jahr 2021 Prozent	Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten) E	Kategorie (Übergangs- tätigkeiten) T
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Wasser- und Meeresressourcen %	Kreislaufwirtschaft %	Umweltverschmutzung %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx der ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomiekonform) (A.1)		0,00	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.								0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		1.111,59	8																	
OpEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)		1.111,59	8																	
Gesamt (A.1 + A.2)		1.111,59	8														0			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OpEx der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten (B)		12.301,41	92																	
Gesamt (A + B)		13.413,00	100																	



Handlungsfeld

Mitarbeitende

Unser Engagement beginnt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben den Anspruch, ein Arbeitgeber zu sein, der sehr gute Bedingungen sicherstellt und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, ihr Potenzial zu entfalten. Denn glückliche und zufriedene Mitarbeitende sind der Kern unserer Geschäftstätigkeit und tragen unsere Unternehmensvision nach außen.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gestalten wir die Zukunft der Arbeit. Deswegen schaffen wir mit unserem New Work-Umfeld sehr gute Arbeits- und Rahmenbedingungen und geben Inspirationen für die Gestaltung einer besseren Arbeitswelt. Unsere Mitarbeiter sind für uns das wichtigste Gut. Aspekte wie Gesundheit, Motivation und Qualifikation sind Voraussetzungen für das bessere Arbeitsleben. Denn nur, wer sich entfalten und weiter entwickeln kann, wird auch nachhaltig glücklich in seinem Beruf und im Einklang mit seinem Privatleben sein.

UNSER ANSPRUCH

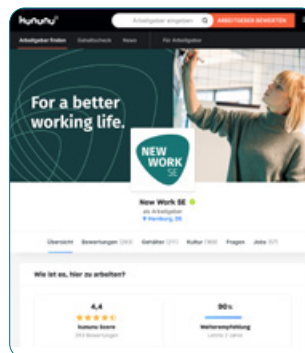
Wir wollen für unsere Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Menschen ihr volles Potenzial ausschöpfen und sich wirklich entfalten können. Wir glauben, dass dies nicht nur die Menschen glücklicher und erfüllter macht, sondern auch uns als Unternehmen erfolgreicher. Dieser Überzeugung wollen wir als Arbeitgeber gerecht werden. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an einer modernen

„Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden steht bei uns im Mittelpunkt. Unser vielfältiges Angebot ermöglicht es ihnen, neue Perspektiven einzunehmen, andere Denkweisen zu entwickeln und Fähigkeiten zu erlernen oder auszubauen.“

Marie Beneke, HR Manager Learning & Development



Teammeeting inklusive Bürohund: Unser Anspruch ist ein einfühlsames und verständnisvolles Arbeitsumfeld



Mitarbeiterbewertung für die New Work SE auf kununu: Regelmäßige Befragungen sichern und erhöhen die Qualität unserer Personalarbeit.

Unternehmenskultur mit transparenten Entscheidungsprozessen, agilen Organisationsabläufen, einem hohen Maß an Eigenverantwortung und vor allem an einem einfühlsamen und verständnisvollen Arbeitsumfeld. Nur so können wir die Zufriedenheit unserer 2.077¹ Kolleginnen und Kollegen erhalten und weiter steigern. Zur Kontrolle, ob unsere Anstrengungen erfolgreich sind, setzen wir auf die Beurteilung jener, die es am besten wissen müssen – auf unsere Mitarbeiter.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN UND ZIELE

Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sicherzustellen, investieren wir nachhaltig in gute Arbeitsbedingungen, bieten umfangreiche Weiterbildungsprogramme und treten aktiv für Diversity und Chancengleichheit bei der New Work SE ein. Wir fördern ihre physische und psychische Gesundheit durch optimale Ausstattung des Arbeitsplatzes, ein vertrauensvolles Arbeitsklima und ein umfassendes Angebot an Präventions- und Erhaltungsmaßnahmen. Durch regelmäßige Bedarfschecks überprüfen wir die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen und passen sie entsprechend an.

Den Erfolg all dieser Maßnahmen messen wir an den Noten, die uns unsere Mitarbeiter geben – auf der Webplattform unseres Tochterunternehmens kununu, dem Portal für Unternehmensbewertungen, siehe auch → Seite 35 – Produkte. Unser Ziel ist es, für die New Work SE bis 2025 beständig einen kununu-Gesamtscore von mindestens 4,0 (von 5,0 möglichen Punkten) und eine Weiterempfehlungsrate von mindestens 80 Prozent zu erreichen. Bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts am 10. März 2023 lagen diese Werte bei 4,4 Punkten für den Gesamtscore und 89 Prozent Weiterempfehlungsquote. Im Vorjahr 2021 lag der Gesamtscore bei 4,3 und die Weiterempfehlungsquote bei 91 Prozent.

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2022

Füreinander da sein in Krisenzeiten

Das Jahr 2022 wurde durch äußere Einflüsse zu einer echten Belastungsprobe: Der Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine am 24. Februar bedeutete nicht nur eine tiefgreifende Zäsur für die internationale und deutsche Politik, sondern auch für unsere Gesellschaft, Wirtschaft und jeden Einzelnen. Auch bei unseren Mitarbeitern löste der Krieg ebenso Entsetzen und Sorgen wie Mitgefühl und Hilfsbereitschaft aus.

Sowohl von Unternehmensseite als auch privat angestoßen gab es im vergangenen Jahr bei uns diverse Initiativen, mit denen auf diese Emotionen und Belastungen reagiert wurde. So schlossen sich viele Kolleginnen und Kollegen der Spendenaktion „Support Truck for Ukraine“ für die ukrainische Zivilbevölkerung an, die durch unseren Großaktionär Burda gestartet wurde. Andere leisteten auf privaten Wegen Beistand, siehe Infokasten Mitarbeiterinitiativen der New Work SE → Seite 29.

Gleichzeitig wurde von der New Work SE Sorge dafür getragen, dass auch unsere Kolleginnen und Kollegen selbst professionelle Hilfe bei der Bewältigung dieser komplett ungewohnten Situation erfahren konnten. An erster Stelle standen dabei die umfangreichen Angebote des Fürstenberg Instituts, mit dem wir seit 2010 in den Bereichen Gesundheitsfürsorge und Coaching und seit 2022 auch im betrieblichen Eingliederungsmanagement zusammenarbeiten. Fürstenberg hat 2022 sein Programm nochmals deutlich erweitert, zum Beispiel durch die Einführung einer Mental-Health-Plattform und durch eine neu gestaltete Menüführung zudem übersichtlicher und leichter zugänglich gemacht.

Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick¹

GRI	Bezeichnung	2020	2021	2022	Rate
Angestellte Gesamt nach Geschlecht und Region					
	Gesamtanzahl der Angestellten¹	1.701	1.699	1.902	
	nach Geschlecht				
	davon Frauen	695	708	799	42,0 %
	davon Männer	1.006	991	1.103	58,0 %
	nach Region				
2-7-a	Deutschland	1.155	1.075	1.135	59,7 %
	Österreich	267	298	368	19,3 %
	Schweiz	11	10	8	0,4 %
	Spanien	153	173	220	11,6 %
	Portugal	115	143	170	8,9 %
	Sonstige ²	0	0	1	0,1 %
	Informationen zu Angestellten nach Geschlecht				
	unbefristeter Arbeitsvertrag	1.474	1.489	1.641	86,3 %
	davon Frauen	563	590	648	39,5 %
	davon Männer	911	899	993	60,5 %
2-7-b	befristeter Arbeitsvertrag	227	210	261	13,7 %
	davon Frauen	132	118	151	57,9 %
	davon Männer	95	92	110	42,1 %
	Vollzeit	1.336	1.300	1.435	75,4 %
	davon Frauen	450	463	506	35,3 %
2-7-b	davon Männer	886	837	929	64,7 %
	Teilzeit	365	399	467	24,6 %
	davon Frauen	245	245	293	62,7 %
	davon Männer	120	154	174	37,3 %
	Informationen zu Angestellten nach Region				
	unbefristeter Arbeitsvertrag	1.474	1.489	1.641	
	Deutschland	994	929	971	59,2 %
	Österreich	244	268	301	18,3 %
2-7-b	Schweiz	11	10	8	0,5 %
	Spanien	152	171	210	12,8 %
	Portugal	73	111	150	9,1 %
	Sonstige ²	0	0	1	0,1 %

GRI	Bezeichnung	2020	2021	2022	Rate
Informationen zu Angestellten nach Region					
	befristeter Arbeitsvertrag	227	210	261	
	Deutschland	161	146	164	62,8 %
	Österreich	23	30	67	25,7 %
2-7-b	Schweiz	0	0	0	0,0 %
	Spanien	1	2	10	3,8 %
	Portugal	42	32	20	7,7 %
	Sonstige ²	0	0	0	0,0 %
	Vollzeit	1.336	1.300	1.435	
	Deutschland	856	776	814	56,7 %
	Österreich	209	213	249	17,4 %
	Schweiz	10	9	7	0,5 %
	Spanien	147	159	199	13,9 %
	Portugal	114	143	165	11,5 %
2-7-b	Sonstige ²			1	0,1 %
	Teilzeit	365	399	467	
	Deutschland	299	299	321	68,7 %
	Österreich	58	85	119	25,5 %
	Schweiz	1	1	1	0,2 %
	Spanien	6	14	21	4,5 %
	Portugal	1	0	5	1,1 %
	Sonstige ²	0	0	0	0,0 %
	Mitarbeiterzufriedenheit				
NW-MZ ³	Mitarbeiterzufriedenheit (Happiness-Index)	75,8 %	67,7 %	71,1 %	
	Auszubildenden-Quote				
NW-AQ ³	Anzahl Auszubildende	13	11	9	0,47 %
	Nationalitäten				
NW-AQ ³	Anzahl Nationalitäten Gesamt	56	56	61	

¹ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter (HC) der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne Honeypot und InterNations, Stichtag: 31.Dezember 2022

² Sonstige: Bis Ende 2019 Standort Boston (USA), dieser wurde Ende 2019 aufgelöst. Ab 2020 werden Mitarbeitende, die „Remote“ arbeiten, unter der Position „Sonstige“ geführt.

³ New Work SE-eigene Kennzahl

MITARBEITERINITIATIVEN DER NEW WORK SE

Soziale Verantwortung bei der New Work SE ist nicht nur Teil der Unternehmensphilosophie, sondern wird auch immer wieder deutlich durch private Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und gerade im Jahr 2022 wurde dieses durch eine enorme Hilfsbereitschaft für die Opfer des russischen Angriffskriegs in der Ukraine wieder bewiesen.

Schon unmittelbar nach dem 24. Februar startete in unseren internen Kommunikationskanälen der Austausch von Kolleginnen und Kollegen über mögliche Formen der Unterstützung für die vom Krieg betroffenen Menschen. Schnell gab es zahlreiche Angebote für Unterkünfte, Möbel, Kleidungsstücke und vieles mehr für die ukrainischen Flüchtlinge in Hamburg, Wien und anderswo.

Einen Schwerpunkt des Engagements bildete die Teilnahme an der von Burda organisierten Ukraine-Hilfe, die innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe großen Zuspruch fand. Auch bei der New Work SE bildete sich rasch eine Gruppe, die die Organisation von Kommunikation, Spenden und Transport übernahm.

So konnte schließlich ein mit insgesamt 37 Kisten beladener Transporter aus Hamburg zum Sammelplatz des Burda-Konvois nach Dresden geschickt werden. Unter den fast 450 Kilogramm Hilfsgütern waren Medikamente, Babynahrung, Hygieneartikel, Kinderwagen, Feldbetten, Matratzen, warme Decken und Verbandskästen. Diese wurden dann gemeinsam mit anderen Spenden aus dem Konzern per LKW an die ukrainische Grenze gebracht und dann von im Land operierenden Hilfsorganisationen weiter verteilt.

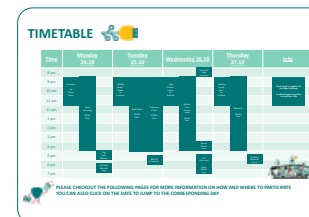


Ukraine-Hilfe der Hamburger NWSE-Belegschaft: 450 Kilo Hilfsgüter für die vom Krieg Betroffenen

Neben der Ukraine-Hilfe gab es im vergangenen Jahr noch einige andere Aktionen, die durch das private Engagement von Mitarbeitenden zustande kamen. Besonders erwähnenswert ist hier das Team „Changemaker“, einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen, die sich zusammengefunden hat, um soziale und ökologisch nachhaltige Projekte innerhalb des Unternehmens zu initiieren.

Dazu gehören unter anderem regelmäßige Blutspendetage im NEW WORK Harbour, Verkaufsaktionen für gute Zwecke oder Hilfsinitiativen wie die zu Weihnachten 2022 durchgeführte Gutscheinsammelaktion für das Hamburger Kinderhospiz „Sternenbrücke“.

Im Jahr 2023 will das Hamburger Changemaker-Team auch in Zusammenarbeit mit Gruppen aus anderen Standorten der New Work SE noch mehr Aktionen durchführen. So wurde zum Beispiel das neue Format „Lunch Lectures“ vorbereitet, bei dem Vertreter von Organisationen oder Unternehmen interessierten Kolleginnen und Kollegen während eines gemeinsamen Mittagessens nachhaltige Projekte und Ideen vorstellen können.



Gesund: Für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sorgen unter anderem die Health Week und frische Lebensmittel.



Alle Leistungen des Instituts stehen unseren Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Diese umfassen neben individueller Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen auch diskretes Einzelcoaching bei privaten Problemen oder psychischen Erkrankungen. So gab es gegen die Belastungen durch den Ukraine-Krieg spezielle Gesprächsangebote durch fachkundige Expertinnen und Experten des Instituts.

Besonders erwähnenswert war zudem die unternehmensweite Teilnahme am Programm „Search Inside Yourself“, siehe Infokasten → **Seite 30**, mit dem unter anderem Strategien und Methoden zur Stressreduzierung, Stärkung der Resilienz sowie Kenntnisse über das Thema Emotionale Intelligenz vermittelt wurden. Zu dem über insgesamt acht Wochen laufenden Programm, das aus diversen Modulen, Challenges und einem Abschlussseminar bestand, waren alle Unternehmensangehörige eingeladen, von Führungskräften bis hin zu Auszubildenden und Praktikanten. Insgesamt haben 345 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Programm erfolgreich abgeschlossen, eine Quote von ca. 20 Prozent der Gesamtbelegschaft.

SEARCH INSIDE YOURSELF

Infobox



Das Search Inside Yourself (SIY)-Programm wurde 2007 bei Google mehr aus einem Zufall heraus entwickelt: Chade-

Meng Tan, einer der ersten Google-Ingenieure, gab damals auf dem Google-Campus erste „mindfulness-trainings“, die begeistert von seinen Kolleginnen und Kollegen angenommen wurden. Tan praktizierte schon lange selbst Achtsamkeitsverfahren und hatte die Erfahrung gemacht, dass ihm diese Praxis dabei hilft,

besonders in stressigen Zeiten besser und gesünder mit sich selbst sowie mit seinen Mitarbeitern umzugehen. Das Training erwies sich als so erfolgreich, dass es von Google gemeinsam mit externen Wissenschaftlern, vor allem Neurologen, zu einem eigenen Programm für Führungskräfte und Mitarbeitende weiterentwickelt wurde.

SIY basiert auf neurowissenschaftlichen Erkenntnissen und kombiniert wirksame Achtsamkeitsübungen, um alle Bereiche emotionaler Intelligenz weiterzuentwickeln. Diese gilt, neben kognitiver Kompetenz, als einer der Schlüsselfaktoren für beruflichen Erfolg,

Resilienz und Führungsfähigkeiten. Geschult werden unter anderem Kompetenzen, mit belastenden Situationen umzugehen, auch komplexe Probleme unter Zeitdruck zu lösen, die eigene Leistung und die der Mitarbeitenden zu verbessern sowie Freude und Sinn an der Arbeit wiederzufinden.

Parallel zum Ausbau des SIY-Programms gründete Google 2012 das „Search Inside Yourself Leadership Institute“ in San Francisco, das mittlerweile unabhängig vom Konzern agiert. SIY-Programme werden in unterschiedlichsten Formaten in über 50 Ländern weltweit angeboten.

Zusätzlich zu den 2022 neu eingeführten Programmen gab es im vergangenen Jahr auch wieder die bereits bestehenden, gesundheitsfördernden Angebote und Aktionen, wie zum Beispiel die kostenlose Nutzung der Meditationsapp unseres Partners Balloon sowie den drei „Health Weeks“ mit insgesamt 14 Aktionstagen. Das sind spezielle Informationstage, an denen von Ernährung und Bewegung bis hin zu Stressreduktion und Work-Life-Balance alles im Zeichen von Gesundheit steht.

Die Zukunft der Arbeitswelt ist hybrid

Das große Gesundheitsthema der vergangenen fast drei Jahre, die Corona-Pandemie, hat im Jahr 2022 zwar an Prägnanz verloren, seine Spuren waren aber dennoch im vergangenen Jahr überaus deutlich in unserem Unternehmen zu sehen.

Zwar wurden die allermeisten Maßnahmen aus der Hochphase der Pandemie zurückgefahren, aber natürlich wurde auch weiterhin auf die Einhaltung notwendiger Sicherheitsvorkehrungen geachtet – etwa durch die kostenlose Ausgabe von Schnelltests oder die interne Information über Krankheitsfälle in den jeweiligen Teams.

Vor allem aber hallten die Folgen von Corona in einem Punkt nach: dem auch in unserem Unternehmen enorm beschleunigten Wandel zu flexiblen Arbeitsformen in puncto Ort und Zeit – und damit auch eine signifikante Veränderung in den Anwesenheitszeiten unserer Kolleginnen und Kollegen vor Ort an all unseren Standorten – ob in Hamburg, Wien, Porto, Barcelona oder Valencia.

Als aktuell gültige Regelung für alle Mitarbeiter gilt seit Anfang 2022 eine flexible „40 Prozent Office und 60 Prozent Homeoffice“-Lösung, die von den People Managern in den einzelnen Teams im Detail verantwortet und organisiert wird, zum Beispiel durch die Schaffung eines gemeinsamen Office-Tags für alle Teammitglieder. Innerhalb dieser Leitplanken gilt die freie Wahl des Arbeitsorts. Trotzdem gab es 2022 eine Reihe von Aktionen, mit denen Unternehmensführung, Personalabteilung und Real Estate Management unsere Bürogebäude nach der langen coronabedingten Abwesenheit wieder in Erinnerung rufen wollten. Hierzu wurden zahlreiche inhaltliche Veranstaltungen (zum Beispiel New Work All Hands Meetings live vor Ort an den Standorten) sowie Get-togethers, Aktionen wie ein „Bring your parents to work-Tag“ und saisonale Events wie Sommerfest und Weihnachtsfeier veranstaltet.

Zusätzlich zu den Homeoffice-Angeboten haben unsere Mitarbeiter seit 2021 die Möglichkeit, bis zu drei Monate jährlich aus einem beliebigen EU-Land ohne viele Formalitäten zu arbeiten, etwa in Verlängerung eines Urlaubs. Wir setzen damit eine aktuelle EU-Richtlinie um, die das mobile und flexible Arbeiten fördern soll. Auch unbezahlter Urlaub sowie mehrmonatige Auszeiten können ebenfalls genutzt werden. Ebenso ist die Reduzierung der Arbeitsstunden auf 80 oder 90 Prozent möglich sowie eine Vielzahl befristeter Teilzeitleösungen. Grundsätzlich arbeiten derzeit knapp über 15 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit. Hiervon sind knapp über die Hälfte „kleine Teilzeiten“ zwischen 80 und 100 Prozent Arbeitszeit.

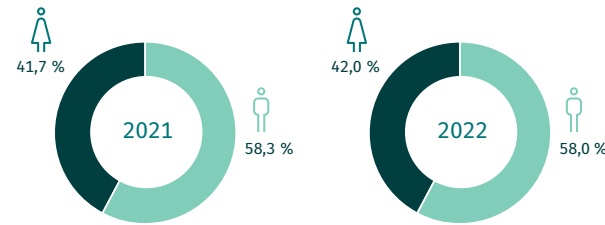
Ständiges Lernen als konsequente Personalstrategie

Unsere Unternehmenskultur ist getragen von der Motivation, allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial auszuleben und sich entsprechend ihren Wünschen und Interessen bestmöglich weiterzuentwickeln. Auch, weil es uns selbst die beste Chance bietet, auf die sich immens wandelnden Herausforderungen des Arbeitsmarktes mit eigenen Maßnahmen zu reagieren. Eine systematische und nachhaltige Förderung von fachlichen und sozialen Kompetenzen – unter Berücksichtigung individueller Stärken – gehört daher zu unseren wichtigsten Unternehmensstrategien.

Unsere umfangreichen individuellen Schulungs- und Weiterbildungsangebote wurden 2022 weitergeführt. Insgesamt rund 250¹ Kolleginnen und Kollegen haben die internen Angebote angenommen. Eine Vielzahl weiterer Mitarbeiter nahmen an verschiedenen externen Weiterbildungen teil. Diese wurden in Absprache mit ihrer Führungskraft individuell ausgewählt und im Rahmen von speziellem Weiterbildungsbudget genehmigt.

¹ Die Erhebung wurde 2022 gestartet.

Geschlechterverteilung bei der New Work SE



Wichtigstes Kontrollziel im Sinne einer erfolgreichen Aus- und Weiterbildungsstrategie ist es, die Anzahl der Empfehlungen für unsere Bildungsangebote zu erhöhen. Dies wird durch den sogenannten Net Promoter Score gemessen, einem Rating, das von den Teilnehmern nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = nicht zu empfehlen, 10 = sehr zu empfehlen) vergeben wird. Wir streben hier an, bis 2025 regelmäßig eine Gesamtbewertung von umgerechnet mindestens 6 Punkten zu erreichen, was eine positive Rückmeldung widerspiegeln würde und einer internen Empfehlung entspricht. In 2022 konnten wir einen Wert von 7,98 Punkten (bei maximal zu erreichenden 10 Punkten) verzeichnen. Das entspricht einem Zielerreichungswert im Berichtszeitraum von 130 Prozent (Ziel: ≥ 60 Prozent Weiterempfehlungsquote bei mindestens 6 Punkten).

Wir stehen dafür im engen Austausch mit den Coaches sowie unseren Mitarbeitenden, um ihnen ein Angebot zu machen, welches sie in ihrer Weiterbildung ideal unterstützt. In 2023 ist geplant, dieses Angebot um neue Lernansätze zu erweitern.

Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick¹

GRI	Bezeichnung	2020	2021	2022	Rate
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation				
	Neu eingestellte Mitarbeiter (nach Geschlecht, Altersgruppe und Region)	389	521	606	
	davon Frauen	175	249	266	43,9 %
	davon Männer	214	272	340	56,1 %
	unter 30 Jahre	222	292	326	53,8 %
	30 – 50 Jahre	158	220	272	44,9 %
401-1-a	über 50 Jahre	9	9	8	1,3 %
	davon in Deutschland	230	272	334	55,1 %
	davon in Österreich	78	120	136	22,4 %
	davon in der Schweiz	4	0	0	0,0 %
	davon in Spanien	42	54	81	13,4 %
	davon in Portugal	33	73	54	8,9 %
	Sonstige ²	2	2	1	0,4 %
401-1-b	Angestelltenfluktuation	246	370	301	19,2 %
	Elternzeit				
	Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben^{1,3}	208	235	206	10,8 %
401-3-b	davon Frauen	106	131	137	66,5 %
	davon Männer	102	104	69	33,5 %

¹ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne HoneyPot und InterNations

² Sonstige: Bis Ende 2019 Standort Boston (USA), dieser wurde Ende 2019 aufgelöst. Ab 2020 werden Mitarbeitende, die „Remote“ arbeiten, unter der Position „Sonstige“ geführt.

³ Darstellung der Zahlen erst ab 2019, da in 2019 die Berechnungsgrundlage angepasst wurde.

Auch das Training für unsere Führungskräfte, das „NEW WORK Leaders Programm“, wurde im vergangenen Jahr sowohl quantitativ als auch inhaltlich weiter gesteigert. Hier werden ausschließlich Führungskräfte über mehrere Wochen geschult, die entweder neu in unserem Unternehmen waren oder zum ersten Mal eine solche Position bekleidet haben. Bei der Steuerung dieser Maßnahmen erhalten die Führungskräfte regelmäßig ein individuelles Feedback durch externe, qualifizierte Trainer. Hier erfolgen auch Hinweise an die Teilnehmer, wie sie ihre Führungskompetenz erweitern oder ihr Team effektiver steuern können – alles unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen speziellen Situation.

Als weiterer Baustein zur Weiterentwicklung unserer Führungskräfte wurde das 180°-Feedback-Format Leadership Feedback ebenfalls fortgeführt. Die Teilnahmequote lag im Jahr 2022 bei 66 Prozent und damit unter dem Wert in 2021 von 78 Prozent. Aufgrund einer Prozessanpassung der Protokollierung wurden die Feedbacks im Jahr 2022 nicht vollständig erfasst. Die Kommunikation und Erfassung werden für das Jahr 2023 angepasst, um eine vollständigere Dokumentation zu erreichen.

2023 wird mit dem im vergangenen Jahr entwickelten Leadership-Programm nun auch unser gesamtes Topmanagement auf Board-, (S)VP- und Director-Ebene in die unternehmensweiten Trainingsmaßnahmen mit einbezogen.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Zu unseren Bemühungen für eine gerechtere Arbeitswelt gehört selbstverständlich auch die Förderung von Diversität und Chancengleichheit. Neben dem schon traditionellen „Diversity Day“ bildet vor allem unser „Female Executive Learning Journey“-Programm für weibliche Führungskräfte,

Ausgezeichnet:
Für das Engagement, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, gab es den „Helga-Stödter-Preis“ der Handelskammer Hamburg.



dessen dritte Kohorte im Frühjahr 2022 mit zwölf Teilnehmerinnen gestartet wurde und bis zum März 2023 läuft, einen wichtigen Baustein. Das Programm für die zwölf nominierten und schließlich vom Vorstand ausgewählten Teilnehmerinnen umfasst verschiedenste Workshops und Trainings, unter anderem intensives 1:1-Coaching über insgesamt 16 Tage und weitere Module. Wichtig auch: Die Teilnehmerinnen werden durch Mentoren begleitet, im Regelfall ihre Führungskräfte, die an einzelnen ausgewählten Trainings teilnehmen und dadurch auch selbst wichtige Impulse für ihre eigene Arbeit mitnehmen können. Für die nächste Female Executive Learning Journey mit Start in 2023 wurden die zwölf Teilnehmerinnen bereits ausgewählt und das Programm nach intensiven Feedbackschleifen nochmals weiterentwickelt, um noch besser auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen.

an initiative of People Growth

Search Inside Yourself

What participants say about the program:

"I have completely changed the way I react to stressors. I love the new me!"

"Think of S.I.Y. as the Zen of Google."

"I know this sounds melodramatic, but I really think this course changed my life."

What is it?
Originally developed at Google, we bring the ground-breaking 8-week mindfulness-based training program to NEW WORK SE. It will teach you

- practical mindfulness
- emotional intelligence and self-leadership tools

to unlock your full potential at work and in life.

Curious?
Visit Slack and the HR Space on confluence for more information.
Stay tuned for an invitation to a Lunch Talk session with POP in which he shares about his experiences as a participant of the program on August 16th

— Open to all NWSE employees!

Scan to sign up for Cohort 1 (English)
Sep 1 to Sep 25 – deadline: Aug 22

Scan to sign up for Cohort 2 (German)
Sep 20 to Oct 12 – deadline: Sep 8



Ermütigung:
Die Förderung aller Mitarbeitenden, auch bei einem Wechselwunsch des Aufgabengebiets, ist ein zentraler Grundsatz unserer Personalarbeit.

Ein großes externes Kompliment für unsere Bemühungen, Führungspositionen möglichst gleichberechtigt zu besetzen, war die Verleihung des „Helga-Stödter-Preises“ durch die gleichnamige Stiftung und die Handelskammer Hamburg. Mit der Auszeichnung werden, so die Jury, „Unternehmen und Organisationen geehrt, die sich vorbildlich und nachhaltig für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen einsetzen“.

Talente inhouse finden und fördern

Im Zuge unserer Schulungsmaßnahmen ist es uns auch sehr wichtig, bislang verborgene Talente von Mitarbeitenden zu erkennen und weiterzuentwickeln – möglicherweise auch auf gänzlich anderen Themengebieten als jenen, in denen sie bisher tätig waren. Dazu haben wir 2022 eine intensive Kampagne inhouse entwickelt, die auf unterschiedlichen internen Kommunikationskanälen die Vielfalt der Aufgabengebiete bei der New Work SE vorstellte und Möglichkeiten für einen Jobwechsel präsentierte. Kolleginnen und Kollegen, die schon gewechselt haben, berichteten in einer Videoserie von ihren Erfahrungen.

Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick¹

GRI	Bezeichnung	2020	2021	2022	Rate
405-1	Diversität in Kontrollorganen und Angestellten				
	Kontrollorgane und oberste Führungsebene¹	99	109	117	
	davon Frauen	26	34	38	32,5 %
405-1-a	davon Männer	73	75	79	67,5 %
	unter 30 Jahre				0,0 %
	30–50 Jahre				85,5 %
	über 50 Jahre				14,5 %
	Führungskräfte²	285	288	325	
405-1-a	davon Frauen	81	88	102	31,4 %
	davon Männer	204	200	223	68,6 %
	Prozentsatz der Angestellten³ pro Angestelltenkategorie nach Geschlecht				
	Angestellte	1.701	1.699	1.902	
	davon Frauen	572	585	656	34,5 %
	davon Männer	936	910	992	52,2 %
	Auszubildende				
	davon Frauen	7	5	6	0,3 %
	davon Männer	6	6	3	0,2 %
405-1-b	Praktikanten				
	davon Frauen	12	21	17	0,9 %
	davon Männer	7	10	13	0,7 %
	Studenten				
	davon Frauen	101	94	117	6,2 %
	davon Männer	56	63	92	4,8 %
	Trainee				
	davon Frauen	3	3	3	0,2 %
	davon Männer	1	2	3	0,2 %

GRI	Bezeichnung	2020	2021	2022	Rate
	Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Alter				
	Angestellte				
	unter 30 Jahre	288	284	320	16,8 %
	30–50 Jahre	1.186	1.168	1270	66,8 %
	über 50 Jahre	34	43	58	3,0 %
	Auszubildende				
	unter 30 Jahre	12	11	9	0,5 %
	30–50 Jahre	1	0	0	0,0 %
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0 %
405-1-b	Praktikanten				
	unter 30 Jahre	19	23	23	1,2 %
	30–50 Jahre	0	8	7	0,4 %
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0 %
	Studenten				
	unter 30 Jahre	144	138	193	10,1 %
	30–50 Jahre	13	19	16	0,8 %
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0 %
	Trainees				
	unter 30 Jahre	2	4	6	0,3 %
	30–50 Jahre	2	1	0	0,0 %
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0 %

¹ Basis: oberste Führungsebene und Kontrollorgane sind GM, Director, Board, VP&LST

² Basis: Führungskräfte/Manager

³ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne HoneyPot und InterNations



Handlungsfeld

Produkte und Dienstleistungen

Mit unseren starken Marken arbeiten wir jeden Tag daran, das Arbeitsleben unserer Nutzer, Mitglieder und Kunden zu verbessern. Alle unsere Produkte und Services tragen dazu bei, dass wir Menschen und Unternehmen zusammenführen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, Menschen und Unternehmen im beruflichen Kontext zusammenzubringen und dabei das bestmögliche Match zwischen beiden Seiten zu realisieren. Dafür investieren wir kontinuierlich in Produktinnovation und -entwicklung, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Bei der Nutzung der für diese Ziele notwendigen Daten versprechen wir unseren Kunden und Geschäftspartnern ein hohes Maß an Sicherheit und Datenschutz.

UNSER ANSPRUCH

Wir möchten, dass Menschen ein erfülltes Arbeitsleben führen können. Darum helfen wir ihnen dabei, eine Tätigkeit zu finden, die zu ihrer Persönlichkeit und ihrem Leben passt. Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen es Arbeitssuchenden und Unternehmen gleichermaßen ermöglichen, sich besser kennenzulernen, um die Potenziale gegenseitig bestmöglich auszuschöpfen. In diesem Prozess arbeiten wir gemeinsam mit beiden Kundengruppen vertrauensvoll zusammen.

UNSERE ZIELE

Der → **kununu Culture Score** (dort und im Folgenden benannt als „Kulturkompass“) soll bis 2025 in mehr als 50 Prozent der Anzeigen auf dem → **XING Stellenmarkt** integriert sein. Am 31. Dezember 2021 betrug dieser Anteil 34 Prozent. Eine genaue Auswertung der Integration zum 31. Dezember 2022 dauert zum Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts noch an.

Der „kununu Kulturkompass“ ist ein Tool, mit dem Wertungen der Nutzer zu typischen Merkmalen der Unternehmenskultur abgefragt werden können. Das Tool zeigt sowohl das Gesamtergebnis sowie Details aus vier Schlüsselbereichen: der Work-Life-Balance, dem Umgang miteinander, der Führung sowie der allgemeinen strategischen Ausrichtung. Die Bewertungen zu diesen Kriterien erfolgen auf einer Skala zwischen

zwei Polen. Zusätzlich bewertet das Tool, ob die jeweilige Unternehmenskultur konservativ oder modern ausgerichtet ist und wie die Firma in diesem Punkt innerhalb der gleichen Branche abschneidet.

Anfang 2021 begannen wir, die Marken innerhalb der New Work SE-Unternehmensgruppe zu verbinden und deren Produkte sinnvoll miteinander zu kombinieren. Neben der Kreation innovativer Lösungen für ein modernes Recruiting ist eines unserer Ziele dabei, den Nutzern mehr Informationen über die Unternehmenskultur möglichst vieler Arbeitgeber bereitzustellen – und zwar in Form einer Integration des Kulturkompass von kununu auf dem XING-Stellenmarkt. Die Informationen stehen also direkt an jenem Ort zur Verfügung, an dem Bewerber und Wechselwillige in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern kommen.

kununu fördert ehrlichen Austausch

Es gibt derzeit Insights über rund 588.000 (2021: rund 527.000) Unternehmen in die deutschsprachige Region, wodurch kununu die größte Arbeitgeberbewertungs-Plattform in der D-A-CH-Region geworden ist. Diese Bewertungen und Kommentare bieten wichtige Informationen für alle Arbeitnehmer und Berufseinsteiger in Bezug auf Unternehmenskultur, Karriere & Gehalt, Arbeitsumgebung und Vielfalt.

PRIO-THEMEN

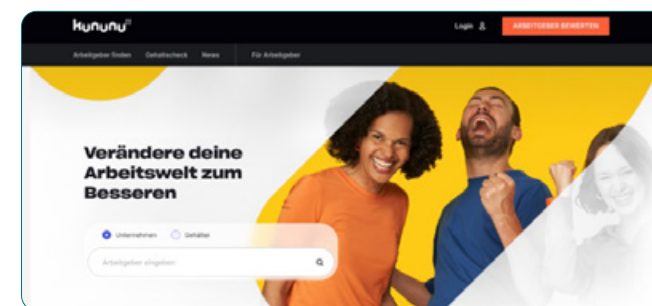
Produktentwicklung und -versprechen

Ziele bis 2025

Integration von kununu Culture Score in XING Job Ads > 50 Prozent

kununu Workplace Insights ≥ 9,6 Mio.

kununu-Portal:
Arbeitgeber-
bewertungen
leisten wertvolle
Hilfestellung für
die Jobsuche.



Aber nicht nur für Jobsuchende, sondern auch für die Personalentwicklung von Unternehmen liefern die Ergebnisse eine fundierte Entscheidungsgrundlage. Unser Ziel bis 2025 ist es, die Anzahl der Workplace Insights, in Form von Arbeitgeberbewertungen, auf kununu, die von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern abgegeben werden, zu verdoppeln und von derzeit knapp 4,8¹ Millionen (Stichtag: 31. Dezember 2022) auf mehr als 9,6 Millionen zu erhöhen. Die Anzahl aller Workplace Insights, bestehend aus Arbeitgeberbewertungen, Kulturdaten und Gehaltsdaten, lagen zum 31. Dezember 2022 bei über 8 Millionen (2021: 6,2 Millionen).

¹ Durch den Rückzug kununus vom US-amerikanischen Markt und die damit einhergehende Deaktivierung der in den USA gesammelten Arbeitgeberbewertungen beträgt der angepasste Wert der kununu Workplace Insights zum Stichtag 31. Dezember 2021 4,14 Millionen statt 4,8 Millionen in 2021.

Nach mehreren ausführlichen Befragungsrunden innerhalb der Nutzerschaft wurden die kununu-Bewertungsprozesse im vergangenen Jahr intensiv weiterentwickelt, um die Tiefe und Qualität der Aussagen nochmals zu verbessern. Ein Beispiel: Wenn ein User nun nur Sterne und eine einzige Überschrift als Bewertung abgibt, wird er nach einer Wartezeit von drei Tagen per Mail aufgefordert, seine Bewertung zu komplettieren. Dieses Verfahren hat zu einer signifikanten Erhöhung von ausführlicheren Beurteilungen geführt.

Eine weitere Maßnahme zur Qualitätssicherung der Bewertungen und für ein konfliktfreies Miteinander auf allen unseren Distributionskanälen war die Erhöhung der Mitarbeiterzahl im kununu Community Service. Mit Ende 2022 gehörten 25 Kolleginnen und Kollegen dem Team an (2021 waren es 18 Kolleginnen und Kollegen¹).

Und schließlich wurden auch die Kooperationen von kununu mit wissenschaftlichen Instituten 2022 fortgesetzt, etwa mit der Wirtschaftsuniversität Wien, dem IFC FH Krems und der Universität Innsbruck zur Analyse des Bewerbungs- und Auswahlprozesses bei neuen Stellen und der Rolle von kununu. Mit der Universität Paderborn und dem Industrieverband Büro und Arbeitswelt (IBA) haben wir den „Best Workplace“-Preis ausgerichtet, der sich an den kununu-Bewertungen zum Thema Arbeitsbedingungen orientierte. Zudem wurde 2022 in Kooperation mit der ETH Zürich auch die umfangreiche kununu-Gehaltsstudie veröffentlicht, die als Kernthema die Gehaltszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland, Österreich und der Schweiz untersuchte.

Ähnlich wie auf der Nutzer-Seite der Plattform wurden auch auf Seiten der Unternehmenskundschaft mehrere Befragungen durchgeführt, um deren Motivation und Feedback bei der Nutzung unserer Angebote besser zu verstehen. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass kununu mittlerweile als echter Partner im Employer Branding von vielen Firmen gesehen wird. Die Bereitschaft für ehrliche Aufarbeitung und Dialog mit den Usern ist nach unseren Beobachtungen signifikant gestiegen.

Eine gute kununu-Bewertung dient mittlerweile als positive Bestätigung für HR-Verantwortliche und Führungskräfte bis hinauf ins Topmanagement. Sichtbarstes Zeichen dafür ist die Nachfrage nach dem kununu-Siegel, das 2022 von über 2.000 Unternehmen als Qualitätszertifikat genutzt wurde.

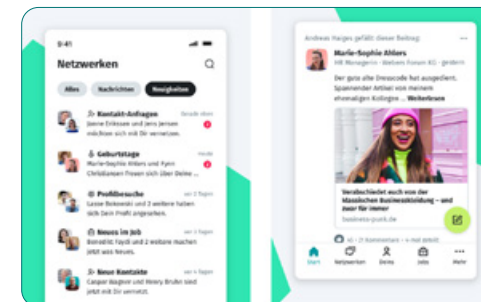
XING 2022: Mehr Nutzen für den Nutzer

Auf der Produkt- und Angebotsseite unseres Job-Netzwerkes XING gab es in 2022 einige signifikante Veränderungen. Neue zentrale Punkte sind nun hier – im Sinne der bereits erwähnten Strategieänderung (siehe → Seite 7) – die verstärkte Fokussierung auf das bestmögliche Matching zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern sowie die Förderung der Zufriedenheit im Beruf für den Einzelnen. Dafür wurden und werden andere Bestandteile in Bezug auf Community und Austausch – digital und live auf Events – reduziert.

Diese Anpassungen waren wie bei den Kollegen von kununu die Ergebnisse von umfangreichen User-Befragungen nach den Gründen für ihre XING-Nutzung und -Mitgliedschaft. An erster Stelle rangierte eindeutig der Wunsch, mithilfe von XING den richtigen, passenden Job zu finden und darüber hinaus der Bedarf nach Orientierung und Hilfestellungen für den individuellen Arbeitsalltag. Sichtbar ist das nun auch auf dem XING-Webportal und in der App, wo die thematischen Schwerpunkte inklusive einer neuen Menüführung ganz klar auf mehr Nutzen für den Nutzer ausgerichtet sind.



Neues XING-Angebot: Mehr Hilfestellung für den Nutzer



¹ inklusive Werksstudenten

In diesem Sinne wurde 2022 auch der neue Zufriedenheits-Check entwickelt, der Ende Januar 2023 für erste User gestartet wurde. Er ermöglicht dem User, die für ihn wichtigen Faktoren eines geglückten Arbeitslebens zu definieren und in Bezug auf seinen aktuellen Job zu vergleichen. Neben diesem Ergebnis seiner derzeitigen Jobsituation liefern wir dem Nutzer auch Vorschläge für neue Arbeitgeber, die seine Wünsche in Bezug auf Unternehmenskultur und Work-Life-Balance besser oder sogar optimal erfüllen.

Unsere neue Marke onlyfy: Das Beste aus allen New Work-Welten

Ein wichtiger Hebel, um das „Perfect Match“ zwischen Job-suchenden und Unternehmen zu erreichen, ist ein modern aufgestellter Recruiting-Prozess, der neben den fachlichen Qualifikationen auch die sogenannten „Soft Skills“ der Bewerber und deren individuellen Erwartungen und Wünsche an die Unternehmenskultur ihres potenziell neuen Arbeitgebers berücksichtigt. Bei diesem Verfahren, von dem auch Bewerber durch schnellere Abläufe und gezieltere Kommunikation profitieren, kommen auch intelligente Softwarelösungen und Datenanalysen zum Einsatz.

In Zeiten des Fachkräftemangels und Wertewandels und damit auch eines deutlich veränderten Talentmarktes ist dieses nicht mehr nur ein „Nice to have“-Prozess, sondern ein essenzieller Faktor bei der Gewinnung neuer Talente und – ebenfalls wichtig – auch der Reduzierung von Fluktuation. Dieses bestätigten auch 2022 diverse Umfragen und Untersuchungen, wie etwa die Wechselwilligkeitsstudie, die in Zusammenarbeit mit forsa entstanden ist. Wir haben dieses notwendige Umdenken unter dem Begriff „New Hiring“ zusammengefasst.

Als Reaktion haben wir im Spätsommer 2022 im Rahmen unseres Strategiewechsels die neue Marke „onlyfy by XING“ gestartet. Sie führt als Nachfolgerin von XING E-Recruiting und Prescreen die Produkte und Services dieser Marken zusammen, nutzt die Stärken und das Knowledge von XING und kununu und bietet damit Lösungen für den gesamten Recruiting-Prozess: vom Suchen bis zum Gewinnen neuer Talente (mehr dazu im Interview auf [→ Seite 38](#)).

Startkampagne für onlyfy: Das „Perfect Match“ zwischen Unternehmen und Talenten wird immer wichtiger.

New Hiring Solutions by XING

Ja, ich will!
Recruiting-Lösungen
für die schönsten
Momente im
Arbeitsleben

Aus XING E-Recruiting und Prescreen wird onlyfy.

In **onlyfy** verbinden sich XING E-Recruiting und Prescreen, um Recruiting in New Hiring zu transformieren und damit genau die Antworten zu geben, die Personaler:innen jetzt brauchen. Mit genau den Einblicken in die Lebensweisen und Bedürfnisse, die eine echte Candidate Experience überhaupt erst ermöglichen. Und mit genau den Lösungen, die zum schönsten Erfolg überhaupt führen: Ihrem neuen Team-Mitglied.

Finden Sie das Perfect Match für Ihr Team!

<p>Reichweitenstart</p> <p>Nutzen Sie die Reichweite der größten Karriereplattformen im deutschsprachigen Raum, um die Aufmerksamkeit von Top-Talenten zu bekommen.</p>	<p>Praxierprob</p> <p>Mit onlyfy lassen Sie die jahrzehntelange Erfahrung der Marktführer XING E-Recruiting, kununu und Prescreen für sich arbeiten.</p>
<p>Datensicher</p> <p>Alle Lösungen von onlyfy entsprechen den DSGVO-Vorgaben und garantieren Ihnen somit maximale Datensicherheit für sich und Ihre Kandidat:innen.</p>	<p>Integriert</p> <p>Das Lösungsportfolio von onlyfy verbindet alle relevanten Disziplinen im Recruiting: von Employer Branding über Active Sourcing bis hin zur ganzheitlichen Talent Acquisition Plattform.</p>

Smarte Lösungen,
die auch Talente lieben

Mit onlyfy wird Recruiting zum Erlebnis – für Sie und Ihre Kandidat:innen.

Vorteil für Ihr Unternehmen: Implementierung eines nahtlosen Recruiting-Prozesses

<p>Talente mit authentischem Unternehmensauftritt anziehen</p> <p>Employer Branding Profil</p> <p>Authentische Insights gewinnen</p>	<p>Talente jederzeit und überall erreichen</p> <p>onlyfy Stellenanzeigen</p> <p>Passende Job-Anzeigen sehen</p>	<p>Passende Kandidat:innen direkt ansprechen</p> <p>Talent Manager</p> <p>Bei passenden Jobs persönlich angesprochen werden</p>	<p>Talente einfach von unseren Recruiting-Profis suchen lassen</p> <p>Talent Service</p> <p>Bei passenden Jobs persönlich angesprochen werden</p>	<p>Passive und Active Sourcing sowie Bewerbungsprozesse: alles in einer Plattform</p> <p>onlyfy one</p> <p>Zuverlässige und persönliche Kommunikation im Bewerbungs- und Einstellungsprozess</p>	<p>Wertvolle Synergien und Automatisierungen in einem Lizenzpaket nutzen</p> <p>onlyfy 360°</p> <p>Professionelle Wahrnehmung der Arbeitgeber-Marke</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vorteile für Ihre Kandidat:innen: Positive Candidate-Journey erleben

„onlyfy ermöglicht Unternehmen ein einheitliches Recruiting.“

Stephan Rathgeber von onlyfy über die neue B2B-Marke der New Work SE

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, was heißt das für Unternehmen?

Die Zahl der Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist derzeit auf einem Rekordniveau, sinkt aber bereits jetzt um rund 150.000 Menschen pro Jahr. Der Fachkräftemangel verschärft sich seit Jahren mit fast schon dramatischer Geschwindigkeit. In diesem Umfeld geht es für Unternehmen darum, die besten Talente für sich zu gewinnen, um so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Recruiting ist zu einem der wichtigen strategischen Pfeiler für den Unternehmenserfolg geworden. Hier braucht es ein neues Bewusstsein und neue Methoden. Wir nennen das „New Hiring“.

Was genau steckt hinter diesem Begriff?

New Hiring ist eine Strategie, die ein zeitgemäßes Verständnis von Arbeit lebt und es übersetzt in moderne, zukunftsfähige Konzepte und Methoden. Im Fokus stehen dabei der Mensch und seine individuellen Bedürfnisse. Wir müssen weg davon, Menschen als „humane Ressourcen“ zu betrachten. Es geht einerseits um die perfekte Symbiose aus Bauch und Kopf: Menschen können für einen Job auf dem Papier noch so gut geeignet sein – wenn die Chemie nicht stimmt, ist es kein gutes Match. Andererseits ist das Ziel, durch

die Nutzung smarterer Tools die Candidate Journey und das Bewerbermanagement zu optimieren. Und an dieser Stelle kommt onlyfy ins Spiel.

onlyfy ist seit September als neue B2B-Marke der New Work SE am Start. Was steckt dahinter?

onlyfy bündelt Produkte, Services und Leistungen von XING E-Recruiting und Prescreen unter einem Dach und ergänzt das Angebot um neue Services. Das Herzstück der Marke bildet dabei die Talent-Acquisition-Plattform „onlyfy one“. Sie ermöglicht Unternehmen ein ganzheitliches Recruiting und unterstützt beim Finden und Gewinnen passender Talente, indem sie Sourcing und effizientes Bewerbermanagement kombiniert. Dank künstlicher Intelligenz automatisiert sie Abläufe und vereinfacht komplexe Vorgänge. Das System schlägt beispielsweise schon bei der Erstellung eines Stellenprofils passende Kandidaten aus der über 21,5 Millionen¹ Mitglieder umfassenden XING-Plattform vor.

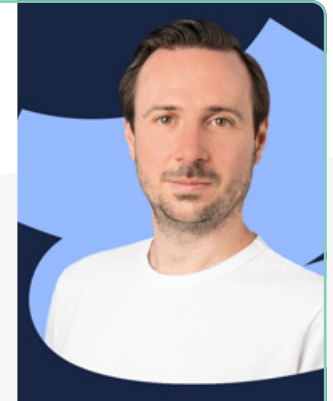
Und was haben Jobsuchende davon, wenn Unternehmen mit der Plattform onlyfy one arbeiten? Um sie geht es ja schließlich.

Sie profitieren von schnellem Feedback, Transparenz und Features, die den Bewerbungsprozess vereinfachen. Sie

können sich beispielsweise über WhatsApp bewerben, wenn die Funktion vom Unternehmen freigeschaltet ist, oder auch mit dem eigenen XING-Profil. All das trägt zu einer positiven Candidate Experience bei.

Hält New Hiring auch Rezepte für die Mitarbeiterbindung bereit?

Es ist eine alte Weisheit, die man nicht oft genug wiederholen kann: Menschen verlassen keine Unternehmen, sondern ihre Aufgaben und ihre Führungskräfte. Führung ist innerhalb eines Unternehmens ein maßgeblicher Punkt für die Kultur. Im Wesentlichen geht es im New Hiring darum, eine neue Art von Führung zu leben, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht, um sie zu begeistern und im Unternehmen zu halten. Wichtig ist dabei, dass Kultur und Führung zum eigenen Stil passen. Wer gerne sehr strukturiert Anordnungen abarbeitet, wird sich in einem Start-up, in dem große Dynamik herrscht, nicht wohlfühlen.



¹ Stichtag: 31. Dezember 2022; im Vgl. zum Vorjahr 2021 waren es 20,3 Millionen Mitglieder (Stichtag: 31. Dezember 2021)

Informationssicherheit

UNSER ANSPRUCH

Dem Thema Informationssicherheit wird bei der New Work SE besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Unser oberstes Ziel ist es, eine sichere Umgebung für alle Nutzer unserer Angebote zu gewährleisten, indem wir den Schutz personenbezogener Daten priorisieren und alle gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien unseres Unternehmens einhalten. Diese Sicherheitsmaßnahmen dokumentieren wir durch maximale Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

UNSER ZIEL (XING)

Daher haben wir im Jahr 2022 unsere Vorkehrungen zum Schutz der mehr als 21,5 Millionen¹ Benutzer von XING erweitert, um Betrug, Identitätsdiebstahl, Spam und andere rechtswidrige Aktivitäten zu verhindern, unter anderem durch die Neuorganisation der bestehenden IT-Sicherheitsteams². Auch im B2B-Bereich wurden sicherheitsrelevante Angebote erweitert.

MASSNAHMEN

Missbräuchliches Verhalten auf der Plattform, wie beispielsweise das Anlegen von Fake Accounts oder das Posten von Spam Links, verfolgen wir zügig und sanktionieren im Bedarfsfall konsequent. Die Verfolgung dieser Fälle bearbeiten drei Teams aus den Bereichen UserCare, Quality und Security gemeinsam. Auffällige Aktionen von Usern werden geprüft und in der Folge Accounts gegebenenfalls gesperrt. Die sichere und datenschutzkonforme Prüfung etwaig gestohlener Zugangsdaten sowie der Schutz betroffener Nutzer vor Identitätsdiebstahl wurden erweitert.

Unsere Produkte und Dienstleistungen unterziehen wir regelmäßig Risikoanalysen. Zudem haben wir externe Sicherheitskontrollen und spezifische Penetrationstests für unsere wesentlichen Software-Anwendungen und IT-Systeme aufgesetzt. Um zum Beispiel Sicherheitsforscher dafür zu belohnen, Schwachstellen und Fehler in einigen unserer Netzwerke und Produkte (kununu, XING, Android App, iPhone App, XING Events, onlyfy by XING, New Work SE) zu finden und uns zu melden, haben wir unser 2018 gestartetes, sogenanntes „Bug Bounty Programm“ weitergeführt.

Um die Sicherheit unserer Plattformen und Produkte zu gewährleisten, nutzen wir unter anderem eine Schnittstelle für den Austausch von Gefahreninformationen („Threat Intelligence“). Dieses System ermöglicht es uns, automatisch relevante Daten von der XING-Plattform an unsere anderen Plattformen und Produkte weiterzuleiten. Für unser Ziel, ein angemessenes Maß an Schutz für unsere Produkte und Plattformen sicherzustellen, ist der überwiegende Teil unserer dazu notwendigen Maßnahmen bereits nach den Richtlinien von VdS 10000 zertifiziert, darunter auch zu ihrem Start im Spätsommer 2022 die neue Plattform onlyfy one. Unser IT-System für die eingegrenzte Nutzung der von spezialisierten Dienstleistern verarbeiteten Kreditkartendaten auf XING.com ist seit Anfang 2021 nach PCI DSS zertifiziert.

Verbesserte Kommunikation im B2B-Bereich

Die wachsende Bedrohung durch Cyberangriffe und Datendiebstahl macht es für ein Digitalunternehmen wie die New Work SE natürlich notwendig, auch im B2B-Bereich die Sicherheit seiner digitalen Produkte und Dienstleistungen auszubauen. Dazu haben wir im vergangenen Jahr die Kommunikation mit unseren Geschäftskunden zum Thema Informationssicherheit ausgebaut. Interessenten oder Bestandskunden unserer Angebote können per Fragebogen Details unserer Sicherheitsmaßnahmen in Bezug auf ihre spezifischen Anforderungen erfragen.

Persönlichkeitsrechte und informelle Selbstbestimmung

UNSER ANSPRUCH

Datenschutz und Informationssicherheit sind für uns als Unternehmen, das digitale Produkte und Dienstleistungen anbietet, von höchster Bedeutung. Aus diesem Grund geben wir unseren Mitgliedern und Nutzern möglichst viele Einstellungsmöglichkeiten an die Hand, damit sie selbst entscheiden können, was mit ihren Daten passiert.

UNSERE ZIELE

Im Bereich Datenschutz streben wir neben tiefgreifenden Analysen ein verbessertes Monitoring und Reporting an. Dazu ist unter anderem geplant, spätestens ab 2025 jährlich zwei interne Audits bei all jenen Technologien und Praktiken des Unternehmens durchzuführen, die Nutzerdaten betreffen.

PRIO-THEMEN

Persönlichkeitsrechte Informationelle Selbstbestimmung

Planung interner Audits der Technologien und Praktiken des Unternehmens, die sich auf Nutzerdaten auswirken

Durchführung zweimal pro Jahr ab 2025

¹ Stichtag: 31. Dezember 2022; im Vgl. zum Vorjahr 2021 waren es 20,3 Millionen Mitglieder (Stichtag: 31. Dezember 2021)

² Elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören dem Team in 2022 an.

MASSNAHMEN

Die Vorbereitungen für die regelmäßige Durchführung der Audits wurden bereits begonnen. Dazu gehört die Erstellung eines selbst entwickelten „Datenschutz-Reifegradmodells“ sowie eines eigenen Bewertungssystems für die New Work-Gruppe. Das Modell orientiert sich an etablierten Standards wie VdS 10010 oder SIM, wird aber auch auf relevante, spezifische Auditbereiche der New Work SE zugeschnitten sein.

Um den Nutzern jederzeit Einsicht in ihre bei XING gespeicherten Daten zu gewähren, stellen wir eine komfortable und sichere Auskunftsfunktion bereit. Mit nur einem Klick auf die Schaltfläche können Nutzer ein detailliertes, übersichtliches Dokument erhalten, das ihnen nicht nur ihre Daten mitteilt, sondern auch über Details der Datenverarbeitung informiert. Informationen zu Nutzerrechten sind auf der XING-Webseite „Datenschutz bei XING“ sowie in der „Datenschutzerklärung“ zu finden. Die Webseite bietet zudem viele ausführliche und leicht verständliche Informationen zu weiteren Themen rund um den Datenschutz.

Unser internes System zur Verwaltung von Datenschutzverletzungen, das „Incident Management“, ist zuverlässig und effizient. Es definiert Zuständigkeiten, Rollen und Berichtslinien, die gegebenenfalls bis hin zur Unternehmensspitze reichen. Datenschutz ist zudem ein Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung des Konzern-Datenschutzbeauftragten an die Vorstandsvorsitzende. Darüber hinaus treffen wir weitere Vorkehrungen, um Nutzer vor dem Missbrauch ihrer Daten zu schützen.



Hybrides Teammeeting: Die Sicherheit digitaler Interaktion für Kunden und Mitarbeitende hat höchste Priorität.

Trotz all dieser Maßnahmen gab es im Frühjahr 2022 einen größeren, sicherheitsrelevanten Vorfall auf unserer XING-Plattform: Bei einer mehrtägigen externen Attacke auf unsere Systeme wurden insgesamt 1,2 Millionen Kunden mit Spam-Postings behelligt. Obwohl unsere Gegenmaßnahmen, an denen insgesamt 40 Kolleginnen und Kollegen beteiligt waren, schnell gegriffen haben, gab es insgesamt rund 40.000 Kundenbeschwerden.

Für die Aufarbeitung haben wir eine umfangreiche „Post Mortem“-Analyse eingeleitet. Diese umfasst mehrere sogenannte „Lessons Learned“-Sessions, die in verschiedenen Teilnehmerkonstellationen durchgeführt wurden. Dort haben wir die Vorgehensweise der Angreifer rekonstruiert und die von ihnen genutzten Schwachstellen identifiziert.

Anschließend wurden die Ergebnisse der Untersuchung technisch und organisatorisch aufgearbeitet, unter anderem durch die Etablierung eines speziellen Teams bei XING, das sich vor allem um den Schutz der Nutzer-Accounts kümmert. Auch Vorstand und Aufsichtsrat wurden abschließend über die Erkenntnisse und Maßnahmen informiert, die XING-Geschäftsführung entschuldigte sich bei den betroffenen Usern.

Unabhängig von einzelnen Vorkommnissen sind alle Mitarbeiter der New Work SE zu einem speziellen Schulungsprogramm in Sachen Datenschutz verpflichtet. Darüber hinaus tagt unser Data Protection Committee, bestehend aus Experten verschiedener Abteilungen, regelmäßig zu Datenschutzfragen. Dessen Jahresbericht 2022, der Data Protection Report, wird voraussichtlich im März 2023 veröffentlicht.



Handlungsfeld

Umwelt

Eine intakte Umwelt und ein stabiles Klima sind unsere Lebens- und Wirtschaftsgrundlage. Deshalb übernimmt die New Work SE ökologische Verantwortung. Wir möchten unseren Beitrag zum Umweltschutz leisten und verfolgen unseren Anspruch, unseren ökologischen Fußabdruck zu erfassen und konsequent zu verkleinern – in Kooperation mit Dienstleistern und Lieferanten.

Im gesellschaftspolitischen Kontext möchten wir als verantwortungsvolles Unternehmen unseren Beitrag zum Umweltschutz und zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels gemäß dem „Übereinkommen von Paris“ vom 12. Dezember 2015 leisten, indem wir uns ambitionierte CO₂-Reduktionsziele bis hin zu einem klimaneutralen Geschäftsbetrieb setzen.

PRIO-THEMEN

Energie und Emissionen

Klimaneutralität

Langfristig: Net-Zero-Ziel definieren

UNSER ANSPRUCH

Die Bekämpfung des Klimawandels und die Minimierung seiner Auswirkungen ist die Hauptaufgabe für unsere und alle folgenden Generationen. Darum beinhaltet auch das Leitbild unserer Unternehmensführung einen respektvollen Umgang mit der Umwelt und einen schonenden Verbrauch natürlicher Ressourcen. Wir setzen uns ambitionierte Klimaziele und leisten somit unseren Beitrag zum Klimaschutz. Daher arbeiten wir fortlaufend an einer Klimastrategie, reduzieren unsere CO₂-Emissionen, investieren in die Klimaneutralität¹ und tragen somit unseren Teil zur Transformation bei.

¹ Klimaneutralität bedeutet, wenn die von einem Unternehmen unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch hochwertige CO₂-Minderungszertifikate (zertifizierte Klimaschutzprojekte) ausgeglichen werden.

UNSERE ZIELE

Unser vorrangiges Ziel für 2022 war es, eine detaillierte Klimabilanz all unserer Standorte, Marken, Tochtergesellschaften und Wirtschaftsaktivitäten zu erstellen. Diese wurde im Laufe des Jahres 2022 vollständig, rückwirkend für die Jahre 2019-2021 nach den Anforderungen des Bilanzierungsstandards „Greenhouse Gas Protocol (GHG) Corporate Standard“ ausgearbeitet und extern durch den Software-Anbieter Planetty geprüft. Sie ist zudem mit dem „Carbon Disclosure Project (CDP)“ konform. Erklärtes Ziel war es, auf der Basis dieser Bilanz ein jährliches Maßnahmenprogramm zur CO₂-Reduktion bis 2025 entlang der Zielhierarchie „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ zu entwickeln. Aufbauend auf dieser Reduktionsstrategie wollen wir langfristig unser Net-Zero-Ziel (Netto-Null-Emissionen) definieren.

Im Prozess der Datensammlung zur Erstellung unserer Bilanz wurde festgestellt, dass einige vorliegende Datenpunkte nicht aussagekräftig genug waren, um sämtliche unserer Emissionstreiber detailgetreu zu spezifizieren. Unser Anspruch ist es jedoch, die größten CO₂-Emissionen granularer zu identifizieren, um auf der Basis eine realistische Klimastrategie zu entwickeln und ein jährliches Maßnahmenpaket zu verabschieden. Nur so können wir sicherstellen, dass die Reduktionsmaßnahmen gezielt auf die größten Treiber wirken. Zum Ende des Berichtsjahres wurde unser Strategie-Entwicklungsprozess durch den Wegfall des Software-Anbieters beeinträchtigt. Die Auswahl eines neuen Anbieters bzw. ein Umdenken in der weiteren Vorgehensweise nehmen Zeit in Anspruch, weshalb der

Kantine in der Hamburger Zentrale:
Auch bei Lebensmittelauswahl und Menüzubereitung wird klimabewusst gehandelt.



gesamte Prozess eine Verzögerung erleidet. Nach Einführung der neuen Software werden wir unsere Prozesse entsprechend aufbauen und Maßnahmen ableiten (siehe → Seite 43).

Weiteres erklärtes Ziel war es, 2025 als Unternehmen klimaneutral¹ zu sein. Als Tochtergesellschaft der Hubert Burda Media Holding Kommanditgesellschaft sind wir Teil deren „getting better“-Kampagne, im Zuge derer alle nicht vermeidbaren Emissionen aus Scope 1, Scope 2 und ausgewählte Scope 3 CO₂-Emissionen für das Jahr 2021 bereits ausgeglichen wurden. Daher kann die Klimaneutralität¹ bereits für das Jahr 2021 vermeldet werden. Nach Erhebung unserer Emissionen des Jahres 2022 werden diese erneut im Rahmen der Kampagne ausgeglichen.

Unser klares Ziel ist es jedoch, nicht nur unsere unvermeidlichen Emissionen auszugleichen, sondern alle Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferkette detailliert aufzuarbeiten und zu reduzieren.



Begrünte Dachterrasse des NEW WORK Harbour: Unsere Emissionen sollen langfristig gesenkt werden.

KENNZAHLEN UND MASSNAHMEN AUF EINEN BLICK

Die Erstellung unserer Klimabilanz erfolgte über die spezialisierte Software der Berliner Firma Planety (wie vorab beschrieben), mit deren Hilfe Firmen ihre CO₂-Emissionen erheben und messen. Wie angekündigt, führten wir dazu eine standortübergreifende und rückwirkende Analyse der Jahre 2019 bis 2021 durch. Dadurch wurde es uns ermöglicht, auch Daten der „Vor-Corona-Zeit“ auszuwerten.

Durch zum Beispiel deutlich höhere Homeoffice-Anteile und massiv eingeschränkte Reisetätigkeit vermuteten wir bereits, dass sich diese Faktoren stark auf die abschließende Bilanz auswirken werden und damit nicht aussagekräftig für die Definition von CO₂-Reduktionszielen sind.

Den Aufbau der Datenerhebung und die Berechnung unserer Klimabilanz führten wir unter Berücksichtigung und Kategorisierung der drei unterschiedlichen Scopes von CO₂-Emissionen nach GHG-Standard durch. Dabei wurde nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3 unterschieden. Scope 1 umfasst die direkten Emissionen, die durch die Aktivitäten des Unternehmens vor Ort entstehen. Scope 2 beinhaltet die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie und Wärme. Und Scope 3 bildet alle indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ab. Die Zuordnung der CO₂-Emissionen der New Work SE werden in der Abbildung auf [→ Seite 44](#) gezeigt.

Durch die Erstellung unserer Klimabilanz konnten wir ermitteln, dass der größte Anteil unserer Emissionen in den vorgelagerten Lieferketten des Scope 3 entstehen. Als nichtproduzierendes Unternehmen sind unsere eigenen Emissionen aus Scope 1 und 2 branchenüblich gering und bieten damit nur mäßiges

Reduktionspotenzial, da keine Produktionsprozesse angepasst werden können. Daher liegt unser Fokus auf den Emissionen aus dem Scope 3. Leider ließen unsere bis dato vorliegenden Daten keine granulare Aufsplittung dieser Emissionen zu. Um diese Lücken zu schließen, befinden wir uns aktuell mit Software-Anbietern zum Carbon-Accounting-Management in Gesprächen. Im Anschluss soll eine langfristige Entscheidung getroffen werden, die es uns ermöglicht, Prozesse aufzubauen, um diese Daten sukzessive granular aufarbeiten zu können.

Erst nach diesem abgeschlossenen Prozess werden wir eine Roadmap mit Maßnahmen entwickeln, wie wir unsere Emissionen jährlich gemäß der Zielhierarchie langfristig senken können. Diese Fortschritte werden wir dokumentieren und in zukünftigen CSR-Berichten offenlegen.

Mit der erstmaligen Erstellung einer umfassenden und standortübergreifenden Klimabilanz für die Jahre 2019-2021 und den daraus resultierenden Erkenntnissen und Maßnahmen möchten wir sowohl an die Öffentlichkeit als auch an unsere Stakeholder die Botschaft übermitteln, dass auch wir als nichtproduzierendes Digitalunternehmen unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt ernst nehmen, dementsprechend handeln und unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Als Emissionseinsparungsmaßnahmen haben wir unter anderem die Umstellung auf Ökostrom an allen dafür infrage kommenden Standorten und die verstärkte Nutzung von E-Mobilität geplant. Zudem werden wir im Sinne unserer Klimaziele die Anforderungen bei der Auswahl von Dienstleistern weiter schärfen. Unser Ziel ist es, langfristig verstärkt auf umweltfreundliche Produktionen und Dienstleistungen seitens unserer Servicepartner zu achten.

Um hier konkrete Erkenntnisse zu gewinnen und aus ihnen eine Strategie abzuleiten, wurde bereits 2021 eine ausführliche Dokumentation erstellt und seitdem fortlaufend aktualisiert, die die CO₂-Emissionen all jener externen Rechenzentren und Cloud Services (außer Honeypot und InterNations) auflistet, die einen jährlichen Mindestbetrag übersteigen. Diese Dokumentation listet den aktuellen CO₂-Status (klimaneutral¹: Ja/Nein) und, sofern möglich, auch den Energieverbrauch und die Emissionen der Services auf. Damit stellt sie einen wichtigen Faktor auf dem Weg zur Senkung unserer Emissionen dar.

Unsere größten Stromverbraucher sind die internen und vor allem die externen digitalen Services, zum Beispiel die XING-Plattform. Wie sie wird auch der Großteil unserer Services in zwei Rechenzentren in Amsterdam betrieben, die eine gute „Power Usage Effectiveness“² (PUE) ausweisen. Diese PUE-Kennzahl³ sagt aus, wie energieeffizient ein Rechenzentrum arbeitet. Dabei wird die dort insgesamt verbrauchte Energie ins Verhältnis zu der Energieaufnahme der IT-Infrastruktur gesetzt.

Nachdem unser primär in Anspruch genommenes Rechenzentrum in Amsterdam bereits seit einiger Zeit klimaneutral¹ betrieben wird, wurde ab dem 1. Januar 2022 auch das zweite Rechenzentrum auf Strom aus erneuerbaren Energien

umgestellt. Auch viele andere unserer Datendienstleister, die ihre Services häufig via Cloud Computing zur Verfügung stellen (siehe Infobox → Seite 46), haben ihre Versorgung in den vergangenen Jahren weitgehend auf erneuerbare Energien umgestellt.

ZUORDNUNG DER CO₂-EMISSIONEN DER NEW WORK SE

Infobox



Scope 1:

→ Direkte Emissionen – Betrieb aus den eigenen Aktivitäten – der Anlagen und Gebäude der NWSE



Scope 2:

→ Indirekte Emissionen durch eingekaufte Energie (Strom und Fernwärme)



Scope 3⁴: indirekte Emissionen Dritter

→ Büro-Emissionen: Klimaanlage, Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Büroausstattung, Bürobedarf, IT-Equipment, Mitarbeiterverpflegung/Kantine

→ Mitarbeiter-Emissionen: Mitarbeiter-Pendeln (Auto, Bahn, Rad), Home-Office/Remote-Work, Dienstreisen (Flug, Auto, Bahn, Hotel)

→ Dienstleister-Emissionen: Emissionen Rechenzentren/Datenserver und Cloud Services, Einkauf externer Dienstleistungen (Produkte/Dienstleistungen), Logistik, Versand

→ Kunden-Emissionen: Produktnutzung/Softwarenutzung (use of sold products)

¹ Klimaneutralität bedeutet, wenn die von einem Unternehmen unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch hochwertige CO₂-Minderungszertifikate (zertifizierte Klimaschutzprojekte) ausgeglichen werden.

² Unsere beanspruchten Rechenzentren weisen aktuell einen Wert von 1,2 und 1,6 auf. Umso näher der Wert sich an einer 1,0 befindet, desto effizienter wird das Rechenzentrum betrieben. PUEs von 2,0 werden als durchschnittlich, 1,5 als effizient und Werte kleiner 1,2 als sehr effizient eingestuft. à Quelle: Datacenter-Insider: <https://www.datacenter-insider.de/was-ist-eigentlich-power-usage-effectiveness--pue-a-663864/>

³ Die Power Usage Effectiveness (PUE) ist eine technische Kennzahl und stellt die Energieeffizienz eines Rechenzentrums dar. Der PUE-Wert setzt die insgesamt in einem Rechenzentrum verbrauchte Energie ins Verhältnis zu der Energieaufnahme der IT-Infrastruktur.

⁴ Scope 3 erfasst die indirekte Freisetzung klimaschädlicher Gase in der vor- und nachgelagerten Lieferkette. Vorgelagert sind alle Aktivitäten und Rohstoffe, die für die Bereitstellung der Dienstleistung oder des Produkts entstehen. Die nachgelagerten umfassen Emissionen der Nutzung oder Entsorgung.

„GETTING BETTER“- INITIATIVE VON BURDA

Infobox



Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind schon seit den Neunzigerjahren wichtige Werte für Hubert Burda Media. Viele Unternehmensbereiche bei Burda verfolgen schon seit Jahren das Ziel, über vorgegebene Standards hinaus möglichst ökologisch und nachhaltig zu arbeiten. Der Schwerpunkt des Engagements liegt dabei auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen und der Regeneration von Ressourcen.

Für die Jahre 2019, 2020 und 2021 hat Hubert Burda Media jeweils detaillierte Bilanzen erstellt, um die Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) abzubilden. Die Bilanzen enthalten die Emissionen der 50-prozentigen Gesellschaften in Deutschland. Man ist auch in den letzten Zügen für alle

Mehrheitsgesellschaften im In- und Ausland. Die Daten werden nach dem internationalen Standard, dem Greenhouse Gas Protocol, ermittelt.

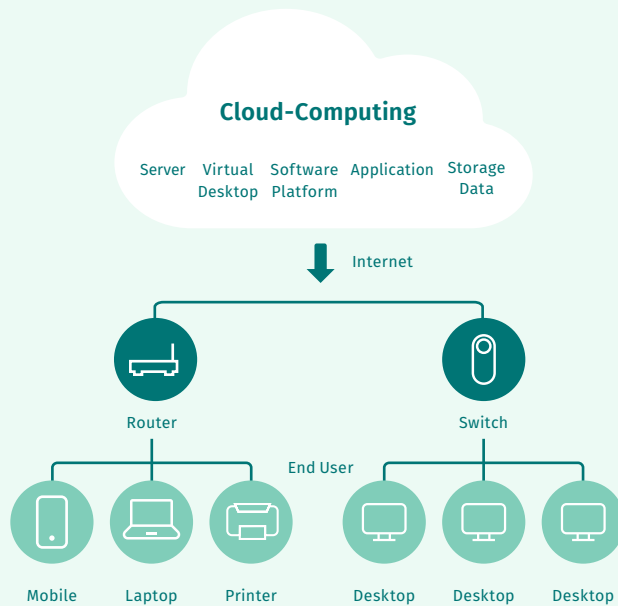
Aus diesen Bilanzen werden konkrete Schritte zur Reduktion der Treibhausgasemissionen definiert und eingeleitet. Burda konzentriert sich hierbei vor allem auf die Bereiche Energie, Ressourcen, Mobilität und Bildung. Die Treibhausgasemissionen, die trotz aller Maßnahmen nicht mehr gesenkt werden können, werden freiwillig kompensiert. Dazu investiert Burda in Klimaschutzprojekte von ClimatePartner – was das Unternehmen Burda rückwirkend seit dem Jahr 2021 in Deutschland klimaneutral macht.

Der Fokus liegt aber auf der Förderung von regenerativer Landwirtschaft – durch die Unterstützung von Kursen und die Begleitung von „Burda Bauern“. Als Medienunternehmen ist sich Hubert Burda Media der besonderen Verantwortung bewusst, Vorbild für nachhaltiges und ökologisches Wirtschaften zu sein – und seine Medien auch zur Aufklärung beispielsweise über regenerative Landwirtschaft zu nutzen.

Mehr Informationen gibt es unter → [getting better](#)

KLIMASCHONEND DANK CLOUD-COMPUTING

Infobox



Cloud-Computing ist die – sowohl im privaten Bereich als auch von Unternehmen – immer stärker verbreitete Nutzung von Rechenressourcen, die von spezialisierten Anbietern als Dienste über das Internet bereitgestellt werden. Für Unternehmen bedeuten diese Lösungen, dass sie für bestimmte Aufgaben keine eigene Hard- und Software-Infrastruktur mehr entwickeln, konfigurieren oder verwalten müssen. So können zum Beispiel neue Geschäftsmodelle und -angebote schneller und effizienter skalieren.

Cloud-Computing verbindet die Nutzer über das Internet mit einer Cloud-Plattform, über die die Kunden dann ihre gemieteten Computing-Dienste anfordern und nutzen können. Meistens übernimmt dabei ein zentraler Server des Anbieters die gesamte Kommunikation zwischen den Clientgeräten und anderen Servern, um den Datenaustausch zu ermöglichen.

Befürworter halten die Cloud-Technologie schon vom Prinzip her für umweltfreundlich, die dahinterstehende Technologie sei wegen ihrer Grundmerkmale enorm effizient. Etwa dadurch, dass die Rechenkraft unter vielen Nutzern aufgeteilt und erst auf Abruf genutzt wird. So ergab eine Studie, dass sich mit der Nutzung der Microsoft-Cloud-Services im Vergleich zu einem herkömmlichen Rechenzentrum bis 93 Prozent der Energie- und bis zu 98 Prozent der CO₂-Emissionen einsparen lassen.

Trotzdem kommt es bei der Betrachtung der Umweltfreundlichkeit von Cloud-Lösungen, gerade bei rechenintensiven Aufgaben, immer noch sehr auf die Einzelfallbetrachtung an. Zum Beispiel, ob die Serverstrukturen des Anbieters mit Ökostrom betrieben werden.

→ Microsoft

→ Umweltbundesamt

UNSERE PRODUKTE

Im Zuge unserer Vorbereitungen auf die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) am 1. Januar 2023 (siehe Infobox → Seite 47) haben wir 2022 damit begonnen, unsere wichtigsten Lieferanten (ab einer Einkaufsgröße von

50.000 €) per Fragebogen um Transparenz über ihre Herstellungs- und Produktdetails zu ersuchen. Das Feedback unserer Geschäftspartner dazu ist größtenteils positiv und abgeschlossen.

DAS IST DAS LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ

Infobox



Außenterrasse im NEW WORK Harbour: Auch bei der Ausstattung von Büroflächen gelten die Sorgfaltspflichten des LkSG.

Was ist das LkSG?

Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das am 1. Januar 2023 in Kraft trat, werden Unternehmen schrittweise verpflichtet, Verantwortung für das Handeln im eigenen Geschäftsbetrieb sowie aller Partner innerhalb ihrer Lieferkette zu übernehmen, insbesondere von Lieferanten der Vorprodukte.

Welche Unternehmen sind vom Lieferkettengesetz für Deutschland betroffen?

Das LkSG betrifft alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten ab Januar 2023. Ab dem 1. Januar 2024 sinkt dieser Schwellenwert auf 1.000 Mitarbeitende. Indirekt kann das Gesetz allerdings auch kleinere Unternehmen betreffen – sofern sie Teil der Lieferkette von größeren sind.

Woran orientieren sich die im Lieferkettengesetz definierten Standards?

Die Sorgfaltspflichten orientieren sich an den Eckpfeilern Environment, Social, Governance – also den Nachhaltigkeitskriterien Umweltschutz, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung, die in einigen Ländern durch entsprechende Gesetze bereits reguliert sind. Mit dem LkSG werden sie nun auch in Deutschland verpflichtend.

Welche Verstöße gegen Arbeitsschutz und Menschenrechte in der eigenen Lieferkette werden – zum Beispiel – nicht mehr geduldet?

- Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei
- Missachtung des Arbeitsschutzes
- Vorenthalten angemessener Löhne

Welche Verstöße gegen Umweltstandards werden – zum Beispiel – nicht mehr geduldet?

- Bestimmte umweltbezogene Risiken wie schädliche Verunreinigungen von Böden, Gewässern und Luft sowie schädliche Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch (bspw., wenn Verunreinigungen zu Menschenrechtsverletzungen führen)
- Herstellung, Verwendung und Behandlung von Quecksilber
- Produktion und Verwendung persistenter organischer Schadstoffe

Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen das Lieferkettengesetz?

Unternehmen, die von Verstößen erfahren und keine Abhilfemaßnahmen ergreifen, drohen Zwangsgelder von bis zu 50.000 € und Bußgelder in Höhe von bis zu 2 Prozent des Jahresumsatzes – wenn dieser mehr als 400 Mio. € beträgt. Darüber besteht die Möglichkeit, Unternehmen bis zu drei Jahre lang von der Vergabe öffentlicher Aufträge auszuschließen. Zudem sind Firmen nun zu Auskünften und zur Herausgabe von Daten verpflichtet.

Warum ist das Lieferkettengesetz auch eine Chance für Unternehmen?

Auf den Finanzmärkten verschieben sich die Prioritäten immer deutlicher in Richtung nachhaltiger Investments. Reputationsverlust durch Verstöße gegen das Lieferkettengesetz wird in Zukunft unter Umständen kostspieliger als Bußgelder. Die Beachtung der Regeln bietet für Unternehmen die Chance, sich vom Wettbewerb abzugrenzen und mit Vertrauenswürdigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Modernität zu punkten.

UMWELTSCHUTZ UND ENERGIESPAREN IM HARBOUR

Der durch Corona verstärkte Trend, Dienstreisen und Vor-Ort-Meetings durch Videokonferenzen zu ersetzen, nahm durch die abgeschwächte Pandemielage in 2022 zwar wieder etwas ab, trotzdem blieb die Reisetätigkeit innerhalb unserer Unternehmensgruppe deutlich unter den ehemals erreichten Werten. Die infolge des Ukraine-Kriegs notwendigen Energie-sparmaßnahmen in den Bereichen Gas und Strom wurden in Absprache mit dem Employee Committee umgesetzt: Die Temperatur in der Hamburger Zentrale wurde auf 20 Grad reduziert und die Beleuchtung nach den Hauptbürozeiten deutlich zurückgefahren.

Und schließlich gibt es Maßnahmen, die für sich genommen eher klein wirken, aber in der Gesamtheit wichtige Details für ein alltäglich umweltbewusstes Verhalten im Unternehmen sind: wie zum Beispiel die konsequente Mülltrennung in speziellen Containern auf jeder Etage, die Verwendung klimaschonender Wasch- und Reinigungsmittel und die Lebensmittelauswahl und Menüzubereitung unseres Catering-Service. Dass es im Zusammenspiel mit unseren Kolleginnen und Kollegen in diesen Bereichen regelmäßig neue Vorschläge und konstruktives Feedback gibt, bestärkt uns in der Überzeugung, mit unseren Nachhaltigkeitszielen im Bereich Umwelt auch jenseits der Berichtspflichten die richtige Strategie zu verfolgen.



Brainstorming in Sachen Umwelt:
Auch von unseren Kollegen bekommen wir regelmäßig gute Vorschläge zur Verbesserung unserer Klimaschutzbemühungen.

„Als software-fokussiertes Unternehmen achten wir besonders darauf, dass neben unseren Rechenzentren auch unsere Cloud-Anbieter energetisch effizient mit Ökostrom arbeiten.“

Jülide Sünter, VP Technology



Handlungsfeld

Gesellschaft

Unser Engagement für den gesellschaftlichen Wandel soll Wirkung zeigen. Wir bieten der Gesellschaft durch unsere Netzwerke und Formate die Möglichkeit, am Diskurs rund um die zukünftige Arbeitswelt teilzunehmen und diesen voranzutreiben.

Celebrating work
pioneering culture

#HWX22

Wir glauben an eine Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verwirklichen und ihre Potenziale in einer zu ihnen möglichst ideal passenden Unternehmenskultur noch mehr entfalten können. Mit unseren Netzwerken, Communitys und Formaten eröffnen wir Stakeholdern auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen – Wissenschaft, Medien, Kultur und Politik – die Möglichkeit, am produktiven Diskurs über die zukünftige Arbeitswelt teilzunehmen und diesen voranzutreiben. Dabei helfen wir als Moderatoren, Experten, Kommentatoren oder Mediatoren mit Lösungen und Perspektiven.

UNSER ANSPRUCH

Wir möchten als Unternehmen mit unseren Produkten und Dienstleistungen dazu beitragen, dass jeder Arbeitnehmer den idealen Platz für sich findet, sich in seinem Job weiterentwickeln und so sein individuelles Potenzial bestmöglich abrufen kann. Arbeitgebern wollen wir moderne Tools bieten, die ihnen dabei helfen, diese ideal passenden Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und somit ebenfalls von diesem „Perfect Match“ zu profitieren. Um diese Produkte und Angebote zu entwickeln und an die schnellen Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen, stehen wir beiden Gruppen mit fundierten Analysen und inspirierenden Content- und Eventformaten zur Seite.

UNSER ZIEL

Wir möchten bis 2025 eine Messmethode etablieren, die die Arbeitsbedingungen in der D-A-CH-Region aus Sicht der Arbeitnehmer breit erfasst und damit gesicherte Rückschlüsse auf deren Wünsche an das aus ihrer Sicht ideale Unternehmen zulässt. Dieses so erhobene, jährlich aktualisierte Stimmungsbild soll die Grundlage für all unsere Produkte, Veröffentlichungen und Diskussionsformate bilden.

Dieses Verfahren haben wir in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut forsa im Jahr 2022 so entwickelt, dass wir im vierten Quartal des Jahres erste Ergebnisse in zwei Folgen publizieren und damit den gesellschaftlichen Diskurs zum Thema bereichern konnten. Ebenso dienten die Erkenntnisse der Studie dazu, erste konzeptionelle Veränderungen an unseren Produkten und Formaten, und hier besonders bei unserer Hauptkonferenz NEW WORK Experience, vorzunehmen. Weitere Schritte zum Ausbau unserer Studienaktivitäten und die daraus folgenden Konsequenzen für unsere strategische Weiterentwicklung werden wir im kommenden CSR-Bericht veröffentlichen.

UNSERE ERKENNTNISSE UND MASSNAHMEN

Die „XING Job-Happiness-Studie 2022“ bildete den ersten Schritt auf unserem oben skizzierten Weg zu einem umfassenden Überblick über die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dazu führte forsa im Herbst eine ausführliche Befragung von 3.042 Beschäftigten in Deutschland durch.

Ein zentrales Ergebnis der Umfrage war die bei den Arbeitnehmern zunehmende Wichtigkeit der sogenannten „weichen“ Faktoren bei der Beurteilung ihres Jobs und Unternehmens.



NWX-Diskussionsrunde mit Petra von Strombeck: „Wir brauchen das Gefühl von Sinn in unserer Arbeit.“

„New Work ist im Mainstream angekommen. Was muss ich tun, um attraktiver Arbeitgeber zu sein? Wie ist meine Unternehmenskultur und was kann ich tun, sie so zu entwickeln, dass sie anziehend auf Talente wirkt? Das sind Fragen, die unsere bisherige Perspektive auf die Arbeitswelt umdrehen.“

Marc-Sven Kopka, NWX-Host und VP External Affairs

Jenseits von Gehalt und Karriere Möglichkeiten etablieren sich bei den Beschäftigten die Wünsche nach einer positiven, sinnvollen Unternehmenskultur – sowohl was das Verhältnis zu Führungspersonal und Kollegen betrifft als auch bei der Zielsetzung und Gesamtstrategie der eigenen Firma. Besonders bemerkenswert waren hierbei auch die Aussagen vieler Befragten zu fehlender Wertschätzung ihrer persönlichen Arbeit, einem schlechten Verhältnis zum direkten Vorgesetzten oder einer generell negativ empfundenen Unternehmenskultur.



Einzigartige Kulisse: Petra von Strombeck begrüßt die Teilnehmenden der NWX22 im großen Saal der Elbphilharmonie.

Für Petra von Strombeck zeigt die XING Job-Happiness-Studie, wie „weiche Faktoren zu harten Fakten werden. (...) Menschen, die emotional kaum engagiert sind und das Gefühl haben, in einer Sackgasse zu stecken, sind auch schneller bereit, den Job zu wechseln. Das ist für die Unternehmen gerade in Zeiten des Fachkräftemangels fatal“.

Dies in der Umfrage herausgearbeitete Gefühl vieler Arbeitnehmer, dass es zwischen ihnen und ihrem Job nicht mehr passt (oder noch nie gepasst hat), wurde zum zentralen Element bei der Konzeption der neuen XING-Kampagne, die zum Jahreswechsel 2022/2023 startete. Die Kampagne fokussierte sich auf das Thema Job-Suche und spiegelte damit die neue strategische Ausrichtung von XING wider. „XING verbindet Menschen und Unternehmenskulturen und liefert auf den Einzelnen zugeschnittene Job-Empfehlungen. Wir bieten maßgeschneiderte Orientierung und unterstützen bei der Weiterentwicklung in zukünftige Job-Rollen“, so Tim Elsner, Vice President Marketing und Kommunikation.

¹ Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentliches Thema identifiziert; aufgrund hoher strategischer Relevanz für New Work erfolgt eine Aufnahme in die CSR-Roadmap.

Die NWX22: endlich wieder Austausch und Begegnung

Die Veränderungen der Unternehmenskultur und ihre Bedeutung für den Einzelnen waren die Themen der NEW WORK Experience (NWX) am 20. Juni 2022 in Hamburg. Und natürlich stand auch – nach zweijähriger Zwangspause durch Corona – der direkte Austausch und das Miteinander im Zentrum des Events in der Hamburger Elbphilharmonie. Rund 2.000 Besucherinnen und Besucher verfolgten das insgesamt 14-stündige Programm mit mehr als 100 Speakern in verschiedenen Formaten von Diskussionen über Keynotes bis zu Sessions im kleinen Rahmen.

Neben den Vorträgen prominenter Redner wie Richard David Precht, Jitske Kramer, Ben Hammersley und John Strelecky waren es auch die hochrangig besetzten Panels, die die Akzente der NWX22 setzten. Sie machten mit Themen wie „Wie viel New braucht Work?“ oder „Zu viel Unsinn mit dem Sinn? Der Wert von Purpose in der Arbeit“ deutlich, dass die Diskussion über die Zukunft der Arbeit an einen wichtigen Punkt gekommen ist, der Transformation und Tradition angesichts einer unsicheren Welt in Einklang bringen muss. Gerade auch angesichts von Krisen wie Corona, Klimawandel und Ukraine-Krieg kommt der Neugestaltung der Arbeit als einem der bisherigen Lebensfixpunkte eine immense Bedeutung zu.

Dies wurde auch in den über 40 Sessions der NWX22 klar, wo anhand konkreter Themen aus der Praxis leidenschaftlich über Probleme und Lösungen diskutiert wurde. Und selbstverständlich kam auch in diesem Jahr der – für ein Event dieser Art einzigartige – Festivalcharakter der NEW WORK Experience zu seinem Recht: Die Bandbreite der mitreißenden Auftritte reichte von Starpianist Alexander Krichel bis zur Elektropop-Band Hundreds.

NWX22 „AUF EINEN BLICK“



> 13.000

im Livestream

Exklusiv für XING-Mitglieder



100 Speaker:innen

davon **50/50** Frauen & Männer,
88 national & 12 international



10 Bühnen

14 Stunden Programm bei 60 Slots



Vielfältige und neue

Formate

Keynotes, Panels, Sessions, Kreativworkshops, innovative Talk-Formate, Klassik- und Popkonzerte



~ 1.350 Teilnehmende

inkl. Partner und Sponsoren,
Ideenlabor, Influencer:innen,
Community Podcaster:innen,
Medienvertreter:innen etc.



NWX-Bühne im Großen Saal der Elbpilharmonie: Nach zwei Jahren Corona-Pause endlich wieder direkte Begegnungen und persönlicher Austausch

Der NEW WORK Award 2022: Einfach ausgezeichnet

Leidenschaftlich und mitreißend ging es dann auch schließlich bei der Verleihung der NEW WORK Awards zu, die ebenfalls im Rahmen der NWX stattfindet. Zum neunten Mal schon vergaben wir den begehrten Preis für zukunftsweisende Arbeiten. Ausgezeichnet mit dem Award wurden wieder spannende und kreative Projekte und Ideen in den Kategorien NEW WORK Gamechanger, NEW WORK Teams, NEW WORK Companies und NEW WORK Pioneers in Public Institutions.

Aus den fast 200 Bewerbungen – von Einzelpersonen bis zum Großkonzern – hatte eine hochkarätige Jury mit führenden Köpfen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Forschung eine Vorauswahl getroffen. Beim abschließenden Voting durch die Online-Community fiel die Wahl auf insgesamt zwölf Teams und Projekte – darunter Alnatura, die IHK Fulda, das Transformationsteam Wilich sowie die „Goldaktivistin“ Guya Merkle für ihre Initiative „Golden Future“. All diese Projekte „zeigen eindrucksvoll, wie sich Unternehmenskultur positiv verändern kann“, so Petra von Strombeck.



„Die Arbeit hat durch Corona das Bürogebäude verlassen. In der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten muss das Fundament neu gelegt werden.“

Jitske Kramer



„Die Unternehmenskultur-Revolution ist in vollem Gange. So viel Inspiration und Expertise zur Zukunft der Arbeit war schon lange nicht mehr an einem Ort vereint.“

Petra von Strombeck über die NWX22

„Die deutsche Automobilindustrie und der Mittelstand können viel über Transformationsprozesse in anderen Ländern lernen.“

Astrid Maier, XING-Chefredakteurin



„Die strategischen Entscheidungsprozesse von Unternehmen werden heutzutage auch von Umweltschutzkriterien bestimmt.“

Ben Hammersley, NWX-Keynoter

GRI-Inhaltsindex

Der Bericht wurde **in Anlehnung** an die GRI-Standards¹ erstellt.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 1: GRUNDLAGEN¹		
Beim Erstellen des vorliegenden GRI-Inhaltsindex 2022 der New Work SE für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 wurden die Grundsätze der Berichterstattung nach „GRI 1: Grundlagen 2021“ berücksichtigt und angewendet.		
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021²		
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	Unternehmensporträt → Seite 3 New Work SE im Überblick → Seite 4 Impressum → Seite 58 New Work SE ist eine Europäische Gesellschaft mit Hauptsitz in Hamburg, Deutschland → https://www.new-work.se/de/unternehmen
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht → Seite 2 Marken der New Work SE/Harbour for → Seite 3 GB (Lagebericht) → Seite 24 Konzern- und Organisationsstruktur
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht → Seite 2 01.01.2022 bis 31.12.2022 (analog Finanzberichterstattung/GB → Seite 24) jährlich 22.03.2023 Veröffentlichung Impressum → Seite 58
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	keine Berichtigung von Informationen im Berichtszeitraum
2-5	Externe Prüfung	Externe Prüfung: Statement Wirtschaftsprüfer → Seite 56 f.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unternehmensporträt → Seite 3 Produkte und Dienstleistungen → Seite 34 ff. GB (Lagebericht) → Seite 25 ff. GB (Konzernabschluss) → Seite 64 f. keine signifikanten Änderungen in 2022
2-7	Angestellte	Mitarbeitende → Seite 26 ff. Nicht verfügbare Informationen werden in 2023 eruiert und die Erfassungsmethodik dementsprechend angepasst.
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 GB (Erklärung zur Unternehmensführung) → https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB (Erklärung zur Unternehmensführung) → https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GB (Vorstand und Aufsichtsrat) GB (Lagebericht: Erklärung zur Unternehmensführung) → https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	GB (Vorstand und Aufsichtsrat) GB (Lagebericht: Erklärung zur Unternehmensführung) → https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
2-15	Interessenkonflikte	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Unternehmensführung → Seite 16 ff.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-19	Vergütungspolitik	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.

¹ Anwendung GRI Standards 2021

² Die Jahresangabe definiert jeweils das Jahr der Publikation des GRI-Standards.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	CEO-Vorwort → Seite 6+7
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 Unternehmensführung → Seite 16ff. Code of Conduct der New Work SE → Seite 18
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13 Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Unternehmensführung → Seite 16ff. Keine Strafen und Verstöße wegen Nichteinhaltung von Gesetzen/Vorschriften im Berichtszeitraum.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 Unternehmensführung → Seite 16ff. Mitarbeiter, Mitarbeiterzufriedenheit/Happiness-Index → Seite 28 Produkte und Dienstleistungen → Seite 34ff. Gesellschaft, Veranstaltungen → Seite 49ff.
2-30	Tarifverträge	Keine Angabe möglich. New Work SE unterliegt keinen Kollektivvereinbarungen.

² Die Jahresangabe definiert jeweils das Jahr der Publikation des GRI-Standards.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021²		
Angabe zu wesentlichen Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13
3-2	Liste der wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13 keine Änderungen
3-3	Management von wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13 Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern
GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN		
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 43+44 Datenerfassung ist in 2022 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 43+44 Datenerfassung ist in 2022 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umwelt → Seite 43ff.
GRI 305: Emissionen 2016		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt → Seite 43+44 Datenerfassung ist in 2022 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt → Seite 43+44 Datenerfassung ist in 2022 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt → Seite 43ff. Datenerfassung ist in 2022 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 400: SOZIALE THEMEN		
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiter → Seite 31
401-3	Elternzeit	Mitarbeiter → Seite 31
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiter → Seite 31 Angabe erfolgt im Bericht 2023, da Änderung der Methode zur Datenerfassung in 2023
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiter → Seite 33
Offenlegung wesentlicher sozialer Themen		
NW-MZ	Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiter → Seite 28 New Work SE-eigene Kennzahl (Happiness Index)
NW-FA	Anteil Frauen an Führungskräften	Mitarbeiter → Seite 33 New Work SE-eigene Kennzahl
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Produkte und Dienstleistungen → Seite 34 ff. Keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten im Berichtszeitraum.

Externe Prüfung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

An die New Work SE, Hamburg

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) der New Work SE, Hamburg, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „NWSE“) zur Erfüllung des § 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Errichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen, Expertenmeinungen, die als „Infobox“ gekennzeichneten Inhalte, Bildmaterial (Fotos, Screenshots etc.) und das Vorwort der Vorstandsvorsitzenden.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung kommen lassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen, Expertenmeinungen, als „Infobox“ gekennzeichneten Inhalten, Bildmaterial (Fotos, Screenshots etc.) und dem Vorwort der Vorstandsvorsitzenden ab.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards: Inhaltliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen (Konzern-) Berichterstattung außerhalb der Abschlussprüfung (IDW EPS 991 (11.2022)), herausgegeben vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) und des internationalen Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical financial information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Unsere Verantwortung ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des International Standard on Quality Management (ISQM 1) vom IAASB angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

HERVORHEBUNG EINES SACHVERHALTS – GRUNDSÄTZE ZUR AUFSTELLUNG DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTERSTATTUNG

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, machen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung aufmerksam, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beschrieben werden. Die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung wurde von der Gesellschaft zur Erfüllung der Anforderungen des § 315c i.V.m. §§ 289c

bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Errichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten aufgestellt. Folglich ist die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für andere Zwecke nicht geeignet.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE NICHTFINANZIELLE KONZERNBERICHTERSTATTUNG

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind.

Die einschlägigen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Demzufolge haben die gesetzlichen Vertreter im Abschnitt zur EU-Taxonomie der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung ihre Auslegungen solcher Formulierungen und Begriffe angegeben. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegungen. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit dieser Auslegung unsicher.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN KONZERN-BERICHT-ERSTATTUNG

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

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, so dass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern,
- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von NWSE zu erlangen,
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen sowie über die Angaben der nichtfinanziellen Berichterstattung,

- Identifizierung und Beurteilung des Risikos wesentlicher falscher Darstellungen in der nicht finanziellen Konzernberichterstattung,
- Analytische Prüfungshandlungen zu ausgewählten Angaben der nicht finanziellen Konzernberichterstattung,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Angaben im Konzernabschluss und Konzernlagebericht,
- Würdigung zukunftsorientierter Angaben. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen,
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomie-relevanten Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Bericht.

Wie in der Beschreibung der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter dargelegt, haben die gesetzlichen Vertreter die in den einschlägigen Vorschriften enthaltenen Formulierungen und Begriffe ausgelegt; die Gesetzmäßigkeit dieser Auslegungen ist mit den in dieser Beschreibung genannten inhärenten Unsicherheiten behaftet.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG DES VERMERKS

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 → <https://www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen> sowie unsere Besonderen Auftragsbedingungen für Prüfungen und prüfungsnahe Leistungen der Mazars GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft vom 1. Juni 2019. Bezüglich der Allgemeinen Auftragsbedingungen

verweisen wir ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Hamburg, 22. März 2023

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Philipp Killius Partner
Corinna Kaufhold Wirtschaftsprüferin

Impressum/Kontakt

Geschäftsberichte, Zwischenberichte sowie aktuelle Finanzinformationen erhalten Sie über:

New Work SE

Investor Relations

Patrick Möller

Am Strandkai 1

20457 Hamburg

Telefon: + 49 40 41 91 31 – 793

Telefax: + 49 40 41 91 31 – 44

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

CSR-Koordinator

Wolfram Sauer

csr@new-work.se

Konzept, Gestaltung und Realisation

Silvester Group, Hamburg

www.silvestergroup.com

Bildnachweise

New Work-Bildpool

New Work SE/Raimar von Wienskowski

Nils Hasenau (Seite 49, 50 und 52)

Getty Images (Seite 2, 5, 21, 26, 34 und 48)

Niklas Marc Heinecke (Titel, Seite 27, 33 und 40)

Projektmanagement

Christina Gossel | cg sustain GmbH

Text

Ralf Klassen

CONE – The Content Network

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

Am Strandkai 1
20457 Hamburg

Telefon + 49 40 41 91 31-793

Telefax + 49 40 41 91 31-44

ir@new-work.se