



**NEW
WORK**
SE

2021

CSR-Bericht

Corporate Social Responsibility

Inhalt

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

Handlungsfeld
Mitarbeitende



21

- CEO-Vorwort**
- 6
 - 8 **CSR-Ziele und -Strategie**

Handlungsfeld
Unternehmensführung



16

- Unsere Handlungsfelder**
- 16 Handlungsfeld Unternehmensführung
 - 21 Handlungsfeld Mitarbeitende
 - 26 Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen
 - 32 Handlungsfeld Umwelt
 - 38 Handlungsfeld Gesellschaft



32

- Im Fokus:**
- 43 Officehome

Handlungsfeld
Umwelt



38

- GRI-Inhaltsindex**



26

Handlungsfeld
Produkte und Dienstleistungen

- Weitere Informationen**
- 50 Externe Prüfung
 - 51 Impressum / Kontakt

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 2021 und umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen der New Work SE-Gruppe mit allen Tochterunternehmen im Berichtszeitraum. Abweichungen der New Work SE im Vergleich zur New Work SE-Gruppe sind entsprechend über Fußnoten gekennzeichnet.

Dieser CSR-Bericht 2021 ist gemäß § 289b und § 315b HGB eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, die extern geprüft wurde.¹ 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 haben wir 2021 durchgeführt. Trotz neuer wesentlicher Themen hat sich der Kern bzw. die Ausrichtung der Themen nicht wesentlich geändert. In diesem Bericht wird die neue Strategie 2025 mit ihren Zielen und Maßnahmen herausgestellt sowie über Fortschritte bisheriger Maßnahmen berichtet.

Der letzte Bericht für das Jahr 2020 wurde am 25. März 2021 online veröffentlicht. Die CSR-Berichte der vergangenen Jahre 2017 bis 2020 sind zum Vergleich weiterhin auf der New Work SE-Website abrufbar → [New Work SE-Website](#)

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. Der GRI-Inhaltsindex ab → [Seite 48](#) gibt eine Übersicht der GRI-Anforderungen und deren Erfüllung im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die einzelnen GRI-Angaben sind auf den angegebenen Seiten zur Orientierung aufgeführt. Alle Angaben und Daten werden transparent berichtet, Lücken oder Auslassungen sind im Index aufgeführt.

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 ausschließlich die männliche Form. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich selbstverständlich auf alle Geschlechter.

¹ Prüfungsbescheinigung → [Seite 50](#)

² GRI-Standards sind international anerkannte Reporting-Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die im Bericht verwendeten GRI-Angaben sind im GRI-Inhaltsindex auf den → [Seiten 48 und 49](#) aufgeführt. Anwendung der GRI-Standards 2016, soweit nicht anders angegeben.

Unternehmensporträt

Die **New Work SE** engagiert sich seit 19 Jahren mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllende Arbeitswelt. Gegründet als professionelles Netzwerk OpenBC, bietet das Unternehmen heute der großen Mehrheit der Berufstätigen im deutschsprachigen Raum ein eigenes digitales Netzwerk. **///** 2006 erfolgte die Umbenennung in XING und 2019 in New Work SE. Damit trägt das Unternehmen sein überzeugtes Eintreten für eine bessere Arbeitswelt jetzt auch im Namen – New Work ist die sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten, mit denen die New Work SE Menschen und Unternehmen dabei hilft, in einer sich verändernden modernen Arbeitswelt erfolgreich zu sein. **///** Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die New Work SE-Gruppe hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt insgesamt 1.876¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an folgenden weiteren Standorten: Berlin, München, Wien, Zürich, Barcelona, Valencia und Porto. Weitere Infos unter **→ new-work.se**

¹ Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2021



HARBOUR FOR

XING

kununu

XING
E-Recruiting

Honeypot

XING
Marketing Solutions

PRESCREEN

XING
Events

InterNations
connecting global minds

Starke Marken

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

New Work SE im Überblick

Kennzahlen 2021

290,9 Mio.€
Umsatzerlöse

97,3 Mio.€
EBITDA

20,3 Mio.
XING-Mitglieder D-A-CH-Region

138,3 Mio.€
Eigenkapital

1.876¹
Mitarbeitende

13.005
B2B Subscription-Kunden

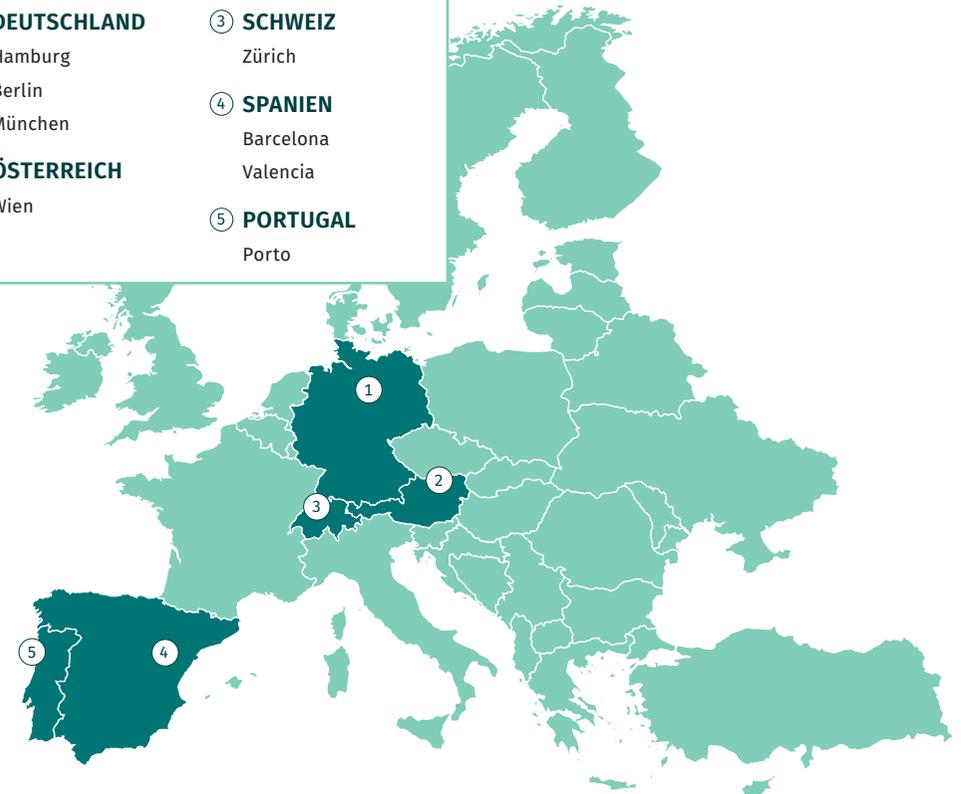
39,6 Mio.€
Konzernergebnis

4,2 Mio.
InterNations Mitglieder

¹ Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2021

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

„In den letzten zwei Jahren hat unsere Vision eine Popularität, Breitenwirkung und Dynamik erreicht, die dem Thema New Work eine noch viel größere Aufmerksamkeit beschert hat, was uns natürlich sehr freut.“

Petra von Strombeck
Vorstandsvorsitzende
der New Work SE



Liebe Leserinnen und Leser,

„**For a better working life**“. Dieser Vision haben wir uns bereits im Jahre 2013 verschrieben. Sie ist unser Nordstern beim Streben danach, dass Menschen sich auch im Berufsleben nicht verbiegen müssen; sein können, wer sie sind; in einer Umgebung tätig sind, in die sie passen und in der sie wirksam werden können. Gleichzeitig unterstützen wir Unternehmen dabei, die passenden Kandidaten zu finden, um erfolgreich zu sein, und die kulturellen Gegebenheiten mit den Bedürfnissen des Einzelnen in eine für beide Seiten gute Balance zu bringen.

Unsere Vision war von Anfang an relevant. In den letzten zwei Jahren hat sie jedoch eine Popularität, Breitenwirkung und Dynamik erreicht, die dem Thema eine noch viel größere Aufmerksamkeit beschert hat, was uns natürlich sehr freut. Hatten gerade Vertreter eher traditioneller Branchen durchaus eine gewisse Distanz zum Thema, das wir „New Work“ nennen, so ist der Paradigmenwechsel heute auch für sie spürbar geworden.

Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Die Corona-Pandemie hat eine Umwälzung der Arbeitswelt mit sich gebracht. Zudem sind Talente knapp und werden immer knapper. Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahren noch viel deutlicher zu spüren sein. Diese für immer mehr Unternehmen dramatische Entwicklung wird akzentuiert durch weitere Trends: der zunehmenden Bereitschaft von Fachkräften, ihren Arbeitgeber zu verlassen, wenn sie sich bei ihm nicht wohlfühlen – und das selbst dann, wenn sie noch keinen neuen Job haben, wie eine von uns beauftragte Forsa-Studie klar zeigt. Zudem verschärft sich der „War for Talents“ weiter durch die gestiegene Bereitschaft von Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Homeoffice aus arbeiten zu lassen. Das führt dazu, dass Fachkräften, die etwa in Hamburg wohnen und dort auch nicht wegziehen wollen, ein Arbeitsplatz zum

Beispiel in München angeboten wird – „fully remote“. Und wie schaffe ich es als Unternehmen eigentlich, meine Talente an mich zu binden – gerade in Zeiten, in denen die Unternehmenskultur nur noch ein Schatten ihrer selbst ist, da gemeinsame Erlebnisse fehlen, wenn ein Großteil der Arbeitskräfte im Homeoffice tätig ist?

Kein Wunder, dass das Thema „New Work“ aktueller denn je ist! Wir haben uns bekanntlich mit unseren Produkten und Lösungen dem Ziel verschrieben, dabei zu helfen, dass einerseits unsere Nutzer und Mitglieder ein zufriedenes und gutes Arbeitsleben führen, andererseits Unternehmen die passenden Talente finden, um erfolgreich zu sein. In diesem Sinne begreifen wir uns als „Matchmaker“, der erst dann erfolgreich ist, wenn er beide Seiten der Medaille glücklich macht. Wir haben uns aber auch in unserem gesellschaftlichen Engagement dem Ziel verschrieben, ganz im Sinne unserer Vision, die Arbeitswelt zu einer besseren zu machen. Darauf konzentrieren sich unsere Aktivitäten, an denen wir uns messen lassen.

Im aktuellen Report ziehen wir die Bilanz der vergangenen vier Jahre. Und ich denke, die kann sich sehen lassen! Nach Durchführung eines stringenten Prozesses, der unter anderem umfassende Analysen, Stakeholder-Interviews und Management-Diskussionen beinhaltete, haben wir außerdem neue, ambitionierte Ziele für unser gesellschaftliches Engagement der kommenden drei Jahre definiert. Erneut fußen sie auf der DNA unseres Unternehmens – auf: New Work. Dies spiegelt sich auch in der Gewichtung unserer neuen wesentlichen Themen wider. So setzen wir einen noch stärkeren Fokus auf Themen wie Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung und Diversity. Hinzu kommt ein Themenkomplex, der in den vergangenen Jahren nicht nur gesellschaftlich, sondern auch für uns deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Ich spreche vom Thema Umwelt. Die Reduktion von CO₂-Emissionen ist eine der großen Aufgaben unserer Generation geworden.

Auch wir sehen es als unsere Aufgabe an, unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Deshalb lassen wir uns künftig nicht nur an neuen Parametern messen, die wir für zentral erachten, um unseren Beitrag für eine bessere Arbeitswelt zu leisten, sondern haben auch die CO₂-Neutralität unseres Unternehmens als Ziel für die kommenden vier Jahre definiert.

Die durch die Pandemie geprägten Jahre bleiben kompliziert. Wir gehen mit großem Pragmatismus und hoher Flexibilität durch diese Zeit. So haben wir kurzerhand unsere NEW WORK Experience online veranstaltet, als das physisch nicht möglich war. Und die überwältigende Resonanz hat uns darin bestätigt, dass das Thema „Zukunft der Arbeit“ gerade jetzt noch wichtiger geworden ist als schon zuvor. Viele Dinge sind nicht so gut planbar wie in der Vergangenheit. Dass wir dennoch sehr gut durch diese unruhigen Zeiten gekommen sind, haben wir insbesondere unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verdanken, die mit viel Kreativität, Resilienz und Entschlossenheit dafür gesorgt haben, dass wir Ihnen heute diesen Bericht vorlegen können.

In diesem Sinne danke ich auch Ihnen herzlich für Ihr Interesse an unserem Unternehmen und unserem gesellschaftlichen Engagement! Bleiben Sie uns gewogen – und unterstützen Sie uns im Kampf für eine bessere Arbeitswelt!

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 und uns in den strategischen Handlungsfeldern ambitionierte Ziele gesetzt.

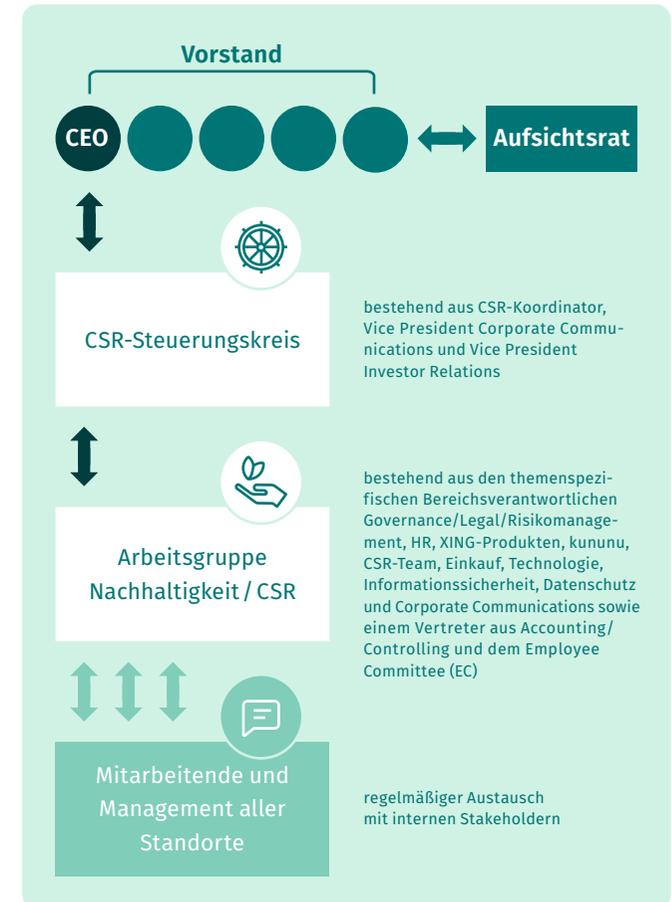
CSR SYSTEMATISCH STEUERN MIT INTEGRIERTER CSR-GOVERNANCE-STRUKTUR

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, siehe Handlungsfelder ab [→ Seite 16](#), der New Work SE einfließen zu lassen. Dabei ist CSR bereits in der Führungsebene der New Work SE fest verankert, die Vorstandsvorsitzende zeichnet Verantwortung 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. Diese Arbeitsgruppe für CSR & Nachhaltigkeit wird sich mit Start 2022 im regelmäßigen Turnus treffen und sich zu aktuellen Themen, Maßnahmen und über den Stand der Zielerreichung im Rahmen der Strategie austauschen. Durch diesen kontinuierlichen Austausch können wir gezielt auf neue Entwicklungen, Trends, Herausforderungen, Risiken und Chancen reagieren, um Handlungsmöglichkeiten zu diskutieren und zu erarbeiten. Somit sollen eventuelle Beeinträchtigungen von Gesellschaft und Umwelt, die durch die Geschäftstätigkeit entstehen, frühzeitig erkannt und vermieden bzw. reduziert werden. Die Ergebnisse berichtet der CSR-Koordinator direkt an den CSR-Steuerungskreis, der diese Vorschläge evaluiert, ausarbeitet und für die weitere Entscheidungsfindung für den Vorstand aufbereitet. Zudem berät das Gremium im Hinblick auf die Weiterentwicklung des CSR-Engagements sowie strategische Prozesse und informiert sowohl Vorstand, Management als auch Mitarbeitende umfassend über aktuelle Entwicklungen von Kennzahlen, über den Stand der Zielerreichungen und geplanten Initiativen. Dabei ist der CSR-Koordinator fachverantwortlich für die CSR-Aktivitäten und -Maßnahmen und die Bereichsverantwortlichen für deren Umsetzung.

CSR-GOVERNANCE-STRUKTUR



CSR-Strategie 2025: Nachschärfung unserer strategischen Ausrichtung

Im Jahr 2017 definierte die New Work SE erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie, die unser Handeln auf zentrale Ziele ausgerichtet hat. Aufgrund neuer Herausforderungen und unserem Anspruch 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 Handlungsfeldern Unternehmensführung, Mitarbeitende, Produkte und Dienstleistungen, Umwelt sowie Gesellschaft haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt. Mit der Schaffung der Arbeitsgruppe für CSR & Nachhaltigkeit bei der New Work SE setzen wir ein Zeichen im Rahmen der Strategieentwicklung. Nachhaltigkeit wird somit noch stärker im gesamten Unternehmen verankert.

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 stimmen wir den zehn Prinzipien des **UN Global Compact** zu.

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.

Denn diese orientieren sich – wie auch unsere Strategie – 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



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.

strategisch verankern. Insgesamt zählen wir auf sechs der 17 SDGs ein, siehe Abbildungen auf **→ Seiten 10 und 14**. Die SDGs wurden einem internen Mapping unterzogen, um somit deren Zuordnung im Rahmen unserer neuen Strategie-Ausrichtung beurteilen und darstellen zu können.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

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 für eine verbesserte Arbeitswelt 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 auf Unternehmens-, Mitarbeiter-, Kunden- als auch auf Lieferantenebene. Einen Überblick aller Ziele, die wir uns bis 2025 gesetzt haben, zeigen wir auf [→ Seite 13](#). Weitere Erläuterungen und unsere Maßnahmen, mit denen wir unsere gesteckten Ziele erreichen möchten, werden in den einzelnen Kapiteln der fünf Fokusfelder beschrieben.

UNSERE STRATEGISCHEN HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHEN THEMEN



MATERIALITÄTSANALYSE

Für die Bestimmung der inhaltlichen Ausrichtung und Schwerpunkte der neuen CSR-Strategie 2025 wurden im Berichtszeitraum 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 (Auswirkungen von Umwelt und Gesellschaft auf das Geschäftsergebnis bzw. die Reputation der New Work SE) – 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), 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.

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

Die Wesentlichkeitsbewertung der Themen erfolgte in drei Schritten:

1. **Workshop** zur Wesentlichkeitsbestimmung der Themen mit dem CSR-Steuerungskreis, den themenspezifischen Verantwortlichen und Vertretern bereichsübergreifender Geschäftsfelder, wie beispielsweise dem EC (Employee Committee) sowie aus dem Controlling und Accounting.
2. Groß-angelegte Online-**Umfrage** mit internen und externen Stakeholdern der New Work SE.
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 auf [→ Seite 12](#) aufbereitet. Diese Matrix stellt auf der horizontalen Achse den Einfluss von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftsentwicklung (outside-in) und auf der vertikalen Achse die Auswirkungen von der New Work SE (inside-out) auf das jeweilige Thema dar.

Aufgrund einer Neugewichtung und der Aktualitätsprüfung einiger Nachhaltigkeitsthemen wurden die fünf Handlungsfelder, welche die Schwerpunkte unserer gesellschaftlichen Verantwortung abbilden, wie folgt definiert:

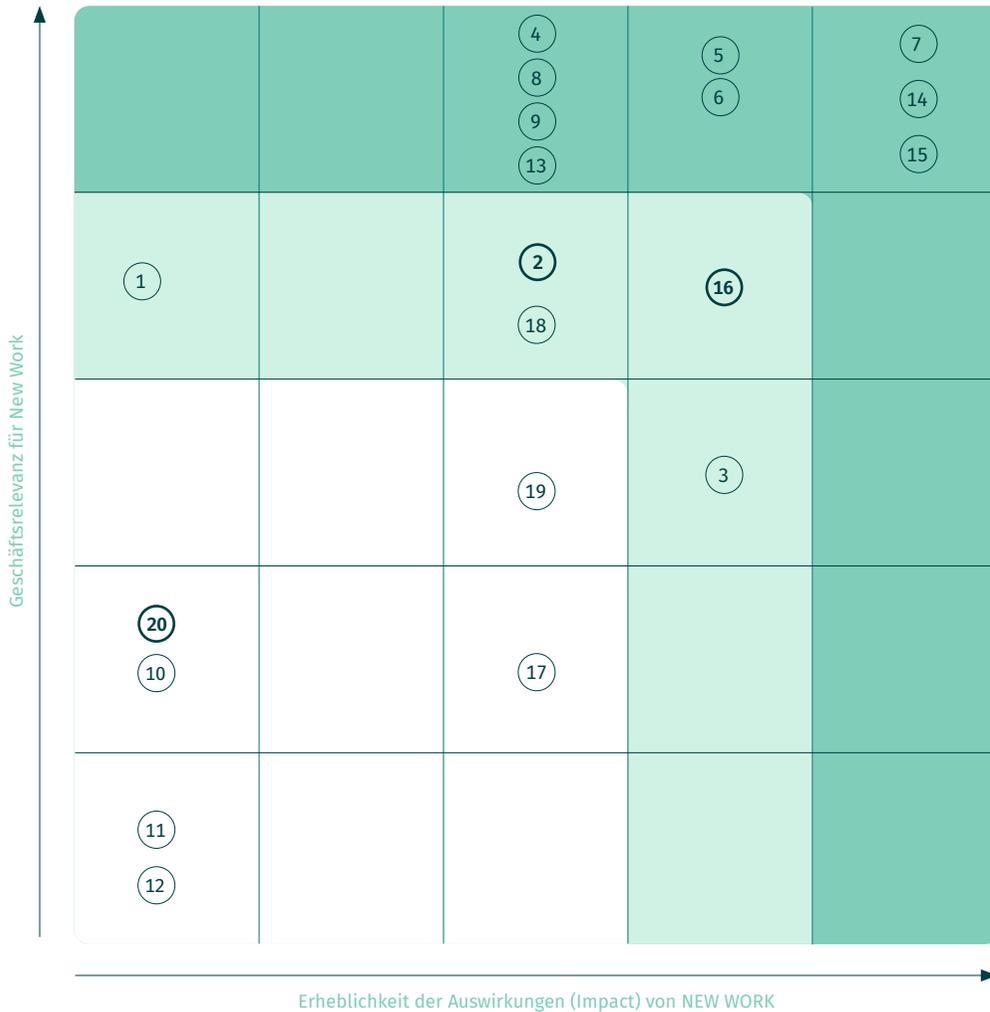
- Unternehmensführung
- Mitarbeiter
- Produkte und Dienstleistungen
- Umwelt
- Gesellschaft

Die Aufteilung in diese fünf Handlungsfelder erweitert das Spektrum der letzten Strategie. Unter den Handlungsfeldern „Unternehmensführung“ und „Produkte & Dienstleistungen“ wurden Themen wie Compliance und Datenschutz neu angeordnet und vertieft. Dabei stellt das Handlungsfeld „Unternehmensführung“ das tragende Fundament für nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften dar, um das Spektrum von Themen zur Unternehmensführung strukturiert abdecken zu können. Das bis 2020 definierte Fokusfeld „Datenschutz & Compliance“ haben wir weiter aufgeschlüsselt und den Bereichen „Unternehmensführung“ sowie „Produkte und Dienstleistungen“ zugeordnet.

Des Weiteren wurden einzelne Themen stärker gewichtet, wie beispielsweise die Themen im Handlungsfeld „Mitarbeitende“. Hier haben wir vier wesentliche Themen verortet, die besonders auf unsere Unternehmensvision „For a better working life“ einzahlen und uns als Vorreiter für eine moderne, digitale Arbeitswelt positionieren („Walk the Talk“).

Einen neuen Fokus bekommt das Handlungsfeld „Umwelt“ mit zwei neuen wesentlichen Themen: Energie und Emissionen sowie Umweltauswirkungen in der Lieferkette, siehe Abbildung auf [→ Seite 12](#). Aufgrund zunehmender gesellschaftlicher Bedeutung des Klimaschutzes wurden diese mit hoher Relevanz bewertet.

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

Digitale Teilhabe & Diversity

- 16 Digitale Teilhabe & Diversity
- 17 Kundengesundheit

Gesellschaft

- 18 Partner im gesell. Diskurs
- 19 Beitrag zum Gemeinwesen

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.

Gefettete CSR-Themen: Von Stakeholdern als sehr bzw. außerordentlich relevant bewertete Themen wurden hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz hochgestuft.

UNSERE ZIELE BIS 2025 AUF EINEN BLICK

Mitarbeitende	
<p>Weiterempfehlungsrate</p> <p>≥ 80%</p> <p>kununu-Gesamtscore ≥ 4,0 Punkte 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>Net-Zero-Ziel </p> <p>Erstellung Klimabilanz bis 2022</p> <p>CO₂-Reduktion bis 2025</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.

UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS

Mit unserem Engagement und unserer Strategiewerichtung tragen wir zum Erreichen folgender Nachhaltigkeitsziele (SDGs) bei:



Hochwertige Bildung: Förderung von Bildungsangeboten wie Ausbildung, Weiterbildung, Lernmöglichkeiten im Internet, Wissens-Hubs, Plattformen, Foren, Wissensaustausch, Medienkompetenz und Digitalisierung, Personalentwicklung und Potenzialentfaltung



Industrie, Innovation und Infrastruktur: Sicherstellung von technischen Lösungen und Angeboten für die Arbeitswelt sowie Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit



Geschlechtergleichheit: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Abbau von Barrieren und Diskriminierung, Stärkung von Frauen, Diversity und Chancengerechtigkeit



Weniger Ungleichheiten: Abbau von Ungleichheiten insbesondere beim Zugang zu Bildungsangeboten, denn Bildung ist der Schlüssel für berufliche Chancen und sozialen Aufstieg, Förderung von Diversity und Chancengerechtigkeit



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Förderung und Unterstützung für eine neue, bessere und menschlichere Arbeitswelt



Maßnahmen 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 bewirkt und zu einer besseren Arbeitswelt für alle beitragen kann.

Dabei ist uns der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern wie Mitarbeitenden, Kunden, Kapitalgebern, Analysten, Investoren, Geschäftspartnern, 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

Kapitalgeber: Investoren, Analysten, Banken

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

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

Partner: Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Dienstleister

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

→ **Dialog:** Austausch über verschiedene Kanäle wie Intranet, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (Mood-o-Meter), wöchentliche Company Meetings, Kundenservice, Interviews, XING-Community, XING Klartext, Diskussionsrunden, Produkttests

Gesellschaft: Medien, Bildung, NGOs

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

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

Öffentlichkeit: Gesetzgeber, Politik, Behörden, Justiz, Verbände

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

→ **Dialog:** Austausch über verschiedene Kanäle und Formate mit Vertretern aus Politik, Verbänden und Behörden, Public Policy Manager NWSE



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 nach außen. Somit können wir uns zukünftigen Herausforderungen stellen, neue Impulse für die Zukunft der Arbeit geben und Werte weitertragen.

UNSER ANSPRUCH

Integrität, Transparenz und Rechtssicherheit im Umgang mit Kunden und Mitarbeitenden sind für uns unverrückbare Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf der Prävention – durch Aufklärung unserer Mitarbeiter und Schaffung entsprechender interner Standards und Prozesse. Darunter fallen sowohl Regeln und Prozesse bei Compliance- und anderen individuellen Verstößen als auch die Abwehr von Risiken, die unser Unternehmen gesamt oder in Teilbereichen bedrohen.

UNSERE RICHTLINIEN

Als guter „Corporate Citizen“ befolgen wir alle gesetzlichen Vorgaben und achten insbesondere auf regelkonformes Handeln im Sinne des Aktiengesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, der SE-Richtlinie und des Handelsgesetzbuches. Zusätzlich dient uns der Deutsche Corporate Governance Kodex als Orientierung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Dieser gibt Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften und ist damit ebenfalls wichtige Leitlinie bei der Führung der New Work SE. Die gemeinsamen Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat zur Umsetzung der Anregungen, gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex, veröffentlichen wir online.

Daneben orientieren wir uns an verschiedenen internen Richtlinien in den Bereichen IT, Einkauf, Reisebuchung und -abrechnung, IT-Security, Vertragsprüfung sowie Vertretungsberechtigungen und Vollmachten. Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeiter an einem im vergangenen Jahr neu geschaffenen, zentralen Ablagepunkt in unserem Intranet abrufbar und dienen als Leitfäden bei der täglichen Arbeit. Neue Kolleginnen und Kollegen werden im Rahmen ihres Onboardings gezielt darauf hingewiesen.

Als wichtiges Instrument, um Verstöße wie beispielsweise Korruption zu verhindern, dient überdies unser Code of Conduct auf [Seite 18](#), in dem wir von allen Mitarbeitern Integrität verlangen und auf den richtigen Umgang mit Interessenkonflikten hinweisen. Zur Verhinderung von Insiderhandel klären wir alle Personen, die erstmalig mit Insiderinformationen in Berührung kommen, mit einem speziellen Merkblatt auf und informieren sie über ihre Pflichten.

Sorgfältiges Compliance-Verfahren

Um Compliance-Verstöße bereits im Vorfeld zu verhindern oder solche frühzeitig zu erkennen, haben wir schon seit einigen Jahren Maßnahmen etabliert, unter anderem ein internes Whistleblower Tool [→ Seite 18](#). Liegt nach einer Meldung ein begründeter Anfangsverdacht vor, wird ein Compliance Officer mit der Untersuchung beauftragt. Wenn möglich, werden dabei zunächst die beteiligten Personen angehört. Danach erfolgt eine Einschätzung durch das Legal



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)

Department und die HR-Abteilung, die auch eine Handlungsempfehlung an die verantwortlichen Stakeholder (People Manager, BU-Leitung, Vorstand, CEO) beinhalten kann. Zusätzlich wird das Employee Committee über das Ergebnis und die Entscheidungen informiert; anschließend erfolgen gegebenenfalls Maßnahmen durch die Stakeholder.

Jeder Arbeitsplatz bei der New Work SE soll ein absolut sicherer Arbeitsplatz sein. Bei physischer und psychischer Gewalt und Übergriffen, Diskriminierungen oder Beleidigungen agieren wir nach dem No-Tolerance-Prinzip, das in unserem Code of Conduct (CoC) eindeutig festgelegt ist.

Der CoC, den Vorstand und Aufsichtsrat im Jahr 2019 verabschiedet haben, ist ein wichtiger Bestandteil unseres Compliance-Systems. Er dient als Leitfaden, gibt uns Orientierung, um im Geschäftsalltag integer zu handeln, und hilft, Unternehmensrisiken zu vermeiden. Alle neuen Mitarbeiter werden bei Eintritt in das Unternehmen über die Inhalte und Wichtigkeit des CoC aufgeklärt.

Verstöße gegen den Code of Conduct, gegen Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen ahnden wir ausnahmslos. Hierbei nehmen wir keine Rücksicht auf Rang und Position der handelnden und betroffenen Person bzw.

der Wichtigkeit des Geschäftspartners. Bei Letzterem kann die Ahndung bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen; Mitarbeitern gegenüber werden arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft. Sofern Verstöße strafrechtliche Bedeutung haben, prüfen wir die Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen.

Über unser Whistleblowing Tool, das wir im Dezember 2017 eingeführt haben, können Mitarbeiter – auf Wunsch anonym – Verstöße melden. Das Tool liegt für jeden Mitarbeitenden erreichbar in unserem Intranet, ein spezieller Link stellt sicher, dass der Nutzer des Tools nicht nachverfolgt werden kann. Im Jahr 2021 gab es keine Meldung über das Whistleblowing Tool.

DER CODE OF CONDUCT DER NEW WORK SE

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

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

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

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



HOW DOES OUR WHISTLEBLOWING-TOOL LOOK LIKE?

Vertrauenssache: Das „Whistleblowing-Tool“ (s. Screenshots oben) ermöglicht anonyme Hinweise auf Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Unternehmensrichtlinien

Hell und großzügig:
Die neue Unternehmenszentrale, der NEW WORK Harbour in Hamburg



Umfangreiche Software unterstützt Risikomanagement

Das Risikomanagement hat in unserem Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert. Dazu gehört die frühzeitige Erkennung neuer Risiken und kontinuierliche Beobachtung vorhandener Risiken. Beide Prozesse werden vom Risikomanager koordiniert. Er berichtet quartalsweise an den Vorstand und halbjährlich an den Aufsichtsrat über die jeweilige Risikosituation der Gesellschaft. Das Risikomanagement wird kontinuierlich überprüft und bei Bedarf an veränderte Bedingungen angepasst.

Auch unsere spezielle Software, mit der dieser Risikomanagementprozess durchgängig abgebildet und gesteuert werden kann, haben wir 2021 um zusätzliche Datenpunkte erweitert. Neben der zentralen Verteilung und Steuerung von Aufgaben und der Konsolidierung der Risikoberichte einzelner New Work SE-Gesellschaften ist jetzt auch die Ermittlung und Dokumentation der Gesamtrisikotragfähigkeit unseres Unternehmens möglich.

Dazu werden verschiedene KPIs aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen getrackt und ausgewertet. Des Weiteren ermöglicht die Software umfangreiche Ad-hoc-Berichte und beinhaltet eine Archivierungsfunktion.

Darüber hinaus ist jeder einzelne Mitarbeiter aufgefordert, aktiv potenzielle Schäden vom Unternehmen abzuwenden, indem er bei Gefahren in seinem Verantwortungsbereich oder Hinweisen auf entstehende oder existierende Risiken, die im betreffenden Bereich für das Risikomanagement Verantwortlichen informiert.

EU-TAXONOMIE

Die New Work-Wirtschaftsaktivitäten wurden zunächst im Rahmen eines initialen Mappings mit den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der ersten beiden Umweltziele abgeglichen und diesen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Aktivitätenbeschreibung in Annex I und Annex II 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 grundsätzlich taxonomiefähig sind und ob entsprechende Taxonomie-Kriterien für die Geschäftstätigkeiten erfüllt werden (Alignment-Prüfung). Die Einschätzungen, inwiefern die Wirtschaftsaktivitäten des Geschäftsbereichs taxonomiefähig sind und die technischen Bewertungskriterien der Taxonomie erfüllen und welche Nachweise und Belege hierfür vorliegen wurden dokumentiert.

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 entspricht dem in der Gesamtergebnisrechnung ausgewiesenen Wert für das betreffende Geschäftsjahr. Die Gesamtinvestitionsausgaben werden als Summe der Bruttozugänge zum materiellen und immateriellen Anlagevermögen im Berichtsjahr definiert. Erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte werden dabei nicht berücksichtigt. Die Gesamtbetriebsausgaben umfassen alle direkten, nicht-aktivierten Kosten im Zusammenhang mit Forschung- und Entwicklung, Renovierungsmaßnahmen, kurzfristigen Leasingverhältnissen sowie Instandhaltung und Wartung bzw. Reparatur.

Da in den bislang veröffentlichten Rechtsakten zur Taxonomieverordnung nur für den Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel taxonomiefähige Aktivitäten enthalten sind, deckt dieses Spektrum lediglich die umsatzrelevanten Geschäftstätigkeiten einer begrenzten Anzahl an Branchen ab. Für New Work wurden zum derzeitigen Stand der Regulatorik dementsprechend keine umsatzrelevanten Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet und kein taxonomiefähiger Umsatz ermittelt.

Die Analyse unserer Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Investitionen hat ergeben, dass wir mit einem Anteil von rund 92 Prozent in nicht-taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten und mit einem Anteil von rund 8 Prozent in taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten investieren. Dabei gibt diese Kennzahl den Anteil der oben genannten Investitionsausgaben (Zugänge im Anlagevermögen) an, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden und im Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) oder Annex II (Anpassung an den Klimawandel) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannt sind. Dies betrifft hauptsächlich Renovierung und sonstigen Ausbau unseres neuen Bürogebäudes sowie den Austausch, die Übertragung oder den Empfang einer Vielfalt von Daten über Rechenzentren.

Darüber hinaus machen nicht-taxonomiefähige Betriebsausgaben einen Anteil von 91 Prozent und taxonomiefähige Betriebsausgaben einen Anteil von 9 Prozent an den Gesamtbetriebsausgaben aus. Dabei gibt diese Kennzahl den Anteil der oben genannten Betriebsausgaben an, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden und im Annex I (Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz) oder Annex II (Anpassung an den Klimawandel) der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannt sind. Darunter fallen insbesondere Kosten im Zusammenhang mit dem Austausch, Übertragung oder Empfang einer Vielfalt von Daten über Rechenzentren. Ein Großteil der zu berichtenden Gesamtbetriebsausgaben im Geschäftsjahr 2021 entfiel auf Forschungs- und Entwicklungskosten, die derzeit nicht taxonomiefähig sind.

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. Die EU will damit definieren, welche Wirtschaftsaktivitäten nachhaltig sind.

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),
- die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm, DNSH), und
- Mindestvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte einhalten (Minimum Safe-guards, Mindestschutz)

Aktivitäten sind „taxonomiefähig“ (eligible), wenn sie sich Taxonomie-Kriterien zuordnen lassen (unabhängig davon, ob die Kriterien erfüllt werden).

Aktivitäten sind „taxonomiekonform“ (aligned), wenn die taxonomiefähigen Aktivitäten die Kriterien auch erfüllen.

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, das sogenannte 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



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 ideale 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 seiner Privatsphäre sein.

UNSER ANSPRUCH

„Wir glauben an eine Arbeitswelt, in der Menschen sich selbst verwirklichen und ihre Potenziale entfalten können. Das macht nicht nur den Einzelnen zufriedener und glücklicher – sondern gleichzeitig Unternehmen erfolgreicher.“ So lautet das Credo der New Work SE, das auch an uns selbst als Arbeitgeber gerichtet ist. Wir sind der Überzeugung, dass man vor allem dann ein guter Arbeitgeber ist, wenn die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses bestätigen. Der kontinuierliche Ausbau einer modernen Unternehmenskultur mit transparenten Entscheidungsstrukturen, agilen Organisationsprozessen, größtmöglicher Eigenverantwortung und nicht zuletzt einem empathischen, verständnisvollen Miteinander ist unerlässlich, um die Zufriedenheit unserer insgesamt 1.876¹ Mitarbeiter (Stand Ende 2021) zu sichern und weiter zu steigern.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN UND ZIELE

Wir wollen darum weiter nachhaltig in gute Arbeitsbedingungen investieren, die Gesundheit unserer Mitarbeiter schützen, unsere Weiterbildungsangebote kontinuierlich verbessern sowie Diversity und Chancengleichheit bei der New Work SE aktiv fördern.

¹ Gesamtanzahl der aktiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2021

Um den Erfolg unserer Maßnahmen nachzuverfolgen, messen wir uns als Arbeitgeber an den Bewertungen aktueller und ehemaliger Mitarbeiter. Dazu nutzen wir seit Mitte 2021 das bewährte Punktesystem unseres Tochterunternehmens kununu, deren Webplattform das erfolgreichste Bewertungsangebot für Unternehmen im deutschsprachigen Raum ist, siehe ab → Seite 27, Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen. Hier wollen wir als CSR-relevante Kennzahl bis 2025 im Jahresdurchschnitt immer einen kununu-Gesamtscore von mindestens 4,0 (von 5 möglichen Punkten) und eine Weiterempfehlungsrate von mindestens 80 Prozent halten. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts am 15. Februar 2022 lagen die Werte bei 4,3 Punkten und 91 Prozent Weiterempfehlungsquote.

Lieber Homeoffice oder Büro? Beides!

Zu den generellen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gehören neben der Schaffung neuer, attraktiver und arbeitnehmerfreundlicher Bürogebäude in Hamburg und Wien, siehe auch ab → Seite 43, vor allem auch flexible und individuell anpassbare Arbeitszeiten. Waren Homeoffice und Remote Work bei uns schon vor der Corona-Pandemie möglich, waren sie seit Anfang 2020 gezwungenermaßen gelebter Arbeitsalltag – und leider auch 2021 in großen Teilen immer noch notwendig. Und das, obwohl sich viele unserer Kollegen sehr nach einer Rückkehr ins Büro sehnten.



New Work: Alle Mitarbeiter haben weitgehende Möglichkeiten, auch im Homeoffice zu arbeiten

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

Petra von Strombeck, CEO



Bestätigung und Ansporn: Die Arbeitsbedingungen bei der New Work SE werden von vielen ehemaligen und aktuellen Mitarbeitern gelobt – auch auf der Bewertungsplattform von kununu



Lange ersehnt: Seit dem Herbst 2021 sind auch wieder Company-Meetings vor Ort möglich

Mit dem Einzug in den NEW WORK Harbour im September – zum Zeitpunkt vergleichsweise entspannter Corona-Lage – wurde testweise eine Regelung eingeführt, die vorsieht, dass die Arbeitszeit zu 50 Prozent im Büro und zu 50 Prozent im Homeoffice bzw. remote eingeteilt werden kann, bei freier Aufteilung innerhalb eines Monats. Bis auf die Bedingung eines gemeinsam im Office zu verbringenden Teamtages pro Woche wurde diese Regel bewusst offen formuliert, um unseren Mitarbeitern die Gelegenheit zu geben, den für sie bestmöglichen Rhythmus zu finden. Es fand auch kein Tracking oder eine sonstige Überprüfung der An- und Abwesenheitszeiten statt. Die Evaluation der Testphase werden wir im ersten Quartal 2022 durchführen.

Zusätzlich zu diesen Lösungen haben unsere Mitarbeiter seit dem vergangenen Jahr auch die Chance, bis zu zwei Wochen pro Jahr aus einem beliebigen EU-Mitgliedland – ohne große Formalitäten – remote zu arbeiten und so etwa einen Urlaubsaufenthalt zu verlängern. Wir setzen damit eine neue EU-Richtlinie um, die mobiles und flexibles Arbeiten fördern soll.

Neben diesen Arbeitszeitmodellen bieten wir nach wie vor die Möglichkeit, eine mehrmonatige Auszeit oder unbezahlten Urlaub zu nehmen. Weiterhin ist eine Reduzierung der Arbeitsstunden auf 80 oder 90 Prozent genauso eine Option wie befristete Teilzeitleösungen. Letztere lagen 2021 innerhalb der Gesamtbelegschaft¹ bei 15,2 Prozent.

Stay safe and healthy!

Die Basis, nicht nur für die Zufriedenheit jedes Einzelnen, sondern auch für eine erfolgreiche gemeinsame Arbeit, ist die Gesundheit unserer Mitarbeiter, die für uns höchste Priorität besitzt. Deshalb fördern wir ihr physisches und psychisches Wohlbefinden durch eine bestmögliche Arbeitsumgebung und ein vielfältiges Angebot zur gesundheitlichen Prävention und Stärkung. Mit regelmäßigen Bedarfschecks kontrollieren wir die Nachfrage und Nutzung dieser Angebote und veranlassen gegebenenfalls Erweiterungen oder Anpassungen. Auch hier findet, wie bei anderen mitarbeiterrelevanten Themen, ein kontinuierlicher Austausch zwischen den einzelnen Standorten statt.

Zahlen-Daten-Fakten: Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick¹

GRI	Bezeichnung	2020	2021	Rate
Größe der Organisation				
	Gesamtanzahl der Angestellten¹	1.701	1.699	
102-7	davon Frauen	695	708	41,7 %
	davon Männer	1.006	991	58,3 %
Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern				
	unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Geschlecht)	1.474	1.489	87,6 %
	davon Frauen	563	590	39,6 %
102-8-a	davon Männer	911	899	60,4 %
	befristeter Arbeitsvertrag (nach Geschlecht)	227	210	12,4 %
	davon Frauen	132	118	56,2 %
	davon Männer	95	92	43,8 %
	unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Region)	1.474	1.489	
	davon in Deutschland	994	929	62,4 %
	davon in Österreich	244	268	18,0 %
	davon in der Schweiz	11	10	0,7 %
	davon in Spanien	152	171	11,5 %
	davon in Portugal	73	111	7,5 %
102-8-b	Sonstige ²	0	0	0,0 %
	befristeter Arbeitsvertrag (nach Region)	227	210	
	davon in Deutschland	161	146	69,5 %
	davon in Österreich	23	30	14,3 %
	davon in der Schweiz	0	0	0,0 %
	davon in Spanien	1	2	1,0 %
	davon in Portugal	42	32	15,2 %
	Sonstige ²	0	0	0,0 %

GRI	Bezeichnung	2020	2021	Rate
	Vollzeit (nach Geschlecht)³	1.244	1.207	84,8 %
	davon Frauen	384	394	32,6 %
102-8-c	davon Männer	860	813	67,4 %
	Teilzeit (nach Geschlecht)³	193	217	15,2 %
	davon Frauen	129	129	59,4 %
	davon Männer	64	88	40,6 %
Auszubildenden-Quote				
NW-AQ ⁴	Anzahl Auszubildende	13	11	0,65 %

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 = Standort Boston (USA) wurde Ende 2019 aufgelöst
³ Berechnungsgrundlage in 2021 angepasst: siehe (1), Basis zuvor (2019, 2020) nur aktive Mitarbeiter (keine Studenten und Praktikanten), da bis 2020 New Work SE-eigene Kennzahl
⁴ New Work SE-eigene Kennzahl

PRIO-THEMEN
Mitarbeiter-zufriedenheit

1. Arbeitsbedingungen
2. Arbeitssicherheit und -gesundheit
3. Personalentwicklung
4. Diversity und Chancengerechtigkeit

Eine wichtige Säule dabei ist die Kooperation mit dem Fürstenberg Institut, die 2021 fortgeführt und für die kommenden Jahre verlängert wurde. Das Beratungsunternehmen bietet professionelle, vertrauliche Unterstützung in vielen Bereichen: vom 1:1-Coaching bei psychischen Problemen über konkrete Hilfestellung bei beruflichen und familiären Fragen bis hin zu Kursen in Stressmanagement.

Neu etabliert wurde der „Mental Health Monday“, an dem die HR-Abteilung in einem Turnus von sechs Wochen über unsere internen Kommunikationskanäle Angebote zur Resilienzstärkung vorstellt oder Tipps für die Bewältigung der Herausforderungen durch die Corona-Krise gibt. Hierbei unterstützt auch unser sogenanntes „Corona-Team“, das ganz zu Beginn der Pandemie im März 2020 etabliert wurde und auch im vergangenen Jahr wichtiger Ansprechpartner und Ratgeber für unseren Vorstand, alle Führungskräfte und Mitarbeiter in der



Bewährtes Instrument in Pandemie-Zeiten:
Vorstandsmitglieder (hier Ingo Chu mit Kommunikationschef Marc-Sven Kopka) gaben via Video regelmäßig Auskunft über Situation und Ziele des Unternehmens

andauernden Krise war. Ebenso wichtig war die Fortsetzung digitaler Feedback-Angebote, wie zum Beispiel den Company Meetings oder dem „Campfire“, wo Vorstände Auskünfte über die Lage des Unternehmens oder den Status einzelner Projekte gaben und auf Fragen aus der Belegschaft antworteten. Auch durch das Tool „Mood-o-Meter“ wurde regelmäßig ein Stimmungsbild unter den Mitarbeitern abgerufen. Der Happiness-Index, der mithilfe dieses Tools erhoben wird, lag 2021 bei 67,68 Prozent. Das sind 8,12 Prozent weniger als im Vorjahr. Hauptgrund für diese Entwicklung sind vor allem die Umstrukturierungsmaßnahmen im Berichtsjahr.

New Work bedeutet auch New Learning

Wer bei der New Work SE arbeitet, soll die Chance bekommen, sich nach seinen Wünschen und Interessen bestmöglich weiterzuentwickeln. Das motiviert jeden Einzelnen, macht uns als Firma erfolgreich und ist prägend für unsere Unternehmenskultur. Deshalb bereiten wir unsere Mitarbeitenden frühzeitig auf die beruflichen Anforderungen von Morgen vor. Bei der Identifizierung und Förderung ihrer individuellen Potenziale gehen wir systematisch und nachhaltig vor.

Im Rahmen dieser wichtigen Aufgabe haben wir deshalb als relevantes Ziel, an dem wir uns auch messen lassen wollen, die Empfehlungsquote unserer Weiterbildungsangebote definiert. Hier wollen wir über alle Inhalte hinweg beim neu eingeführten „Net Promoter Score“ bis zum Jahr 2025 regelmäßig eine Gesamtbewertung von mindestens 60 Prozent erreichen, was einer klaren Empfehlung entspricht. Das Rating wird durch die Teilnehmer mittels einer Skala-Bewertung nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme erhoben. Hierzu findet 2022 eine Nullmessung statt.

Dieses Feedback dient auch der regelmäßigen Anpassung des Trainingsportfolios in Absprache mit Führungskräften und Mitarbeitern. So ist unter anderem bereits der weitere Ausbau unserer internen Workshop-Angebote für alle Mitarbeiter geplant – in Zusammenarbeit mit agil geschulten Coaches. Auch die individuellen Weiterbildungs- und Schulungsangebote, die jeder Mitarbeiter in Absprache mit dem Fachvorgesetzten wahrnehmen kann, wurden 2021 fortgeführt; pandemiebedingt meist nur digital oder als hybride Lösung.

Ebenso bildet die Stärkung des Niveaus unserer Führungskräfte weiterhin eine Säule unserer Weiterbildungs- und Coaching-Maßnahmen. Daher erhalten alle unsere Führungskräfte in einem sogenannten 180°-Feedback-Prozess mindestens einmal im Jahr individuelle Hinweise darauf, wie sie ihre Führungskompetenzen weiterentwickeln und ihr Team effektiver steuern können. Dazu arbeiten wir mit externen qualifizierten Trainern und Coaches zusammen, die die Moderation der Leadership Feedbacks übernehmen. Die Teilnahme am Leadership Feedback im Jahr 2021 lag bei 78 Prozent. Auch die Angebote für neue Führungskräfte (New Work Leaders Programm) wurden 2021 genutzt. Insgesamt absolvierten im vergangenen Jahr 66 Führungskräfte das Programm, weitere 28 werden ihre Kurse in 2022 beenden.

Unser konzipiertes „Female Learning Journey“-Programm wird in 2022 starten. Die zwölf Teilnehmerinnen dazu wurden im Berichtsjahr ausgewählt. Denn die Förderung von Diversität und Chancengleichheit, die nicht nur auf dem Papier existiert, sind unverzichtbarer Bestandteil unserer Bemühungen um eine gerechtere Arbeitswelt – und dieses auch im eigenen Haus.

Wir möchten ein Arbeitgeber mit ganzheitlichem Diversitätsverständnis sein und unterstreichen die Wichtigkeit dieses Themas, indem wir uns auch beim Punkt „Gleichberechtigung“ auf der bereits erwähnten kununu-Plattform den Bewertungen unserer derzeitigen und ehemaligen Mitarbeitern stellen und die Ergebnisse als Kennzahl in den CSR-Report aufnehmen. Bis 2025 wollen wir auch hier im Jahresdurchschnitt einen Score von mindestens 4,0 Punkten erreichen. Im Jahr 2021 lag dieser Wert im Durchschnitt darüber.

Talentsuche im eigenen Haus

Ein immer wichtiger werdender Faktor bei der Förderung unserer Mitarbeiter sind auch die Maßnahmen, die wir in deren Karriereentwicklung bei der New Work SE investieren. Für diese „Internal careers“ ermutigen wir regelmäßig alle Kollegen, sich bei Interesse sowohl konkret für ausgeschriebene Stellen inhouse zu bewerben – auch außerhalb der eigenen Abteilung – als auch ihre Wünsche nach einer möglicherweise ganz anderen Ausrichtung ihrer Karriere bei HR zu hinterlegen. Diese „Career interests“ werden dann bei der Besetzung von Stellen von unseren internen Recruitern gescannt und die Kandidaten aktiv angesprochen.

Wir reagieren damit auch auf den Wandel am Stellenmarkt, wo der Fachkräftemangel und der „War for talents“ auch Digitalunternehmen seit geraumer Zeit erreicht hat. Dieser Entwicklung versuchen wir entgegenzuwirken, indem wir unser Ausbildungsprogramm intensiviert haben, ebenso die Angebote zum Dualen Studium und Traineeships. Für letztere und auch Werksstudenten wurden übrigens die Vergütungen nach einem Honorarvergleich mit anderen Unternehmen angehoben.

Angesichts der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beobachten wir intensiv das Thema Fluktuation: Bei jeder Kündigung durch einen Mitarbeiter werden durch unsere HR-Kollegen die Gründe für diese Entscheidung („exit reasons“) abgefragt

Geschlechterverteilung bei der New Work SE



und auch ein Gespräch mit der zuständigen Führungskraft und gegebenenfalls zusätzlich mit dem Employee Council (EC) geführt. Diese Informationen gelangen ebenso zu einer internen Auswertung wie auch die sogenannte „turnover rate“, also der Prozentsatz von Arbeitnehmern, die das Unternehmen in einem bestimmten Zeitraum verlassen. Sie liefern uns wichtige Hinweise auf eventuelle negative Faktoren, die gegen unser Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen, arbeiten könnten.

Mehr Rechte für das EC

Die Mitglieder des Employee Councils waren auch im abgelaufenen Jahr ein vertrauensvoller und verlässlicher Gesprächspartner für Vorstand und Geschäftsleitung. 2021 wurde ein neuer Vertrag zwischen der New Work SE und dem EC ausgearbeitet und unterschrieben, der neue wichtige Punkte der Zusammenarbeit regelt. So gibt es zum Beispiel erstmalig eine eigene Vertretung für die behinderten Kollegen und eine frühzeitigere Benachrichtigungspflicht für die Geschäftsführung bei geplanten Kündigungen. Ebenso wurden die Freistellungszeiten für EC-Arbeit nicht nur für Hamburger Mitglieder erhöht und die Wahlzeiten von zwei Jahren sowie die Genehmigung für EC-Vertretungen auch in anderen Standorten vertraglich fixiert.

Zahlen-Daten-Fakten: Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick

GRI	Bezeichnung	2020	2021	Rate
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation¹			
	Neu eingestellte Mitarbeiter (nach Geschlecht, Altersgruppe und Region)	389	521	30,7 %
	davon Frauen	175	249	47,8 %
	davon Männer	214	272	52,2 %
	unter 30 Jahre	222	292	56,0 %
	30–50 Jahre	158	220	42,2 %
401-1-a	über 50 Jahre	9	9	1,7 %
	davon in Deutschland	230	272	52,2 %
	davon in Österreich	78	120	23,0 %
	davon in der Schweiz	4	0	0,0 %
	davon in Spanien	42	54	10,4 %
	davon in Portugal	33	73	14,0 %
401-1-b	Angestelltenfluktuation	246	370	24,6 %
	Elternzeit			
	Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben¹	208	235	13,8 %
401-3-b	davon Frauen	106	131	55,7 %
	davon Männer	102	104	44,3 %
405-1	Diversität in Kontrollorganen			
405-1-a	Führungskräfte ²	285	288	
	davon Frauen	81	88	30,6 %
	davon Männer	204	200	69,4 %

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

² Basis: Führungskräfte/Manager



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 helfen unseren Nutzern, Mitgliedern und Kunden, den für sie richtigen Job und das passende Unternehmen zu finden. Umgekehrt finden Unternehmen die für sie passenden Kandidaten. So können beide Seiten die größten Potenziale entfalten. Das ist unser Versprechen. Um dies zu halten, investieren wir in Produktinnovation und -entwicklung. Als Unternehmen mit einem sozialen Netzwerk verarbeiten wir zudem große Datenmengen und haben somit eine große Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern und Nutzern. Ihnen gegenüber versichern wir ein hohes Maß an Sicherheit und Datenschutz.

UNSER ANSPRUCH

Ein gutes Arbeitsleben kann nur haben, wer kulturell ins Unternehmen passt. Deshalb machen wir Unternehmenskulturen sichtbar und helfen Menschen, den Job zu finden, der zu ihrer Persönlichkeit und ihrem Leben passt. Dafür entwickeln und nutzen wir Produkte und Dienstleistungen, die mit hochwertigen Informationen und Daten das wichtige „Matching“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern so passgenau wie möglich machen. In diesem Prozess arbeiten wir vertrauensvoll mit beiden Gruppen zusammen.

UNSER ZIEL

Durch eine weiter voranschreitende Zusammenführung unserer Unternehmensmarken XING und kununu soll bis 2025 der **kununu Culture Score** (dort und im Folgenden benannt als „Kulturkompass“) in mehr als 50 Prozent der Anzeigen auf dem **XING Stellenmarkt** integriert sein. Am 31. Dezember 2021 betrug dieser Anteil 34 Prozent.

Der kununu Kulturkompass fragt bei den Usern die Bewertung von bis zu 40 typischen Merkmalen der Unternehmenskultur ihrer ehemaligen oder aktuellen Arbeitgeber ab. Der Kompass zeigt das Gesamtergebnis sowie Details aus vier Schlüsselbereichen: der Work-Life-Balance, dem Umgang miteinander, der Führung und der allgemeinen strategischen Ausrichtung.

In diesen Punkten kann die Bewertung auf einer Skala zwischen zwei Polen erfolgen. Zusätzlich liefert das Tool Informationen darüber, ob die jeweilige Unternehmenskultur konservativ oder modern ausgerichtet ist und wie sie im Firmenvergleich innerhalb der gleichen Branche abschneidet.

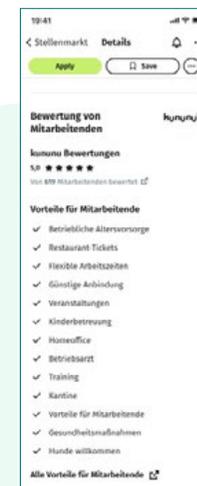
Als wir Mitte 2021 damit begonnen haben, die Marken innerhalb der New Work SE-Unternehmensgruppe stärker miteinander zu verzahnen, wollten wir damit vor allem auch eine intensivere Nutzung unserer Produkte über Markengrenzen hinweg fördern. Und im Sinne unseres vorrangigen Ziels,

unseren Nutzern mehr Informationen über die Unternehmenskultur möglichst vieler Arbeitgeber zu liefern, war es selbstverständlich, den Kulturkompass von kununu auch auf dem XING Stellenmarkt zu integrieren – dort, wo Bewerber und Wechselwillige direkt auf einen potenziell neuen Arbeitgeber treffen. Die neuen Features mit dem Schwerpunkt Unternehmenskultur wurden seit November unter anderem mit einer breit gefächerten Kampagne unter dem Motto „Finde den Job, der zu Dir passt“ beworben. Schließlich sind wir auch davon überzeugt, dass die erhöhte Präsenz der kununu Insights auf XING auch dazu führen wird, dass über diesen Kanal zusätzlich kununu Culture Rankings generiert werden.

Ebenfalls mit dem Ziel „Wachstum“: die kununu Workplace Insights

Als weiteres Ziel, das wir bis 2025 anstreben, möchten wir die Anzahl der kununu Workplace Insights von 4,8 Millionen¹ auf mehr als 9,6 Millionen verdoppeln. Die Insights sind Bewertungen auf der kununu-Plattform, die von aktuellen und ehemaligen Beschäftigten abgegeben werden und eine

¹ Stichtag: 31. Dezember 2021



Entscheidungshilfe: Die kununu Insights liefern Jobsuchenden wertvolle Hinweise über potenzielle Arbeitgeber

PRIORITÄT
Produktentwicklung und -versprechen

Ziele bis 2025

Integration von kununu
Culture Score in XING Job
Ads ≥ 50 %

kununu Workplace
Insights ≥ 9,8 Mio.

bedeutende Informationsquelle für alle Arbeitnehmer und Berufseinsteiger sind. Denn wie der zu ihnen gehörende Teilbereich Unternehmenskultur sind auch die weiteren Befragungsergebnisse zu Themen Karriere & Gehalt, Arbeitsumgebung und Vielfalt wichtig für die Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Mittlerweile gibt es Insights über rund 527.000 Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Die Bewertungen in 13 unterschiedlichen Kategorien zu den oben genannten Themen und der daraus gebildete Gesamtscore bilden eine fundierte Entscheidungsgrundlage von Bewerbern für oder gegen ein Unternehmen und haben kununu zum meistgenutzten Arbeitgeberbewertungsportal im D-A-CH-Raum gemacht.

Auch für Unternehmen schafft der kununu-Score – und die Möglichkeit sich auch selbst auf der Plattform zu präsentieren – ein wichtiges Kriterium zur Feedback-Generierung und Positionierung. Mehr Insights bedeuten eine größere Datentiefe und deshalb für User noch mehr Transparenz und Hilfestellung.

„Ein hochinteressanter Datenschatz für Unis“

kununu-Kommunikationschefin Yenja Zaba über die Zusammenarbeit mit Universitäten

Yenja, Ihr geht bei kununu immer mehr Kooperationen mit wissenschaftlichen Instituten ein. Kannst Du ein paar Beispiele nennen?

Aktuell arbeiten wir unter anderem zusammen mit einem Forscherverbund der Universität Bielefeld, der HWR Berlin und der Universität Trier sowie mit der ETH Zürich, der Wirtschaftsuniversität Wien, der Universität Innsbruck und der Hochschule Fresenius in Hamburg.

Warum gibt es solches Interesse an Euren Daten?

Bei kununu wurden mittlerweile mehr als vier Millionen Arbeitgeber-Bewertungen, fast zwei Millionen Gehaltsangaben für den kununu Gehaltscheck sowie ca. 500.000 Kultur-Assessments für den kununu Kulturkompass abgegeben. Für Universitäten und Institute ist das ein hochinteressanter Datenschatz, auf dessen Basis sich umfangreiche wissenschaftliche Studien über das Innenleben von Unternehmen und Organisationen durchführen lassen.

Was passiert bei einer solchen Kooperation genau?

In vielen Fällen haben Forscher, die an uns herantreten, bereits eine konkrete Idee, für welche Untersuchung sie unsere Daten gerne nutzen würden. Diese besprechen wir in einem ersten allgemeinen Austausch und geben dabei Einblicke in die Funktionsweise unserer Daten. Aufbauend auf diesem ersten Austausch stellen wir die passenden Daten mitsamt einer Anleitung zusammen und übergeben diese den Instituten. Daraufhin setzen die Forscher ihre Tools ein, um die Daten maschinell zu verarbeiten und Erkenntnisse zu gewinnen.

In laufenden Austausch teilen uns die Wissenschaftler diese ersten Erkenntnisse mit und wir besprechen gemeinsam weitere Schritte.



Wie werden die Studienergebnisse genutzt?

Institute nutzen die Ergebnisse, um Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachmagazinen zu erzielen. Wir haben einen eher populärwissenschaftlichen Ansatz und setzen die Studienergebnisse ein, um diese, in leicht verständlicher Form aufgearbeitet, der Publikumspresse anzubieten. Darüber hinaus werden die Ergebnisse aber auch genutzt, um unsere eigenen Produkte weiterzuentwickeln.

Helfen Euch die Kooperationen mit Unis auch in der Zusammenarbeit mit Unternehmen?

Die zunehmende Zahl an wissenschaftlichen Untersuchungen auf Basis unserer Daten hilft uns sehr dabei, die Validität unserer Daten und damit der Bewertungen zu beweisen. In einem Artikel der Funke Mediengruppe hieß es beispielsweise einmal: „Über 40.000 Datenpunkte zu 430 Unternehmen kamen zusammen, letztlich erfüllten 37.308 quantitative Bewertungen und 3.725 Textkommentare die Qualitätskriterien der Studie – eine für eine universitäre Arbeitsmarktstudie außergewöhnlich hohe Zahl.“ Mit jeder weiteren veröffentlichten Studie, in der kununu Daten genutzt werden, steigt die Glaubwürdigkeit unserer Daten und somit auch der Plattform als Ganzes. Universitäten nutzen ausschließlich Daten, die glaubwürdig und wissenschaftlich wertvoll sind, was wiederum die Validität unserer Daten unterstreicht.

Um unser Ziel einer Verdopplung, der für unsere Kunden so bedeutenden Insights auf der Plattform bis 2025 zu erreichen, haben wir im Jahr 2021 verschiedene in- und externe Maßnahmen durchgeführt. So wurden im Rahmen der Inhouse-Initiative „Much More Insights“ umfangreiche Tests durchgeführt, mit denen wir das Verhalten von Usern während und nach der Abgabe ihrer Bewertungen untersucht haben. Ziel der Analyse war es, die User zu bewegen, nach einer Auskunft beispielsweise zum Thema Salary noch weitere Informationen auch in anderen Bereichen zu geben.

Neben dem großen Rebranding-Prozess von kununu, der Anfang 2021 startete, wurden mit zwei großen Marketing-Kampagnen (Radio, Digital, Video) im Frühjahr und Herbst der Bekanntheitsgrad erhöht und mehr User für die Plattform gewonnen. Die zweite Kampagne mit dem Schwerpunkt „Salary“ war – obwohl nicht zwingend dafür ausgelegt – so erfolgreich, dass im Kampagnen-Zeitraum mehr Insights abgegeben wurden als im gesamten Jahresverlauf davor. Auch unsere Medienkooperationen, wie zum Beispiel mit der Zeitschrift „Freundin“ bei der **Wahl des familienfreundlichsten Unternehmens**, tragen zur Steigerung unserer Reichweite bei.

Bei unseren weiteren Kommunikationsmaßnahmen, in Pressearbeit, PR oder Content Marketing, haben wir uns 2021 dazu entschlossen, unsere Analysen und Bewertungen größtenteils gestützt auf unsere eigenen Daten vorzunehmen und damit sowohl Transparenz als auch Glaubwürdigkeit unserer Arbeit zu demonstrieren. Sehr geholfen haben in diesem Zusammenhang auch unsere mittlerweile zahlreichen Kooperationen mit renommierten Universitäten, die unsere Daten als Grundlage oder Ausgangspunkt ihrer wissenschaftlichen Studien nutzen. Mehr dazu finden Sie im Interview mit Yenia Zaba auf [Seite 28](#).

Zur Steigerung der Akzeptanz unserer Bewertungsplattform haben wir im vergangenen Jahr auch den Community Support verstärkt, sowohl personell als auch technisch. Das dafür verantwortliche Team wurde aufgestockt und hat unsere Präsenz und Reaktionsgeschwindigkeit auch auf den Social Media-Plattformen erhöht. Gleichzeitig haben wir die Algorithmus- und Filterfunktionen verbessert, um auf kununu unerwünschte Inhalte wie Beleidigungen oder Schimpfworte frühzeitig zu erkennen und zu blockieren.

Schlussendlich lag ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit 2021 in einer Verbesserung der B2B-Angebote, sowohl im Support der Kunden als auch in der Verbindung zu der Community. Neben einem Relaunch unseres Arbeitgeber-Siegels **„Top Company“** im November wurde deshalb auch die kununu-Toolbox neu gelauncht. Sie enthält, nun unter dem Namen **„Top Company-Box“**, neue Materialien, mit denen die eigenen Arbeitnehmer oder Bewerber zu einer Bewertung bei kununu aufgerufen werden können.

Die neue XING-App: Übersichtlich, kompetent und hilfreich
Das zweite große Produktthema 2021 war ohne Zweifel der Relaunch unserer XING-App im Dezember. Die Applikation für iOS- und **Android**-Geräte wurde umfangreich überarbeitet: Sie bietet nicht nur ein frisches und aufgeräumtes Design, sondern auch eine ganze Reihe neuer Funktionen, die unsere Nutzer auf ihrem Karriereweg unterstützen sollen. Angefangen bei einer komplett überarbeiteten Menüführung über einen neu konzipierten Newsfeed bis hin zu individuellen Empfehlungen, die mehr Relevanz für das persönliche Berufsleben bringen. Eines der Highlights neben der Integration des Kulturkompasses ist der XING Guide, der viele Tipps für den Joballtag bietet.

DIE FEATURES DER NEUEN XING-APP



PRIORITÄT
Informationssicherheit

1. Schutz unserer Kunden vor Betrug und geprüfte Sicherheit unserer Systeme (XING-Plattform)
2. Roll-out auf andere Plattformen ab 2022

Für den App-Relaunch haben wir einen der größten Testläufe der Firmengeschichte mit Nutzerinnen und Nutzern organisiert: Mehr als 300.000 Beta-Testerinnen und -Tester haben sich über einen Zeitraum von zehn Monaten daran beteiligt. Sie alle wurden intensiv befragt und haben mit ihrem Feedback zahlreiche Anregungen zur Verbesserung der Smartphone-App beigetragen. Durch diesen aufwendigen Prozess wurde die App konsequent auf Basis der Bedürfnisse und Wünsche der Nutzer weiterentwickelt. Damit ist die XING-App eine wichtige Erweiterung unserer Informationsangebote wie die individuell auswählbaren Branchen-Newsletter, die Expertenbeiträge von XING Insider oder das erfolgreiche Diskussionsformat „Zukunft.machen.“ der XING-Redaktion.

Informationssicherheit

UNSER ANSPRUCH

Als soziales Netzwerk tragen wir eine besondere Verantwortung für den Schutz der Daten unserer Mitglieder und Nutzer. Wir verstehen einen nachhaltigen Datenschutz sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien durch unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter als unabdingbare Basis für das Vertrauen unserer Kunden. Deshalb gilt dem Thema Informationssicherheit unser besonderes Augenmerk. Dabei stehen Transparenz und Nachvollziehbarkeit unserer Maßnahmen jederzeit an erster Stelle.

UNSER ZIEL (XING)

Wir schützen die Daten unserer Mitglieder, Geschäftspartner und weiterer Kunden vor Betrug, Identitätsdiebstahl, Spam und anderen illegalen Aktivitäten. 2021 haben wir deshalb die Sicherheitsvorkehrungen für die insgesamt 20 Millionen User der **XING-Plattform** erweitert.

MASSNAHMEN

Wir haben dazu unter anderem im Berichtsjahr eine Schnittstelle für den Austausch von Gefahreninformationen („Threat Intelligence“) integriert, über die Daten von der XING-Plattform automatisch unseren anderen Produkten und Plattformen zur Verfügung gestellt werden können. Des Weiteren haben wir die Möglichkeiten zur Sanktionierung von missbräuchlichen Verhalten auf der Plattform (zum Beispiel Posten von Spam-Links) verschärft und weiter automatisiert: Auffällige Aktionen von Usern werden konsequent geprüft und in der Folge Accounts teilweise auch gesperrt. Auch die sichere und datenschutzkonforme Prüfung gestohlener Zugangsdaten und damit der **Schutz der betroffenen Nutzer vor Identitätsdiebstahl** wurde erweitert.

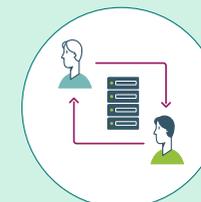
Bei unseren relevanten Produkten und Services führen wir gesonderte Risikobewertungen („Risk Assessment“) durch. Zusätzlich haben wir externe Sicherheitsprüfungen und spezielle Penetrationstests für unsere wichtigen IT-Systeme etabliert. Mit einem sogenannten „**Bug Bounty Programm**“ belohnen wir externe Prüfer nach Absprache mit dem IT-Security-Team dafür, Fehler und Schwachstellen in einigen unserer Netzwerke und Produkte (XING, XING Events, XING iOS App, XING Android App, Prescreen) zu finden und uns zu melden.

Ein ebenfalls wichtiges Ziel ist es, ein angemessenes Schutzniveau für unsere Produkte und Plattformen zu erhalten. So sind ein Großteil der XING-Produkte seit Oktober 2021 nach den **VdS 10000-Richtlinien** zertifiziert und unser IT-System für die Verarbeitung von Kreditkartendaten auf xing.com wurde Anfang 2021 nach **PCI DSS** zertifiziert.

Sicherheit bei New Work SE



Intensive Überprüfung unserer Systeme



Regelmäßiger Austausch – national und international



Kooperation mit starken Partnern



Mehr erfahren? Besuchen Sie unsere Website:
 → <https://privacy.xing.com/de/ihre-sicherheit>

Persönlichkeitsrechte und informationelle Selbstbestimmung

UNSER ANSPRUCH

Als Unternehmen mit digitalen Produkten und Services haben wir eine große Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern und Nutzern. Daher haben Datenschutz und transparente, leicht verständliche Darstellung von Einstellungsoptionen zur informationellen Selbstbestimmung einen sehr hohen Stellenwert.

UNSERE ZIELE

Wir wollen spätestens ab 2025 jährlich zwei interne Audits bei den Technologien und Praktiken des Unternehmens durchführen, die sich auf Nutzerdaten auswirken. Ziele sind hierbei verbessertes Monitoring, Analyse und Reporting im Datenschutz.

MASSNAHMEN

2021 haben wir mit den Planungen der oben genannten Audits begonnen. Diese beinhalten die Etablierung eines selbst entwickelten „Datenschutz-Reifegradmodells“ und eines eigenen Bewertungssystems für die New Work-Gruppe. Das Modell soll sich an eingeführte und akzeptierte Standards wie zum Beispiel dem **VdS 10010**- und dem **Sim3-Modell** anlehnen, dabei aber auf relevante Prüfbereiche der New Work SE zugeschnitten sein.

Hinsichtlich der sogenannten Betroffenenrechte haben wir einen hohen Anspruch. Wir stellen eine komfortable und sichere Auskunftsfunktion zur Verfügung. Wenn ein Nutzer wissen möchte, welche seiner Daten bei XING gespeichert sind, genügt ein Klick und wir senden ihm eine detaillierte Dokumentation in einem übersichtlichen Format zu. Dazu

gehört auch die Kommunikation, dass eine Löschung aller Nutzerdaten auf Wunsch möglich ist. Zudem werden alle Nutzerdaten, die nicht gemäß DSGVO aufbewahrt werden müssen, gelöscht. Eine Übersicht der Nutzerrechte ist auf der XING-Webseite unter dem Punkt **„Datenschutzerklärung“** zu finden. Zudem sind sämtliche wichtigen Informationen zum Thema Datenschutz für Nutzer auf einer sehr ausführlichen und leicht verständlichen **Webseite** hinterlegt.

Bei Datenschutzvorfällen greift unser internes „Incident Management“: Ein definiertes System zum effizienten Handling solcher Vorfälle, inklusive der Zuordnung von Zuständigkeiten und Rollen sowie Berichtslinien gegebenenfalls bis hoch zur Unternehmensführung. Datenschutzvorfälle sind auch ein wichtiger Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung unseres Konzern-Datenschutzbeauftragten an die Vorstandsvorsitzende. Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen werden gegebenenfalls auch die Kunden über für sie relevante Vorfälle informiert. Über diese gesetzlichen Vorgaben hinaus haben wir weitere Maßnahmen etabliert, um Nutzer vor Datenmissbrauch zu schützen – zum Beispiel durch automatische Warnung vor Phishing-Angriffen.

PRIO 1-THEMA
**Persönlichkeitsrechte
 Informationelle Selbstbestimmung**

Planung interner Audits der Technologien und Praktiken des Unternehmens, die sich auf Nutzerdaten auswirken
 Durchführung zweimal pro Jahr ab 2025

Im Fokus: Die Datensicherheit von Kunden hat oberste Priorität

Zu unseren weiteren Aktivitäten in Sachen Datenschutz gehören unter anderem spezielle Trainings und das Absolvieren einer Online-Schulung ist für alle Festangestellten der New Work SE verpflichtend. Zudem tagt unser internes **Data Protection Committee**, das aus Spezialisten aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammengestellt ist, regelmäßig zu übergeordneten Datenschutzthemen. Der öffentlich zugängliche Data Protection Report über unsere gesamten Datenschutzaktivitäten im Jahr 2021 wird im März 2022 erscheinen.





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, den 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 leisten, indem wir sukzessive CO₂-Emissionen reduzieren und nicht vermeidbare Emissionen durch die finanzielle Unterstützung zertifizierter Klimaschutzprojekte kompensieren.



Videomeetings statt Dienstreisen:
Die Corona-Pandemie hat die Entwicklung neuer Teamarbeit beschleunigt

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 entwickeln wir eine Klimastrategie, reduzieren unsere CO₂-Emissionen, investieren in die Klimaneutralität¹ und tragen somit unseren Teil zur Transformation bei.

UNSERE ZIELE

Bis Ende März 2022 erstellen wir für alle Standorte und Tochtergesellschaften eine Klimabilanz nach den Anforderungen des **Bilanzierungsstandards „Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard“**, die zudem mit dem **„Carbon Disclosure Project (CDP)“** konform ist. Auf der Basis dieser Bilanz setzen wir anschließend ein **Net-Zero-Ziel** (Netto-Null-Emissionen) und werden ein jährliches Maßnahmenprogramm zur CO₂-Reduktion bis 2025 entlang der Zielhierarchie „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ entwickeln. Zudem wollen wir in 2025 als Unternehmen klimaneutral¹ sein.

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

PRIORITÄT
Energie und Emissionen

Net-Zero-Ziel

Erstellung Klimabilanz der New Work SE bis 2022 und Ableitung einer Klimastrategie zur CO₂-Reduktion bis 2025

KENNZAHLEN UND MASSNAHMEN AUF EINEN BLICK

Die Erstellung unserer Klimabilanz erfolgt über die spezialisierte Software der Berliner Firma **Planetly**, mit deren Hilfe Firmen ihre CO₂-Emissionen erheben und messen können. Als Ausgangspunkt unseres so erstellten Reportings führen wir zunächst eine standortübergreifende und rückwirkende Analyse der Jahre 2019 bis 2021 durch. Dabei dienen uns die Zahlen aus 2019 als Basis, da die Daten in den beiden Corona-Jahren, durch zum Beispiel deutlich größerer Homeoffice-Anteile und massiv eingeschränkter Reisetätigkeit, nicht aussagekräftig für die Definition von CO₂-Reduktionszielen sind. Den Aufbau der Datenerhebung und die Berechnung unserer Klimabilanz führen wir unter Berücksichtigung und Kategorisierung der drei unterschiedlichen Scopes von CO₂-Emissionen nach GHG-Standard durch. Dabei wird 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 34](#) gezeigt.

Nach Ermittlung unseres aktuellen CO₂-Fußabdrucks (Corporate Carbon Footprint) werden wir 2022 quantifizierbare CO₂-Reduktionsziele für die nächsten Jahre definieren. Eine Roadmap wird uns Maßnahmen aufzeigen, wie wir jährlich unsere Emissionen zur Erreichung des Net-Zero-Ziels bis 2025 vermeiden und reduzieren können. Diese Fortschritte werden wir dokumentieren und im Rahmen dieses CSR-Berichts offenlegen.

Dafür haben wir bereits 2021 einige wichtige Schritte eingeleitet: So wurden im ersten Schritt auf Basis der Scope-Emissions-Einteilungen nach GHG Protocol die für die New Work SE spezifischen Kennzahlen identifiziert und nach Büro-, Mitarbeiter-, Dienstleister- und Kunden-Emissionen kategorisiert. Im zweiten Schritt haben wir alle Standorte in den Prozess mit eingebunden und mittels digitaler Kick-Offs die Grundlagen, die Kennzahlen, die Software sowie die nächsten Schritte der Datenerfassung erklärt und abgestimmt. Für jeden der acht Standorte (Hamburg, Berlin, München, Wien, Zürich, Porto, Barcelona und Valencia) haben wir sogenannte Data Owner für die Datenerhebung definiert. Diese zeichnen Verantwortung für die Richtigkeit und termingerechte¹ Erfassung der Daten.

Mit der erstmaligen Erstellung einer umfassenden und standortübergreifenden Klimabilanz und einer daraus resultierenden Klimastrategie 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.

¹ Stichtag für alle Kennzahlen: 31. Januar des jeweiligen Erhebungsjahres

ZUORDNUNG DER CO₂-EMISSIONEN DER NEW WORK SE

	<p>Scope 1:</p>
	<p>→ Direkte Emissionen – Betrieb aus den eigenen Aktivitäten – der Anlagen und Gebäude der NWSE</p>
 	<p>Scope 2:</p>
	<p>→ Indirekte Emissionen durch eingekaufte Energie (Strom und Fernwärme)</p>
   	<p>Scope 3: indirekte Emissionen Dritter</p>
	<p>→ Büro-Emissionen: Klimaanlage, Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Büroausstattung, Bürobedarf, IT-Equipment, Mitarbeiterverpflegung/Kantine</p>
	<p>→ Mitarbeiter-Emissionen: Mitarbeiter-Pendeln (Auto, Bahn, Rad), Home-Office/Remote-Work, Dienstreisen (Flug, Auto, Bahn, Hotel)</p>
	<p>→ Dienstleister-Emissionen: Emissionen Rechenzentren/Datenserver und Cloud Services, Einkauf externer Dienstleistungen (Produkte/Dienstleistungen), Logistik, Versand</p>
	<p>→ Kunden-Emissionen: Produktnutzung/Softwarenutzung (use of sold products)</p>

CDP – CARBON DISCLOSURE PROJECT

Die New Work SE berichtet seit 2018 freiwillig über die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten auf den Klimawandel über das **Carbon Disclosure Project (CDP)**, einer globalen gemeinnützigen Organisation und weltweit führenden Plattform zur Offenlegung und Bewertung von Umweltdaten. Ab 2022 wird die New Work SE (nach Erfassung aller Daten und Erstellung der Klimabilanz) ihre Umweltdaten detaillierter offenlegen können.

Ziel des CDPs ist es, einen Dialog zwischen Aktionären und Unternehmen zu den Auswirkungen des Klimawandels auf deren Geschäftsfelder zu ermöglichen. 2021 haben mehr als 13.000 Unternehmen der größten Volkswirtschaften der Welt ihre Daten an das CDP berichtet, darunter die 500 größten und umsatzstärksten Unternehmen weltweit. Damit stellt das CDP die weltweit größte Sammlung selbst berichteter Daten zum Klimawandel zur Verfügung. Die von den Unternehmen freigegebenen Daten sowie die jährlichen CDP-Berichte sind auf der Internetseite des CDP frei verfügbar. Anfragen und Antworten von Unternehmen sind öffentlich einsehbar. Investoren, die das CDP unterstützen, erhalten auch Zugang zu Informationen, die das Unternehmen als „nicht-öffentliche“ deklariert.

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 unser Klimaziele die Anforderungen bei der Auswahl von Dienstleistern weiter schärfen. Und schließlich wollen wir nicht vermeidbare Emissionen kompensieren, indem wir in international anerkannte Klimaschutzprojekte investieren.

CO₂-KONTROLLE IN UNSERER LIEFERKETTE – IM FOKUS: RECHENZENTREN UND CLOUD SERVICES

Unser Ziel ist es, mindestens mittelfristig ausschließlich erneuerbare Energie in allen Gesellschaften zu verwenden. Zu diesem Punkt gehört auch die Erfassung entsprechender Daten und Fakten innerhalb unserer Lieferkette. Um hier konkrete Zielwerte zu bestimmen und daraus eine Strategie abzuleiten, wurde 2021 eine ausführliche Dokumentation angelegt, die die CO₂-Emissionen aller externen Rechenzentren und Cloud Services der New Work SE (außer HoneyPot und InterNations) auflistet, die einen jährlichen Mindestumsatz übersteigen. Sie zeigt den CO₂-Status (klimaneutral: ja/nein) und, wenn möglich, auch Verbrauch und Emissionen der Services an. Damit wird die Datenerfassung in den nächsten Jahren eine wichtige Informationsquelle auf unserem Weg zur Klimaneutralität im Jahre 2025 sein, siehe auch Infobox auf [Seite 36](#).

Die größten Stromverbraucher sind unsere internen und externen Services. Dazu gehört zum Beispiel die XING-Plattform. Der Großteil unserer Services wird in zwei Rechenzentren in Amsterdam betrieben, die eine sehr gute Energieeffizienz und **Power Usage Effectiveness (PUE)** ausweisen. Diese PUE-Kennzahl sagt aus, wie energieeffizient ein Rechenzentrum arbeitet. Dabei wird die insgesamt in einem Rechenzentrum verbrauchte Energie ins Verhältnis mit der Energieaufnahme der IT-Infrastruktur gesetzt.

Nachdem unser primäres Rechenzentrum bereits seit einiger Zeit klimaneutral betrieben wird, haben wir gezielt und erfolgreich darauf hingearbeitet, dass ab dem 1. Januar 2022 auch das zweite Rechenzentrum auf Strom aus erneuerbaren Energien umstellt. Auch viele unserer Daten- und Cloud-Dienstleister haben ihre Energieversorgung in den vergangenen Jahren auf erneuerbare Energien umgestellt.

PRIO 1-THEMA
Umweltauswirkungen in der Lieferkette

100%

Ab 2025 werden alle Rechenzentren und Cloud Services klimaneutral betrieben

AUF DEM WEG ZU EINER GRÜNEN DIGITALWIRTSCHAFT



Grüne Daten: Auch das XING-Rechencenter in Amsterdam wird mit erneuerbaren Energien betrieben

Online-Streaming-Dienste, Cloud-Services, 5G-Technologie, IoT-Entwicklungen, Automatisierung, Kryptowährungen – der weltweite Datenverkehr wächst rasant. Das erfordert enorme Rechen- und Speicherkapazitäten und damit einen immensen Energiebedarf. Rechenzentren sind **die weltweit am schnellsten wachsenden Energieverbraucher**. Studien zufolge könnten Rechenzentren allein schon 2025 **etwa 20 Prozent des weltweit verfügbaren Stroms verbrauchen** und somit für einen beträchtlichen Anteil der Treibhausgasemissionen verantwortlich sein.

Ein interessantes Beispiel: Bei beispielsweise 15 Video-meetings von je einer Stunde pro Woche erzeugt jeder Teilnehmer **einen monatlichen CO₂-Ausstoß von rund 9,4 Kilogramm**. Eine andere Zahl: Durch den Betrieb der Server für unsere Plattformen haben wir im Jahr 2020 in einem unserer beiden Rechenzentren insgesamt etwa 380 Tonnen CO₂ verursacht. Mit Beginn des Jahres 2022 wurde dieses, wie sein Pendant bereits zuvor, auf erneuerbare Energien umgestellt.

Darum sind nicht nur die klassischen Industrien, sondern auch die Digitalwirtschaft aufgefordert, einen relevanten Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Im Thesenpapier „Shaping Europe’s Digital Future“ der Europäischen Kommission wird explizit gefordert, dass Rechenzentren bis 2030 klimaneutral sein sollten. Klimaschützer fordern schon länger die Offenlegung des „digitalen CO₂-Fußabdrucks“, der bei der Nutzung von Cloud-Diensten oder Apps erzeugt wird.

Auch in der Öffentlichkeit, bei Kunden sowie Investoren von Digitalunternehmen gleichermaßen, spielt das Thema Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle – die Frage nach klimafreundlichen IT-Strategien und die Idee von grünen Rechenzentren rücken zunehmend in den Mittelpunkt und werden wichtiger Teil der Beurteilung dieser Stakeholder.

Darum ist in der neuen CSR-Roadmap der New Work SE das Thema Umwelt- und Naturschutz noch prominenter verankert. Um unsere Verpflichtung zur Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 zu erfüllen, werden Dienstleister wie Betreiber von Rechenzentren oder Anbieter von Cloud-Services in Bezug auf ihre eigene Klimabilanz hin überprüft und ausgewählt. Bereits jetzt ist der überwiegende Teil unserer Dienstleister klimaneutral oder auf einem sehr guten Weg dorthin.

Übrigens: Auch jeder Einzelne kann etwas gegen einen zu großen „digitalen Fußabdruck“ tun. Wer bei dem oben genannten Videokonferenz-Beispiel seine Kamera ausgeschaltet lässt, reduziert seinen CO₂-Ausstoß von 9,4 Kilogramm auf 377 Gramm¹.

DER NEW WORK HARBOUR – VORBILD AUCH IM KLIMASCHUTZ

Im NEW WORK Harbour, unser neuen Hamburger Zentrale, siehe auch ab → [Seite 44](#), haben wir beim Umbau und der Neuinstallation von technischer Infrastruktur moderne energetische Standards berücksichtigt. So wurden beispielsweise für die Harbour-Netzwerke leistungsfähigere Switches² angeschafft, die nicht nur sparsamer sind, sondern auch weniger Wärme und damit erheblich weniger Kühlaufwand im internen Rechenzentrum verursachen.

Auch der Harbour selbst ist ein wichtiger Baustein in unser Klimaschutzstrategie. Das moderne, 2009 errichtete Gebäude trägt das Umweltzeichen der HafenCity und ist sowohl nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB e.V.) als auch dem weltweit führenden LEED-Verfahren des Green Building Council zertifiziert. Darüber hinaus entspricht das Haus mit seinen modernen Licht-, Abwasser- und Abfallsystemen relevanten ökologischen und nachhaltigen Kriterien. Und auch unsere Dienstleister, zum Beispiel im Reinigungs- und Cateringservice, erfüllen strenge Auflagen in Sachen Umweltschutz und gehen mit innovativen Ideen oft noch einen Schritt weiter. Sei es eine selbst entwickelte Methode zum Wiederverwenden von Putzwasser oder die Essenszubereitung unseres Caterers, der nur für die tatsächlich im Hause anwesende Zahl von Mitarbeitern kocht, um Lebensmittelverschwendung zu vermeiden.

Auch die Nutzung einzelner Hardware-Geräte (Laptops und Notebooks) wurde durch eine Änderung der Abschreibungsfristen in 2020 von drei auf vier Jahre verlängert. Funktionsfähige (und meistens noch sehr gut erhaltene) Altgeräte – genauso wie ausgemusterte Büromöbel – konnten in mehreren Aktionen nach dem abgeschlossenen Umzug kostengünstig von den Kollegen zum privaten Gebrauch erstanden werden.

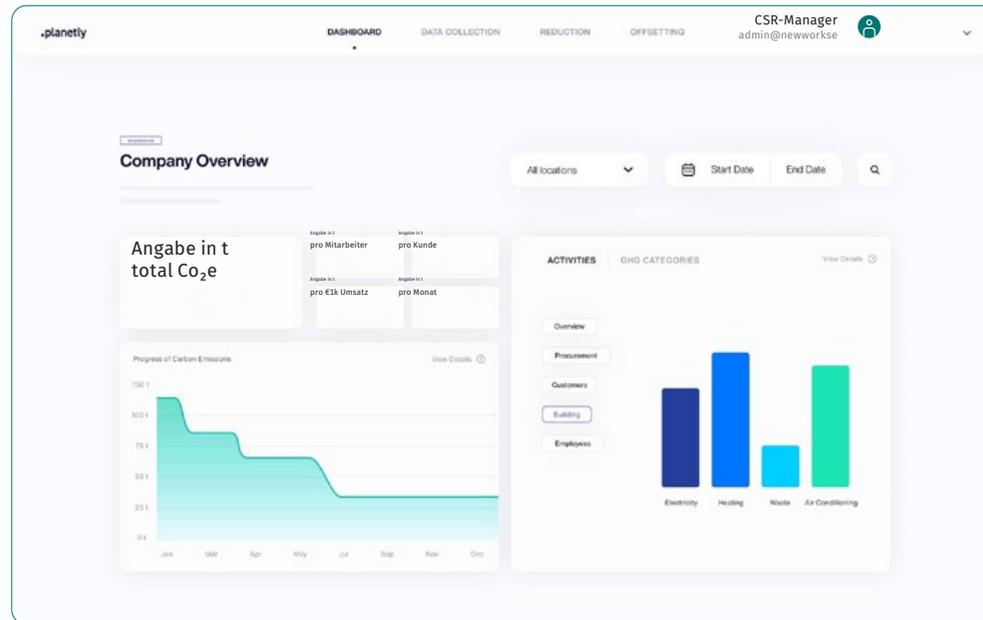
Wie nachhaltig unsere Kolleginnen und Kollegen unterwegs sind, zeigt übrigens auch ein kleines, aber interessantes Detail. In der Tiefgarage waren von den Stellplätzen für Privat-Pkw der Belegschaft Ende 2021 nur 25 angemietet. Der überwiegende Teil der rund 900 Hamburger Kollegen kommt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad in den NEW WORK Harbour. Dienstwagen gibt es bei uns nicht mehr. Zudem werden wir 2022 eine standortübergreifende Umfrage starten, die nähere Einblicke in das Pendel-Verhalten unserer Mitarbeiter liefern wird.

Es ist die Summe vieler solcher umwelt- und klimabewussten Verhaltensweisen, die uns gemeinsam als Unternehmen unseren Zielen näherbringt. Ob es nun die Nachfrage nach veganen und vegetarischen Menüs in der Kantine ist, die sorgsame Trennung von Müll in den vielen „Abfallstationen“, die es pro Etage gibt, oder die 2021 vollzogene Einführung des Projekts „Digitale Unterschrift“ zur weiteren Reduktion des Papier- und Druckerverbrauchs.

KOMPENSATIONSLEISTUNGEN FÜR FLÜGE

Es gibt sie immer seltener, aber manchmal lassen sich Flüge zwischen unseren internationalen Standorten nicht vermeiden. Alle Flüge der gesamten Belegschaft der New Work SE werden nach wie vor kompensiert. Dazu werden die Flugreisen über verschiedene Reisebuchungstools erfasst und zusammengerechnet. Bisher haben wir unsere CO₂-Flugemissionen über Climate Partner erfasst und kompensiert. Der dafür erfolgte Emissionsausgleich kann auf der Seite von **Climate Partner** nachvollzogen werden.

2021 haben wir die Berechnungsgrundlage unserer Flugemissionen geändert, um eine konsistente Abbildung der Daten zu gewährleisten. Denn wie auf [Seite 33](#) beschrieben, erfassen und berechnen wir zukünftig unsere Daten in Scope 1, 2 und 3 mit dem externen Software-Provider Planetly.



Dashboard Datenerfassung: Die CO₂-Emissionen werden pro Standort in vier Kategorien erfasst und im Dashboard übersichtlich dargestellt (hier: exemplarisch)

Sobald wir den CO₂-Fußabdruck der New Work SE rückwirkend ermittelt haben, definieren wir eine ganzheitliche CO₂-Reduktionsstrategie und kompensieren nicht vermeidbare CO₂-Emissionen direkt über Planetly.

In den Jahren 2018 bis 2020 betragen die CO₂-Emissionen dienstlicher Flugreisen aller Mitarbeiter der New Work SE insgesamt 2.375 Tonnen¹, wobei die Emissionen im Corona-Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des geringen Flugaufkommens um 23 Prozent abnahmen. Durch die Zunahme von hybriden Meetings und Remote-Work in der Unternehmensgruppe sanken diese CO₂-Flugemissionen im zweiten Corona-Jahr 2021 um 51 % und lagen insgesamt bei 156,7² Tonnen CO₂. Die dennoch angefallenen CO₂-Emissionen möchten wir durch die Unterstützung von international

anerkannten Klimaschutzprojekten kompensieren. Folgendes Projekt haben wir ausgewählt, das ebenfalls auf die SDGs 5 und 13 [→ Seite 14](#) einahlt: Sauberes Trinkwasser Projekt in Sierra Leone³. Wir haben uns für dieses Gemeinschaftsprojekt entschieden und möchten die lokale Organisation finanziell dabei unterstützen, langfristig sauberes Trinkwasser für die Gemeinde zur Verfügung stellen zu können.

¹ CO₂-Berechnung und Kompensation nach dem Gold-Standard über ClimatePartner. Finanziell unterstützt wurden Klimaschutzprojekte in Brasilien und Kambodscha.
² Änderung der Berechnungsgrundlage: CO₂-Berechnung über Planetly. Die Berechnung der Reise-Emissionen basiert auf Daten eines Reisebuchungstools. Vereinzelt Reisen von Mitarbeitern, die über die Reisekostenabrechnung entstanden und nachträglich erstattet wurden, können nicht lückenlos einbezogen werden. Ein Prozess, um auch diese Reisen zukünftig mit einzubeziehen, wird aufgebaut.
³ Kompensationsprojekt über Planetly: verifiziertes nach dem Gold-Standard und dem Verified Carbon Standard.



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.

Dabei sind wir Moderatoren, Experten, Kommentatoren oder Mediatoren. Wir führen diesen Dialog auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen – Wissenschaft, Medien, Kultur und Politik – und helfen mit Lösungen und Perspektiven. Wir sehen uns als Plattform und Impulsgeber für Menschen und Unternehmen und glauben an eine Arbeitswelt, in der sich Menschen selbst verwirklichen und ihre Potenziale in einer zu ihnen besser passenden Kultur noch mehr entfalten können.

UNSER ANSPRUCH

Die Transformation der Arbeitswelt hat auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie keinen Halt gemacht, im Gegenteil: Vielerorts wurde die Einführung digitaler Prozesse und Produkte nochmals beschleunigt. Flexible Lösungen im Hinblick auf Arbeitsorte und Arbeitszeiten wurden von Not- zu Dauerlösungen, weil sie sich besser bewährten als angenommen. In vielen Unternehmen wurden dadurch Vorbehalte abgebaut und die Offenheit gegenüber Veränderungen tradierter Organisationsformen gesteigert.

Doch auch bei den Arbeitnehmern selbst hat sich etwas in der Einstellung zum Job verändert – und zwar fundamental. Zwar sind große Kündigungswellen, die in den USA und Großbritannien unter dem Schlagwort „Great Resignation“ bekannt wurden, im D-A-CH-Raum nicht eingetreten. Doch Sozialforscher registrierten 2021 einen erneuten Zuwachs an Unzufriedenheit und Wechselwilligkeit. So kam eine **Forsa-Studie** in unserem Auftrag zum Jahresbeginn zu folgenden Ergebnissen: 37 Prozent der deutschen Erwerbstätigen denken aktuell über einen Jobwechsel nach oder sind bereits aktiv auf dem Stellenmarkt unterwegs. In Österreich sind es sogar 46 Prozent.

Bemerkenswert dabei ist: Den meisten Wechselinteressierten geht es nicht um die Suche nach einem krisensicheren Job. Vielmehr haben die Erfahrungen in der Pandemie viele Menschen offensichtlich dazu veranlasst, ganz neue Ansprüche an ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber zu stellen. Dazu gehören die Frage nach der Sinnhaftigkeit des täglichen Tuns, die Forderungen nach transparenteren und demokratischeren Organisationsmodellen sowie auch der nochmalig verstärkte Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance.

Wir sind davon überzeugt, dass viele Ideen und Methoden der New Work-Bewegung entscheidend dazu beitragen könnten, dass jeder Arbeitnehmer sein individuelles Potenzial bestmöglich entfalten kann und die Arbeit zu einem sinn- und glückstiftenden Teil seines Lebens wird – eine Verbesserung, von der auch Unternehmen erwiesenermaßen profitieren.

Dafür ist es notwendig, diese Ideen von New Work noch weiter in den Berufsalltag zu tragen, zu verstetigen und zu konkretisieren. Als New Work SE möchten wir durch unsere Produkte, Dienstleistungen und unser Engagement zur Verwirklichung und Gestaltung dieser zukünftigen Arbeitswelt und einer modernen Gesellschaft beitragen. Und damit dabei helfen, die Jobzufriedenheit der Berufstätigen signifikant zu steigern.

UNSER ZIEL

Um diesen persönlichen (und gesellschaftlichen) Mehrwert messen und gezielt vergrößern zu können, wollen wir bis 2025 eine Messmethode entwickeln, die die Arbeitsbedingungen in D-A-CH aus Sicht der Wissenschaft erfasst und damit deren Perspektive Gewicht verleiht. Dieses Stimmungsbild soll quantitative und qualitative Antworten auf Fragen liefern wie „Was ist Dir wichtig?“ oder „Was braucht man, um im Job glücklich zu sein?“ und die Diskrepanz zwischen Wunschvorstellungen und Realität aufzeigen.

Zur Entwicklung des Verfahrens haben wir 2021 erste Gespräche über Kooperationen mit wissenschaftlichen Instituten geführt. Im Laufe des Jahres 2022 soll die Studie dann mit einer Nullmessung starten, deren erste Ergebnisse sowie weitere Schritte zur Entwicklung der Methode und die Konsequenzen für unsere strategische Weiterentwicklung wir im kommenden CSR-Bericht veröffentlichen werden.



Prominente Talkrunde vor Hamburg-Kulisse: Gero Hesse, Petra von Strombeck, Janina Kugel und Cawa Younosi (von links) bei der NWX21 in der Elbphilharmonie

Zugleich haben wir 2021 unseren bereits vor einigen Jahren begonnenen Dialog zum Thema New Work mit interessierten Gruppen und der Öffentlichkeit intensiviert. In diesem Dialog verstehen wir unsere Rolle als Experten für eine neue Arbeitswelt in erster Linie darin, konkrete Orientierung und Hilfestellung zu geben, als Ratgeber und Begleiter für die modernen Berufstätigen.

UNSERE MASSNAHMEN

Die NWX21: Perspektivwechsel in Richtung Veränderung

„Make it work“ – so lautete auch in diesem Sinne das Motto unseres Hauptevents, der NEW WORK Experience am 20. April 2021. Leider machte es die Pandemie nach 2020 auch in 2021 unmöglich, den Kongress als Präsenz-Veranstaltung mit vielen Gästen in der Hamburger Elbphilharmonie abzuhalten. Abermals musste deshalb eine neue Formatidee für die NWX21 kreiert werden – und es ist uns gelungen.

Ein aus verschiedenen Units zusammengestelltes Team konzipierte die NWX21 als Hybrid-Veranstaltung: zum einen als vielfältiges Programm aus der Hamburger Elbphilharmonie, das als Videostream übertragen wurde. Hier traten als Keynote-Speaker und Impulsgeber unter anderem die niederländische Kulturanthropologin **Jitske Kramer**, Ex-Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger und Jörg Dräger von der Bertelsmann-Stiftung auf. In Podiumsdiskussionen und Interviews berichteten Experten wie **Janina Kugel**, SAP-Personalchef, **Cawa Younosi** und Fabian Kienbaum über die Herausforderungen und neue Strategien für Unternehmen in der Corona-Pandemie und die Zeit danach. Zwischen den inhaltlichen Beiträgen sorgten Künstler wie der Konzertpianist Alexander Krichel, der Kabarettist Florian Schröder oder die Sängerin MINE für inspirierende, entspannende Unterhaltung.

NWX21 „at a glance“

-  **> 100 Speaker** (Live-Talk + Videocast)
- > 40 Masterclasses** und Workshops
- > 6.000 Online-Zuschauer** auf allen Kanälen

 **Reichweite:**
5.578.000 Impressions vor und während der NWX

Zudem gab es ein breites Programm von über 40 Masterclasses und Workshops, die über die digitale Plattform Hopin erreichbar waren. Neben Referaten prominenter Redner wie Erfolgsautor John Strelecky oder Olympiasieger Michael Groß wurden hier als Schwerpunkte positive Beispiele und Fragestellungen aus der New Work-Praxis präsentiert und diskutiert: Die Palette reichte von Hybrid-Work-Lösungen über soziales Engagement von Unternehmen und einzelnen Personen bis hin zu Diskussionen über neue Führungsmodelle.

Insgesamt bot die NWX21 somit eine inspirierende Mischung an Themen und Gästen mit Diskussionen und Vorträgen rund um Neues Arbeiten, Diversität, Nachhaltigkeit, Persönlichkeit, Raumkonzepte und Human Resources. Das Echo auf die NWX21 war überragend: Der mehrstündige Videostream wurde



Beeindruckender Auftritt: Die niederländische Anthropologin Jitske Kramer begeisterte auf der NWX-Bühne der Elbphilharmonie mit einer fulminanten Keynote



Cooler Moderation: Lisa Nölting von CorpComm-Team führte durch den NWX-Tag

„Wir sind überzeugt, der Diskurs zur Zukunft der Arbeit ist heute wichtiger denn je. Doch um für diese Veränderungen zu begeistern und den Wandel voranzutreiben, braucht es ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse der Menschen und Organisationen – und einen Perspektivwechsel. Und genau dieser Perspektivwechsel ist das Herzstück der NEW WORK Experience.“

Petra von Strombeck, CEO

von 6.000 Usern verfolgt, die Masterclasses und Workshops hatten 1.370 Teilnehmer. Mehr als 3.300 – zum allergrößten Teil positive – Kommentare liefen während des Kongresses auf unser Diskussionsplattform ein.

Der NEW WORK Award: ausgezeichnete Praxis

Der NEW WORK Award, unser bereits 2013 initiiertes Preis, bildete auch im Jahr 2021 einen wichtigen Bestandteil unserer Arbeit. Wir möchten damit Menschen ermutigen, mit herausragenden Ideen und Projekten ihren Beitrag für eine bessere Arbeitswelt und Gesellschaft zu leisten. Wie 2020 wurden die Award-Kategorien nach Beratungen mit unserer Fachjury in einzelnen Kategorien angepasst, um den kontinuierlichen Fortschritten der New Work-Ideen gerecht zu werden. Daneben wurde in Kooperation mit der Literatur-Community-Plattform **Story.one** zum ersten Mal ein Publikumsaward vergeben. Hier waren die User aufgefordert, eine persönliche Kurzgeschichte zum Thema New Work einzureichen, insgesamt kamen dort knapp 400 Beiträge zusammen.

In einer mehrwöchigen Bewerbungsphase erreichten uns insgesamt 240 Bewerbungen in den drei Kategorien „New Worker:IN“, „New Work Teams“ und „Zukunftswürfe“. Daraus nominierte die Jury in einer per Videostream öffentlich gemachten Sitzung insgesamt 40 Kandidaten für eine Shortlist, über die die Community anschließend abstimmen konnte. Nach einigen durch die Pandemie leider notwendigen Terminverschiebungen wurde der ursprünglich als Off-Air-Event geplante **NEW WORK Award** am 16. Dezember 2021 digital verliehen, wobei die jeweiligen Sieger der Kategorien per Videoanruf überrascht und interviewt wurden.

Besonders auffallend war, dass in diesem Jahr hauptsächlich Personen und Projekte ausgezeichnet wurden, die sich gesellschaftlich engagieren. So entschied etwa bei den „New Work Teams“ die **voio GmbH** die Wahl für sich. Die junge Firma entwickelte eine betriebliche Plattform, auf der Unternehmen ihren Arbeitnehmern familienfreundliche Angebote wie kurzfristige virtuelle Kinderbetreuung, spezielle Ferienaktivitäten oder Computerkurse machen können.

In der Kategorie „Zukunftswürfe“ gewann das Konzept der Non-Profit-Initiative **Joint Generations**, das sich für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt einsetzt und damit die generationsübergreifende Inklusion fördert. Und einer der Preise der „New Worker:IN“-Kategorie ging an **Sandra Hunke**, die mit ihrem Social Media-Kanal „Das Baumädchen“ dazu beitragen möchte, dass mehr junge Frauen in Handwerks- aber auch andere männlich dominierte Berufe gehen.

Die NWX Content-Formate: News you can use

Das aufgrund der Pandemie 2020 eigentlich nur als Ersatz für den Live-Kongress **NEW WORK Experience** aus der Taufe gehobene **Videoformat NWXnow**, das Interviews und Livetalks bietet, haben wir 2021 fortgeführt und weiterentwickelt. Nicht nur, weil es sich als Alternative zu den doch schmerzlich vermissen Events vor Ort bewährte, sondern es darüber hinaus auch noch zu einer signifikanten Reichweitensteigerung unserer Inhalte beitrug, siehe Infobox „NWXnow 2021 in Zahlen“.



NWXnow 2021 in Zahlen

9 Videocasts

> 1.2 Mio. Aufrufe
der Videocasts



18 Live-Talks

> 300.000 Aufrufe
der Live-Talks



> 11 Mio.
Social Media
Impressions



Erfolgreich erwies sich auch unsere Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Region Braunschweig. Die per Videoschleife durchgeführten Experten-Diskussionen mit anschließender Publikumsintegration schafften sehr praxisnahe Zugänge zu aktuellen Themen und interessante Einblicke in die strategischen Überlegungen von lokalen Unternehmen, vom mittelständischen Maschinenbauer bis hin zum Weltkonzern Volkswagen.

Neu gestartet haben wir im April 2021 das **Online-Portal NWX Magazin**. Hier präsentieren wir neben den NWXknow-Formaten und dem ebenfalls inhouse produzierten Podcast **„NEW WORK Stories“** viele ausgewählte Beiträge aus den einzelnen Unternehmensbereichen sowie eigens erstellte Reportagen, Interviews, Analysen und Kommentare. Wir wollen damit einen zentralen Ort anbieten, an dem die inhaltliche Kompetenz aller Units der New Work SE zur Gestaltung einer modernen Arbeitswelt sichtbar wird. 2022 werden wir das NWX Magazin mit einer Community, einem Newsletter-Angebot und neuen Formaten weiter ausbauen.

TRAINING FÜR DEN EMPATHIE-MUSKEL

Interview mit XING News Chefredakteurin Astrid Maier (im Foto links) über den Podcast „Führung“ (Koop mit Harvard Business Manager)

Astrid Maier, Chefredakteurin von XING, und Antonia Götsch, Chefredakteurin des Harvard Business Manager, sprechen in ihrem Podcast **„Team A – Der ehrliche Führungspodcast“** mit Gästen aus Unternehmen und Universitäten über das, was Führungskräfte umtreibt: Konflikte im Team lösen, Mitarbeitergespräche vorbereiten, Innovation anstoßen, Ziele erreichen, das Team bei Veränderungen mitnehmen. Astrid Maier erklärt, warum das Thema Führung so wichtig ist.

Astrid, euer Podcast heißt „Der ehrliche Führungspodcast“. Wird denn bei dem Thema sonst oft geschwindelt?

Geschwindelt nicht, aber es wird oft nur über die Theorie gesprochen. Wir wollen dagegen beides liefern: wissenschaftliche Erkenntnisse, ergänzt um Einblicke aus der Praxis. Und da geht oft manches schief, aus dem wir lernen wollen. Deshalb ehrlich, denn wir teilen auch unsere eigenen Erfahrungen.

Was macht Führung im Jahr 2022 aus?

Sie ist situativ, weshalb Führungskräfte ihr Repertoire erweitern müssen. Sie müssen in hybriden Meetings ihre Teams ganz anders mitnehmen als in komplett remoten, in Hochinzidenzzeiten anders als im Sommer, wenn alle



gut drauf sind. Führung muss sich also stärker anpassen lernen. Das Gute: Wer das schafft, wird langfristig davon profitieren, denn es trainiert unseren Empathie-Muskel.

Warum ist euer Podcast nicht nur etwas für Führungskräfte?

Führung hat immer auch etwas mit Selbstführung zu tun. Das haben wir alle spätestens im Homeoffice gemerkt. Und wir sprechen mit unseren Gästen oft über sehr praktische Dinge: Wie verhandle ich wie ein FBI-Profi – das Thema ist sowohl für Abteilungsleiter interessant, die ihren Bereich vergrößern wollen, als auch für ihre Mitarbeiter, die gerne mehr Gehalt hätten.



Im Fokus:

Officehome

*New Working Places – unsere Orte
für besseres Arbeiten in Hamburg und Wien*

Die Ideen und Ziele von New Work gedeihen am besten in Umgebungen, die für die neuen Formen der (Zusammen-)Arbeit besser geeignet sind als lange graue Büroflure mit Einzelbüros und Vereinsamungsgefahr. Mit unseren neuen Bürogebäuden in Hamburg und Wien zeigen wir, wie der nächste Gestaltungsschritt moderner Arbeitsplätze – auch in Verbindung mit Homeoffice-Lösungen – aussehen kann: Offen, hell und freundlich sind die Räume geworden im NEW WORK Harbour in Hamburg und der NEW WORK Base in Wien, die in 2021 bezogen wurden. Sie alle fördern Kreativität, Kommunikation und Austausch zwischen den Mitarbeiter, halten aber auch genügend Ruhe- und Konzentrationszonen für den Einzelnen bereit.

DER NEW WORK HARBOUR: HAFEN FÜR NEUE IDEEN

Mitten in der modernen HafenCity in Hamburg befindet sich seit dem 16. September 2021 die neue Zentrale der New Work SE. Schon die Lage direkt an der Elbe rechtfertigt den Namen des markanten modernen Gebäudes: NEW WORK Harbour. Doch er ist ganz bewusst auch in einem anderen Sinne zu verstehen. Als Heimathafen und Startpunkt zugleich für viele Ideen zur neuen Arbeitswelt – und ihrer praktischen Umsetzung. Nach einer knapp zweijährigen, aufwendigen Umgestaltung bietet das ehemalige Unilever-Gebäude nun auf rund 3.000 Quadratmetern eine der attraktivsten Arbeitsumgebungen Deutschlands für die über 900 Hamburger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Unternehmens.

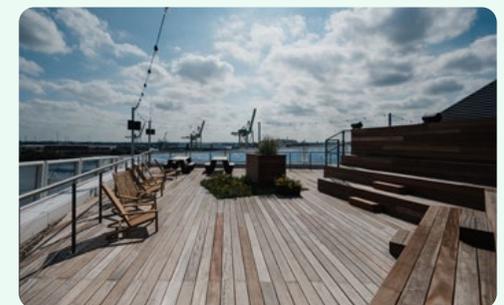
Und die waren bei der Neukonzeption des Hauses prägend mitbeteiligt. Denn in das von einem Projektteam der New Work SE und dem Architekturbüro Schnittger Architekten + Partner entworfene Gestaltungskonzept flossen nach intensiven Befragungen der Mitarbeitenden auch viele Wünsche und Ideen der Kollegen ein. Gestützt wurden die Planungen durch umfangreiche Tests, unter anderem per Stoppuhr über die reale zeitliche Nutzung von Arbeitsplätzen, Konferenzräumen und anderen Flächen in unseren alten Hamburger Gebäuden. Auch organisatorische Umstellungen und Veränderungen an Workflows wurden diskutiert und teilweise umgesetzt.



Die neue Hamburger Heimat der New Work SE: der NEW WORK Harbour



Viel Platz drinnen und draußen:
Im NEW WORK Harbour findet sich für jede Arbeitssituation der passende Ort



Hamburg

„Sehr wichtig in dem Prozess war darüber hinaus der ständige Austausch zwischen uns und den 30 Change Champions, die seit Mitte 2020 in ihren verschiedenen Teams und Units regelmäßig Feedback zum jeweils aktuellen Planungsstand einholten.“

Claudia Peters,
Principal Brand Strategy, New Work SE

Dieses agile Verfahren hat gerade auch in der Corona-Pandemie eine kontinuierliche Kommunikation zwischen Vorstand, Geschäftsführung und den Mitarbeitern gesichert und so das Projekt entscheidend weitergebracht.

Denn natürlich sorgte auch die Corona-Krise dafür, dass die Konzeption für unsere neue Heimat einige Male verändert wurde. Es war klar, dass der Trend zu Homeoffice und Remote Work sich auch in der Gestaltung des Harbours widerspiegeln musste. Und obwohl sich viele Mitarbeiter nach einer Rückkehr ins Büro und ein „echtes“ Wiedersehen mit den Kollegen sehnten, hatten sie auch die digitalen Lösungen, die sich in der Pandemiezeit durchaus bewährten, schätzen gelernt. Bieten sie doch mehr flexible Lösungen für den Einzelnen je nach privater Situation und damit auch die Voraussetzungen für eine bessere Work-Life-Balance. Für dieses „New Normal“, die Zusammenarbeit zwischen Teammitgliedern im Büro und im Homeoffice, wurden auch in den Konferenzräumen perfekte technische Bedingungen geschaffen – zum Beispiel mit großen Bildschirmen, auf denen die zugeschalteten Kollegen einen angemessen großen Platz finden.

Wie die zukünftigen Regelungen zu An- und Abwesenheiten für unsere Kollegen aussehen, entscheidet sich nach der Evaluation der ersten Monate im neuen Harbour, die Anfang 2022 erfolgt, siehe auch ab [→ Seite 21](#) Handlungsfeld Mitarbeitende.



Rock on: Der Proberaum wurde von der unternehmenseigenen Band selbst gestaltet



Open Office:
Im NEW WORK Pier
sind „Gastarbeiter“
jederzeit willkommen

So gibt es also im neuen Headquarter keine 900 festen „klassischen“ Arbeitsplätze mehr für alle Hamburger Mitarbeiter, sondern nur noch rund die Hälfte an typischen Schreibtischen. Stattdessen dominieren auf den insgesamt sechs Etagen flexibel zu nutzende Flächen, die von den Mitgliedern der einzelnen Units benutzt werden können. Hierbei liegt ein starker Fokus auf Zusammenarbeit, Dialog und Kommunikation – zusätzlich wurden aber auch in Zusammenarbeit mit dem Stuttgarter Beratungsunternehmen Drees & Sommer mehr als ein Dutzend Räumlichkeiten zur Entspannung, Kontemplation, aber auch für neue Impulse geschaffen.

„Der NEW WORK Harbour ist ein Gebäude, das perfekt zu unser Unternehmens-DNA passt. Besonders der 6. Stock sei ein Beispiel dafür, welche neuen Wege man in der Gestaltung von Arbeitsorten gehen könnte. Da waren ganz am Anfang auch „normale“ Flächen eingeplant, aber während Corona hatten wir die Chance, noch mal umzugestalten mit der Vision, eine Fläche zu schaffen, die ein neues Arbeiten darstellt. Auf dieser Fläche, die wir mit der Hamburger Agentur NestOne entwickelt haben, wurden verschiedene Zonen geschaffen mit unterschiedlichen Impulsen für die Mitarbeiter. Hier kann sich jeder aussuchen, wie und wo er arbeiten möchte und was er braucht, um produktiv zu sein.“

Claudia Peters, Principal Brand Strategy,
New Work SE

Neben einem Co-Creation-Lab, wo es um crossfunktionales Arbeiten geht, gibt es einen Kreativitätsbereich, ein Kaminzimmer, eine Kiezkeipe für das Afterwork-Getränk und sogar einen Musikbereich mit Schallplatten und einem Bandraum, wo Mitarbeiter während der Arbeit Musik hören oder Instrumente ausprobieren können, um sich anders zu stimulieren.

Natürlich erfüllt der Harbour nicht nur in punkto Flexibilität, Offenheit und Kreativität viele Wünsche an einen modernen Arbeitsplatz – auch in Sachen Nachhaltigkeit ist unsere Zentrale richtungsweisend. Das 2009 fertiggestellte Gebäude ist mit allen wichtigen Zertifikaten ausgezeichnet, die Mülltrennung ist vorbildlich und die Kantine liefert mindestens eine vegane Mahlzeit am Tag. Und zusätzlich werden wir 2022 auch noch auf eigene Initiative und Kosten eine neue Wärmerückgewinnungsanlage für das gesamte Gebäude installieren.

Mehr über die nachhaltigen Eigenschaften des NEW WORK Harbours und seiner Klimabilanz berichten wir im Handlungsfeld Umwelt ab → [Seite 32](#).

Der Harbour kommt nicht nur bei unseren Mitarbeitern gut an. Seit Eröffnung bekommen wir auch von außen – von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Gästen – sehr viel positives Feedback und so viele Fragen, dass wir uns entschlossen haben, regelmäßige Besichtigungstouren zu veranstalten. Gäste sind nicht nur zur Besichtigungstour willkommen. Direkt am Eingang des Harbours wurde mit dem NEW WORK Pier ein Co-Working-Space geschaffen, der Freelancern und anderen Gästen als offener Arbeitsraum jederzeit unentgeltlich zur Verfügung steht.



BLOSS KEINE ROUTINE: DIE NEW WORK BASE IN WIEN

Ganz anders als der NEW WORK Harbour kommt die NEW WORK Base daher, die Heimat unserer österreichischen Kolleginnen und Kollegen – jedenfalls von außen gesehen. Denn das 1909 errichtete, denkmalgeschützte „Haus am Schottentor“ in Wien spiegelt seine große und lange Tradition schon an der imposanten neoklassizistischen Fassade wider.

Große Teile des Gebäudes wurden zu einem der modernsten Offices von Wien umgestaltet, wo New Work jeden Tag gelebt wird. Nachhaltig und zukunftsweisend soll hier, wie auch in

„Die Anforderungen an ein New Work-Office unterscheiden sich stark von den altbewährten klassischen Bürokonzepten. Mit unserem Design möchten wir Kreativität fördern und motivieren, und der Vielfalt der New Work SE ein Gesicht geben. Nur so können wir perfekte, zukunftssichere Arbeitsumgebungen anbieten und planen.“

Daniel Sieber, Architekt der Base vom Berliner Planungsbüro Hungenberg Sieber

unserem Hamburger Harbour, eine moderne Arbeitswelt gelebt werden, in der Ruhe und Kontemplation nicht zu kurz kommen. Auf zwei Geschossen stehen den rund 300 Mitarbeitern der New Work SE in Österreich nun 5.500 Quadratmeter zur Verfügung, zusätzlich gibt es drei Galerien sowie zwei Dachterrassen. Die Räume sind hell und luftig, die Arbeitsplätze sind auf verschiedene Räume und Zonen verteilt und die Mitarbeiter können täglich wählen, wo sie sich niederlassen wollen.

Das Konzept wurde an drei Zielen ausgerichtet, nämlich der Schaffung vielfältiger und flexibler Arbeitsbedingungen, der Kreation eines dynamischen und motivierenden Office-Designs sowie der Förderung der Kommunikation und des Miteinanders.

Sandra Auernigg, Projectlead der NEW WORK Base und maßgeblich für das Konzept des Projekts verantwortlich, erklärt: „In über 3.000 Planungsstunden haben wir versucht, New Work in jeder Ecke spürbar zu machen. Schon vor Corona haben wir das Büro nicht als Verrichtungsort für Routinen verstanden, sondern als Plattform zur Entfaltung, und dies spiegelt sich im Konzept und in der Planung wider. Das beste Beispiel dafür ist die Tatsache, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchwegs mitentschieden haben – von der Benennung der Meetingräume, über die Ausstattung der Dachterrasse bis hin zu Free Seating und Dog Office Guidelines“.



Vienna working: Auch die neu gestaltete NEW WORK Base in Wien setzt moderne Bürokonzepte konsequent um



Wien

GRI-Inhaltsindex

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016²		
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	Unternehmensporträt → Seite 3
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensporträt → Seite 3 Produkte und Dienstleistungen → Seite 26 ff. Gesellschaft → Seite 38 ff.
102-3	Hauptsitz der Organisation	Impressum → Seite 51 Hamburg, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	Unternehmensporträt → Seite 3 → https://www.new-work.se/de/unternehmen
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Unternehmensporträt → Seite 3 GB (Lagebericht) → Seite 28
102-6	Belieferte Märkte	Unternehmensporträt → Seite 3 Produkte und Dienstleistungen → Seite 26 ff.
102-7	Größe der Organisation	Unternehmensporträt → Seite 3 Mitarbeiter → Seite 23 GB (Lagebericht) → Seite 28 GB (Konzernabschluss) → Seite 68
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Mitarbeiter → Seite 23
102-9	Lieferkette	Produkte und Dienstleistungen → Seite 26
102-10	Signifikante Änderung in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine signifikanten Änderungen in 2021
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Code of Conduct der New Work SE CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
102-12	Externe Initiativen	CSR-Ziele und -Strategie: Beitrag zu den SDGs → Seite 10, 14 Unternehmensführung → Seite 16 ff.
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 15

¹ Anwendung GRI-Standards 2016

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden → Seite 6 f.
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Chancen und Risiken	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 ff.
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	CSR-Leitbild → Seite 5 CSR-Ziele und -Strategie → Seite 9 ff. Unternehmensführung → Seite 18
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 GB (Erklärung zur Unternehmensführung) → https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance
Stakeholdereinbeziehung		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 15
102-41	Tarifverträge	Keine Angabe möglich.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 15
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 15 Unternehmensführung → Seite 17 f. Mitarbeiter, Mitarbeiterzufriedenheit → Seite 23 Gesellschaft, Veranstaltungen → Seite 38 ff. Produkte und Dienstleistungen → Seite 27 ff.
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 15
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB (Konzernabschluss) → Seite 68 Firmen der New Work SE / Harbour for → Seite 3
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 10 f.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 10 f.
102-48	Neudarstellung von Informationen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 9 ff.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Keine

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht → Seite 2 01.01.2021 bis 31.12.2021
102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht → Seite 2 25. März 2021
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht → Seite 2 jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum → Seite 51
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht → Seite 2 Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt.
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex → Seite 48, 49
102-56	Externe Prüfung	Externe Prüfung: Statement Wirtschaftsprüfer → Seite 50
GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016		
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 10 ff.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 10 ff. Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen
103-3	Auswertung des Managementansatzes	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 10 ff. Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen
GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN		
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 32 ff. Angabe erfolgt im Bericht 2022 (Datenerfassung in 2022)
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 32 ff. Angabe erfolgt im Bericht 2022 (Datenerfassung in 2022)
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umwelt → Seite 33 f.

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 305: Emissionen 2016		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt → Seite 34 Angabe erfolgt im Bericht 2022 (Datenerfassung in 2022)
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt → Seite 34, 35 Angabe erfolgt im Bericht 2022 (Datenerfassung in 2022)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt → Seite 35
GRI 400: SOZIALE THEMEN		
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiter → Seite 25
401-3	Elternzeit	Mitarbeiter → Seite 25
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiter → Seite 24 Angabe erfolgt im Bericht 2022 (Datenerfassung in 2022)
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiter → Seite 25
Offenlegung wesentlicher sozialer Themen		
NW-MZ	Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiter → Seite 23 New Work SE-eigene Kennzahl
NW-KH	Anteil Frauen an Führungskräften	Mitarbeiter → Seite 25 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 31 Keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten im Berichtszeitraum.
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Unternehmensführung → Seite 17 f. Keine Strafen und Verstöße wegen Nichteinhaltung von Gesetzen/Vorschriften im Berichtszeitraum.

Externe Prüfung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

AN DIE NEW WORK SE, HAMBURG

Wir haben den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der New Work SE, Hamburg, (im Folgenden „Gesellschaft“ oder „New Work“) für den Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit §§ 315b, 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 Einrichtung 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 sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe. Die Berichtskriterien orientieren sich zudem an den in den Sustainability Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für

Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten, den Anforderungen der Sustainability Standards der Global Reporting Initiative sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden 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, sodass 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 und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts
- Einsichtnahme und Prüfung ausgewählter Dokumente (Prüfungsnachweise), die die Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht belegen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

PRÜFURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten, den Anforderungen der Sustainability Standards der Global Reporting Initiative sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

VERWENDUNGSZWECK 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 möglicherweise 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 prüfungsnahen Leistungen 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 Kenntnisnimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Hamburg, den 14. März 2022

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Driesch (Wirtschaftsprüfer)

Kai Michael Beckmann

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

Konzept, Gestaltung und Realisation

Silvester Group, Hamburg

www.silvestergroup.com

Bildnachweise

New Work-Bildpool

New Work SE/Raimar von Wienskowski

Nils Hasenau (Seiten 38, 39, 40 und 41)

Getty Images (Titel, Seiten 5, 22, 31, 33)

Niklas Marc Heinecke (Seiten 21 und 26)

Projektmanagement

Christina Gossel | CG Sustain

CONE – The Content Network

Text

Ralf Klassen

Unsere Social-Media-Kanäle

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

(New Work Experience)

Twitter: [NEW_WORK_SE_IR](#)

(Kapitalmarktbezogene Themen und Neuigkeiten)

Twitter: [NewWork_SE](#)

(Unternehmensübergreifende Themen und Neuigkeiten)



HARBOUR FOR



New Work SE

Am Strandkai 1
20457 Hamburg

Telefon + 49 40 41 91 31-793

Telefax + 49 40 41 91 31-44

ir@new-work.se