

XING[»]



CSR-
BERICHT
2018

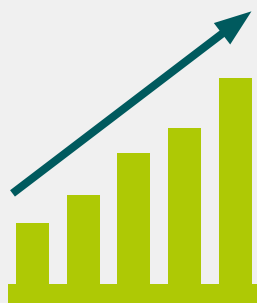
Corporate Social Responsibility

AUF EINEN BLICK



MITARBEITER

2018: 1.562
2017: 1.290
2016: 961

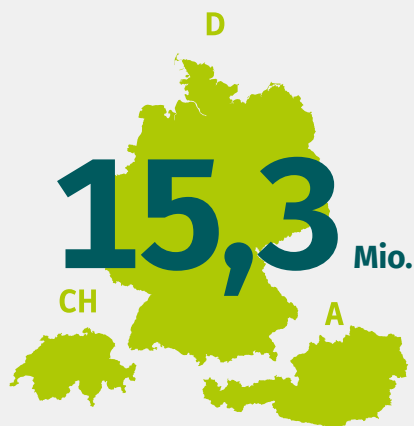


GESAMTUMSATZ

235,1

Mio. € – ein Zuwachs von
25 % im Vergleich zu 2017

MITGLIEDER
15,3 Mio. Mitglieder
in der gesamten
D-A-CH-Region



STANDORTE



ÜBER DIESEN BERICHT

Wir berichten im vorliegenden CSR-Bericht über das Geschäftsjahr 2018.

Unser CSR-Bericht umfasst die XING SE sowie alle Tochterunternehmen. Abweichungen sind über entsprechende Fußnoten gekennzeichnet. Seit dem Erstbericht 2017 haben sich keine wesentlichen Änderungen im Hinblick auf Berichtsumfang und Grenzen ergeben.

Für die Erstellung des CSR-Berichts wurde kein weiterführendes Rahmenwerk genutzt, da dies vor dem Hintergrund der Geschäftstätigkeit der XING-Gesellschaft keinen Mehrwert bietet. Es handelt sich um eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung (§ 289b und § 315b HGB).

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

Dieser Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Beide Fassungen sowie weitere Presseinformationen stehen auch im Internet unter corporate.xing.com zum Download bereit.

XING ist das führende berufliche soziale Netzwerk im deutschsprachigen Raum

XING begleitet seine Mitglieder durch die Umwälzungsprozesse der Arbeitswelt. In einem Umfeld von Fachkräftemangel, Digitalisierung und Wertewandel unterstützt XING seine mehr als 15 Millionen Mitglieder dabei, Arbeiten und Leben möglichst harmonisch miteinander zu vereinen. So können die Mitglieder auf Augenhöhe Kontakt aufnehmen und über Nachrichten in Verbindung bleiben. Im Stellenmarkt können sie den Job suchen, der ihren individuellen Bedürfnissen entspricht und mit den XING News Angeboten nicht nur auf dem Laufenden bleiben und mitdiskutieren, sondern sich auch über die Veränderungen und Trends der neuen Arbeitswelt informieren.

Anfang 2013 stärkte XING mit dem Kauf von kununu, der marktführenden Plattform für Arbeitgeberbewertungen im deutschsprachigen Raum, seine Position als Marktführer im Bereich Social Recruiting. 2017 hat XING seinen Wachstumskurs fortgesetzt: Mit Prescreen hat das Unternehmen den am stärksten wachsenden Anbieter eines Bewerbermanagementsystems in Europa übernommen und mit InterNations das weltweit größte Netzwerk für Menschen, die im Ausland leben und arbeiten.

2003 gegründet, ist XING seit 2006 börsennotiert und seit September 2011 im TecDAX gelistet.

Die Mitglieder tauschen sich auf XING in knapp 90.000 Gruppen aus oder vernetzen sich persönlich auf einem der mehr als 130.000 beruflich relevanten Events pro Jahr. XING ist an den Standorten Hamburg, Berlin, München, Barcelona, Valencia, Wien, Porto, Zürich und Boston vertreten.

INHALT

2	Unser CSR-Leitbild	14	Handlungsfeld Mitarbeiter	36	Handlungsfeld Datenschutz und Compliance
3	Vorwort des Vorstands	22	Handlungsfeld Gesellschaft	40	Handlungsfeld Umwelt
6	Geleitwort von Gerald Hüther	30	Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen	46	Prüfbescheinigung
9	CSR: Ziele und Strategie			48	Impressum und Kontakt

UNSER CSR-LEITBILD

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

XING setzt sich deshalb dafür ein, die Chancen dieser Veränderung zu erkennen und möglichst vielen Menschen zu öffnen. Dieser Anspruch leitet uns bei der Ausgestaltung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Dazu wirft XING seine Kompetenz als größtes berufliches Netzwerk im deutschsprachigen Raum in die Waagschale. Wir stellen immer wieder zukunftsweisende Arbeitskonzepte und -initiativen zur Verfügung und bringen diese in die gesellschaftliche Debatte mit ein.

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

ARBEIT, DIE ZUM LEBEN PASST



Dr. Thomas Vollmoeller,
CEO XING SE

Liebe Leser,

„Die meisten Arbeitnehmer in Deutschland machen nur noch Dienst nach Vorschrift – und würden am liebsten sofort kündigen.“ Mit diesem Satz beginnt ein Artikel der Frankfurter Allgemeine Zeitung*, der eine Gallup-Studie von August 2018 vorstellt. Gemäß dieser Studie fühlen sich nur 15 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland an ihrem Arbeitsplatz so richtig wohl.

Über viele Jahrzehnte hinweg wäre diese Nachricht kaum eine Schlagzeile wert gewesen. In der traditionellen Arbeitswelt galten die Bedingungen der Arbeitgeber. In der Zeit von „Old Work“ waren Arbeitsplätze knapp und heiß begehrt. Wem sein Job nicht gefiel, der konnte gern gehen. Schließlich standen in der Regel Hunderte von Kandidaten vor der Tür, die ihn nur allzu gern machten. Wem seine Tätigkeit nicht gefiel – der hatte eben Pech gehabt. Dienst war schließlich Dienst und Schnaps war Schnaps, so wollte es das Sprichwort.

* „Fünf Millionen Deutsche haben innerlich gekündigt“, Anja Engelke, Faz.net vom 29.08.2018.

Die Zeiten haben sich geändert. Die Bedingungen des Arbeitsmarktes haben sich besonders im deutschsprachigen Raum radikal verändert. So hat die demografische Entwicklung dazu geführt, dass es heute einen Mangel an Talenten gibt. Zusätzlich macht die Digitalisierung Arbeit unabhängig von einem festen Ort und Zeit möglich. Und gerade die junge Generation steht dem Thema Arbeit mit anderen Werten und Perspektiven gegenüber.

Dieser neue Anspruch ist gut. Denn Arbeit ist ein viel zu zentraler Teil unseres Lebens, als dass wir uns – wie unsere Eltern und Großeltern das vielfach tun mussten – achselzuckend in unser vermeintliches Schicksal ergeben, da man eben arbeiten muss, und es also auch letztlich egal ist, was man tut. Hauptsache, man kann möglichst gut davon leben. Nein, für viele von uns ist Arbeit einer der Bereiche unseres Daseins, der die meiste Lebenszeit in Anspruch nimmt. Wir verbringen vielfach mehr Zeit mit unseren Kollegen als mit Familie, Kindern und Freunden. Das zugrunde legend, versuchen immer mehr Menschen eine Tätigkeit zu finden, die zum eigenen Leben, den eigenen Werten, den eigenen Wünschen passt. Da diese Wünsche und Bedürfnisse immer vielfältiger werden, wird die Arbeitswelt immer fragmentierter, diverser, bunter.

Wir bei XING finden: Das ist eine sehr erfreuliche Entwicklung. Wir versuchen, unseren Mitgliedern dabei zu helfen, ein besseres, zufriedeneres, letztlich glücklicheres (Arbeits-)Leben zu führen. Wir fühlen uns dabei dem Diktum von Frithjof Bergmann verbunden, dem heute 88-jährigen Philosophen, der den Begriff „New Work“ geprägt hat und darunter Arbeit verstand, „die man wirklich, wirklich tun will“. Hinter Bergmanns Zitat verbirgt sich ein umfassendes gesellschaftsphilosophisches Konzept, das in seiner Radikalität und seinem Anspruch naturgemäß deutlich weiter geht als unsere Bemühungen. Was wir aber können: konkret dazu beitragen, dass unsere Mitglieder wieder gern zur Arbeit gehen. Dass sie eine Tätigkeit ausüben, die ihnen etwas bedeutet. Die zu ihrem individuellen Lebensentwurf passt. Wir können so helfen, dass sie ihre Arbeit nicht als einen lästigen, verschwendeten Teil ihres Lebens empfinden, sondern als einen, auf den sie stolz sind.

**„Wir können konkret dazu beitragen,
dass unsere Mitglieder wieder gern zur
Arbeit gehen.“**

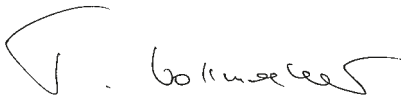
„Wir bieten Plattformen, Orte des Austauschs und der Diskussion, um diesen Diskurs zu intensivieren und ihn mit neuen Impulsen zu verstärken.“

Dieselben Ideen, die uns leiten, wenn wir unseren Mitgliedern neue Angebote machen, mit denen sie ihr Arbeitsleben verbessern können, sind auch für unser gesellschaftliches Engagement zentral. So sind wir davon überzeugt, dass es eines gesellschaftlichen Diskurses bedarf, der sich um die Frage dreht, wie wir in Zukunft arbeiten wollen. Wir bieten Plattformen, Orte des Austauschs und der Diskussion, um diesen Diskurs zu intensivieren und ihn mit neuen Impulsen zu verstärken. Wir verschaffen neuen, innovativen Konzepten von Arbeit Sichtbarkeit. Wir bringen Menschen unterschiedlichster Couleur zusammen, um möglichst viele Perspektiven in diesen Diskurs einfließen zu lassen. Wie wir das genau tun – davon berichtet dieser CSR-Report.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen! Und hoffe, dass wir alle künftig immer seltener Nachrichten darüber lesen müssen, dass eine große Zahl Menschen unzufrieden ist mit der Tätigkeit, für die sie ihre Lebenszeit verwenden.

For a better working life!

Ihr



Thomas Vollmoeller

ERFOLGSFAKTOR EIGENMOTIVATION

Der Begriff „Manager“ hat dieselben Wurzeln wie das Wort „Manege“. Und auch die traditionelle Vorstellung von Führung im Berufsleben hat eine starke Verwandtschaft mit der Tätigkeit eines Dompteurs in der Manege. Die Behandlung von Menschen wie Unmündige, das Führen von „Untergebenen“ hatten und haben nicht selten den Zweck, eigenen Einfluss, Macht, Besitz sowie Gewinne auf Kosten anderer zu erreichen.

Doch was sind die Kompetenzen, die Mitarbeiter im 21. Jahrhundert benötigen, damit Unternehmen erfolgreich sein können? Die Antwort: Erfolgreiche Unternehmen sind angewiesen auf Mitarbeiter, die sich mit all ihren Kompetenzen, ihrer Kreativität und Umsicht einsetzen – in eigener Verantwortung und mit Eigenmotivation für ihre Firma. Wie aber können Eigenmotivation und Kreativität Einzug erhalten in die Unternehmen, in denen weithin demotivierte und unzufriedene Menschen ihre Lebenszeit fristen?

Eine Arbeitswelt, in der Kreativität und Eigenmotivation der Mitarbeiter entscheidende Erfolgsfaktoren sind, muss zwei Voraussetzungen erfüllen: ein neues Verständnis dessen, was wir Führung nennen, sowie ein neues Bildungsethos.

Zum Aspekt der Führung: Zentrale Steuerung, Führung von Humanressourcen und Entwicklung von deren Potenzial – das waren in der Vergangenheit schon Konzepte, die mehr mit Fiktion als mit Fakten zu tun hatten und die den Protagonisten, den vermeintlich Führenden wie den vermeintlich Geführten, vor eine unlösbare Aufgabe stellten. Spätestens jetzt ist es aber an der Zeit, die immer noch äußerst hartnäckig präsenten Überzeugungen der alten Welt zu überwinden.



Der Hirnforscher Gerald Hüther ist studierter Neurobiologe und Autor zahlreicher Sachbücher.

Der kreative und eigenmotivierte Mitarbeiter, der sich lernend entwickelt, wächst und tut, wovon er überzeugt ist, erfordert neue Glaubenssätze in den Unternehmen. Denn sie setzen heute die Grenzen, die Restriktionen, nicht der Einzelne. Das menschliche Gehirn ist zeitlebens lernfähig, sodass kein Mensch das in seinem Gehirn angelegte Vernetzungspotenzial jemals ausschöpft. Das Problem ist nur, dass jenes in jedem Mitarbeiter angelegte Potenzial nur vom Individuum selbst, nicht aber von seiner Führungskraft entfaltet werden kann. Potenzialentfaltung findet nur statt, wenn der oder die Einzelne es selber will. Dazu kann man niemanden überreden oder gar zwingen – allerdings kann man einladen, ermutigen und inspirieren. Das wiederum kann nicht gelingen, wenn der betreffende Mitarbeiter zum Objekt der Erwartungen, Belehrungen, Bewertungen oder Maßnahmen des Personalentwicklers gemacht, wenn er als eine Humanressource betrachtet und auch so behandelt wird. Natürlich ist das ein unwürdiger Umgang mit Mitarbeitern. Wer die Erkenntnisse der Hirnforschung ernst nimmt und sein Unternehmen für die Herausforderungen von Globalisierung und Digitalisierung fit machen will, wird umdenken müssen.

„Der kreative und eigenmotivierte Mitarbeiter, der sich lernend entwickelt, wächst und tut, wovon er überzeugt ist, erfordert neue Glaubenssätze in den Unternehmen.“

Um das im Gehirn angelegte Vernetzungspotenzial entfalten und zu außergewöhnlichen Leistungen weiterentwickeln zu können, brauchen wir Menschen ein Gefühl und ein Bewusstsein unserer eigenen Würde. Dieses Gefühl wird bereits sehr früh geprägt, und zwar in der Schule. Und hier sind wir bei der zweiten zentralen Veränderungsnotwendigkeit, die uns vor eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe stellt: einem Paradigmenwechsel in unserem Bildungssystem.

Die Erkenntnisse der Hirnforschung sind eindeutig: Die „Dressurschule“, in der es darum geht, was Kinder lernen „müssen“, in der es einen Wert darstellt, dass sie sich durch den Schulstoff quälen, ist nicht geeignet, um aus unseren Kindern kreative und eigenmotivierte Menschen zu machen. Es gilt in der Schule im Grunde dasselbe wie im Unternehmen: Es gibt keine Motivation von außen. Wir haben lediglich die Möglichkeit, die Motivation, die ein Mensch von vornherein mitbringt, nicht kaputt zu machen. Jeder Mensch bringt von Geburt an Eigenmotivation und Kreativität mit. Indem diese Eigenschaften in Schablonen gepresst werden, die durch Lehrpläne manifestiert sind, schneiden wir all das, was nicht normiert ist, von vornherein ab. Und zerstören so das, dessen Fehlen wir später im Arbeitsleben beklagen.

„Es gibt keine Motivation von außen. Jeder Mensch bringt von Geburt an Eigenmotivation und Kreativität mit.“

Eine Gesellschaft, die auf autonome und freie Individuen setzt, darf Kinder nicht nur über Lehrpläne erziehen und Mitarbeiter nicht vordergründig mit Fokus auf Umsatzziele führen. Der autonome Mensch ist keine Ressource, die man einsetzt wie Figuren in einem Strategiespiel. Die vornehmliche Aufgabe sowohl von Lehrern wie Führungskräften liegt darin, die Bedingungen der Möglichkeit von Kreativität und Eigenverantwortung sicherzustellen. Sie müssen die Voraussetzungen schaffen dafür, dass Menschen wachsen und ihre eigene Motivation entfalten können. Diese Kunst hat Antoine de Saint-Exupéry so treffend mit folgenden Worten beschrieben: „Willst Du ein Schiff bauen, rufe nicht die Menschen zusammen, um Pläne zu machen, die Arbeit zu verteilen, Werkzeug zu holen und Holz zu schlagen, sondern wecke in ihnen die Sehnsucht nach dem großen, endlosen Meer.“

CSR: ZIELE UND STRATEGIE

Mit unserer 2017 verabschiedeten CSR-Strategie haben wir die Schwerpunkte unserer Verantwortung definiert und uns konkrete Ziele gesetzt, die wir bis 2020 erreichen wollen. Unsere CSR-Strategie basiert auf unserer Unternehmensvision „For a better working life“, die unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung und sozialem Engagement prägt.



82,4 %

DER MITARBEITER
sind mit XING als
Arbeitgeber zufrieden

**WORK-LIFE-
BALANCE**

10,7% beträgt
die Teilzeitquote



**NEW
WORK
AWARD
2018**



47.000

Votes für innovative
Arbeitskonzepte

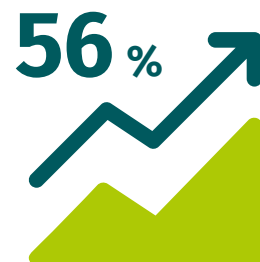
**MARKTDURCH-
DRINGUNG**

im adressierbaren Markt



3.805

**MANNTAGE FÜR
INNOVATION**
bei unseren „HackWeeks“



DATA PROTECTION REPORT

Erste Veröffentlichung
des freiwilligen Reports

Als klassisches Karrierenetzwerk gestartet, verfolgen wir die Vision einer besseren, menschlicheren Arbeitswelt. Diese neue Arbeitswelt, kurz „New Work“, steht im Gegensatz zum Menschenbild der alten Arbeitswelt, die geprägt ist von Aspekten wie Gehorsam oder Selbstaufgabe, und in der sich Arbeitnehmer nach dem Diktat der Arbeitgeber zu richten hatten. XING hat sich zur Aufgabe gemacht, seinen Mitgliedern Mentor zu sein, sie durch den Wandel der Arbeitswelt zu begleiten und aktiv zu unterstützen. Wir vertreten die Haltung, dass Arbeitszeit wertvolle Lebenszeit ist und Menschen die Möglichkeit haben sollten, das zu tun, was sie wirklich tun wollen.

Unsere Unternehmensvision ist unser täglicher Antrieb, die Chancen des Umbruchs der Arbeitswelt möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen und den Diskurs um die Frage, wie wir künftig arbeiten wollen, voranzutreiben. Diese Vision leben wir auch im eigenen Unternehmen: Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Respekt, Transparenz, Dialog auf Augenhöhe und Flexibilität.

Um diesem Selbstverständnis gerecht zu werden und unser New Work-Engagement zu stärken, haben wir 2017 die Schwerpunkte unserer Verantwortung in **fünf Handlungsfeldern** definiert:

- 1. Mitarbeiter
- 2. Gesellschaft
- 3. Produkte und Dienstleistungen
- 4. Datenschutz und Compliance
- 5. Umwelt

Der Strategie liegt eine **Materialitätsanalyse** zugrunde, mithilfe derer wir für uns wesentliche Themen identifiziert haben. Dabei haben wir auch die Bedeutung dieser Themen aus Stakeholder-Sicht, Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit und damit einhergehende Risiken einbezogen, um sicherzustellen, dass wir alle vom CSR-Richtlinie Umsetzungsgesetz vorgegebenen Handlungsfelder abdecken.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

2017 haben wir sechs wesentliche Themen definiert, für die wir uns Ziele bis 2020 gesetzt haben.

IM JAHR 2018 HABEN WIR ALLE ZIELE ERREICHT:

- **Mitarbeiterzufriedenheit:** Quote der Mitarbeiterzufriedenheit, regelmäßig erhoben durch eine onlinebasierte Umfrage (Seite 16 „Mitarbeiter“)
 - ☑ Leichte Steigerung von 82 auf 82,4 Prozent
- **Work-Life-Balance:** Teilzeitquote unserer Mitarbeiter, bestehend aus befristeten und unbefristeten Teilzeitmodellen (Seite 17 „Mitarbeiter“)
 - ☑ Zielwert über 10 Prozent: 10,7 Prozent
- **New Work Know-how:** Voting-Reichweite des XING New Work Awards (Seite 25 „Gesellschaft“)
 - ☑ Steigerung von 25.000 auf rund 47.000 Votes
- **Innovationsmanagement:** Anzahl der Mitarbeiter aus Produktteams in Manntagen pro Jahr, die an den XING „HackWeeks“ teilnehmen (Seite 33 „Produkte und Dienstleistungen“)
 - ☑ Steigerung von 1.570 auf 3.805 Manntage
- **Nutzung und Mitgliederwachstum:** Durchdringungsrate des adressierbaren Marktes basierend auf dem Quotienten der White Collar Worker* im deutschsprachigen Raum und unserer Mitgliederzahl (Seite 32 „Produkte und Dienstleistungen“)
 - ☑ Steigerung von 49 auf 56 Prozent
- **Datenschutz:** Veröffentlichung eines freiwilligen Data Protection Reports pro Jahr durch das Data Protection Committee (Seite 38 „Datenschutz und Compliance“)
 - ☑ Veröffentlichung des ersten Data Protection Reports

* White Collar Worker umfassen Berufsgruppen mit kaufmännischen, beratenden, administrativen und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten, mit künstlerischen, kreativ schöpferischen Tätigkeiten, Heil- und heilpädagogische Berufe, Sozialberufe.

UNSERE CSR-THEMEN – WESENTLICHKEITSMATRIX*



MITARBEITER

- 1 Mitarbeiter-zufriedenheit
- 2 Work-Life-Balance
- 13 Mitarbeiterbeteiligung
- 9 Diversity
- 12 Aus- und Weiterbildung
- 14 Stärkung der Führungs-kompetenz



GESELLSCHAFT

- 3 New Work Know-how
- 10 Mitarbeiterengagement



PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

- 4 Innovations-management
- 5 Nutzung und Mitgliederwachstum
- 17 Einkauf
- 19 Kundenservice
- 16 Menschenrechte



DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE

- 6 Datenschutz
- 7 Compliance



UMWELT

- 8 Mitarbeitermobilität
- 11 Energieverbrauch
- 15 Umweltfreundliche Gebäude
- 18 Recycling

* Gemessen an den gesetzlichen Wesentlichkeitskriterien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Risiken ist – nach Umsetzung von Risikobegrenzungsmaßnahmen – keines der identifizierten Risiken wesentlich. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines sehr wahrscheinlichen Eintritts.

UNSER CSR-MANAGEMENT

Den Fortschritt unserer Ziele verfolgen wir mithilfe eines 2017 etablierten Steuerungskreises, bestehend aus dem Vice President Corporate Communications, dem Director Investor Relations und dem CSR-Koordinator. Der Steuerungskreis bereitet richtungsweisende Entscheidungsvorlagen für den Vorstand vor und berät zur Weiterentwicklung des CSR-Engagements. Er trägt zudem Sorge für die Kommunikation mit den Bereichsverantwortlichen, die für die fünf Handlungsfelder zuständig sind. Die Bereichsverantwortlichen bilden einen Kreis fester Ansprechpartner aus den einzelnen Unternehmensbereichen, darunter Führungskräfte der Abteilungen Human Resources, Corporate Communications, Product Management, Procurement, Legal, Investor Relations, UserCare und Assistenz des CTOs. Sie sind für die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Berechnung der wesentlichen Kennzahlen ihres jeweiligen wesentlichen Themas verantwortlich.

Der Vorstand wird über die Entwicklung der Kennzahlen und geplante Initiativen regelmäßig informiert, ebenso unsere Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter werden bereits beim Start im Rahmen einer mehrere Bereiche umfassenden Informationsveranstaltung („Onboarding“) über unsere CSR-Strategie informiert.

UNSERE STAKEHOLDER

Mit unseren Stakeholdern stehen wir regelmäßig im Austausch. Ihr Vertrauen ist für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens essenziell. Durch den regelmäßigen Dialog können wir neue Trends und sich verändernde Anforderungen an unser Unternehmen früh erkennen und in unserer strategischen Ausrichtung berücksichtigen.

Die für uns wesentlichen Stakeholder sind:

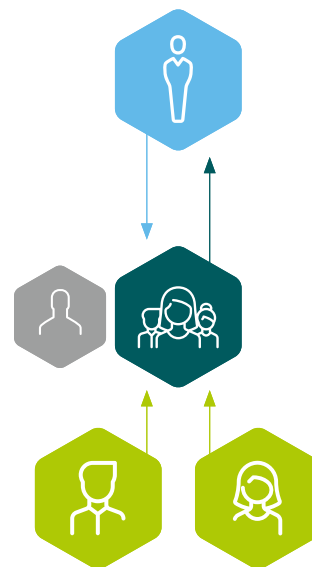
- ➔ Kapitalgeber (Investoren, Analysten, Banken)
- ➔ Partner (Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Dienstleister)
- ➔ Öffentlichkeit (Gesetzgeber, Behörden, Justiz, Verbände)
- ➔ Gesellschaft (Medien, Bildung, NGOs)

Um neue Impulse und Feedback für unsere CSR-Strategie zu erhalten, nehmen wir unter anderem weltweit an Investorenkonferenzen, wie der WestCoast Consumer Conference der Berenberg Bank in San Francisco, teil. Dort tauschen wir uns mit unseren Kapitalgebern nicht nur über finanzielle Kennzahlen, sondern auch über unser gesellschaftliches Engagement und Umweltaspekte, wie die Reduktion von CO₂, aus.

CSR-GOVERNANCE

Um unsere CSR-Strategie zielgerichtet umzusetzen, haben wir eine CSR-Governance im Unternehmen etabliert.

- 1 Vorstand als oberstes Entscheidungsgremium
- 2 Ein CSR-Koordinator ist fachverantwortlich für die CSR-Aktivitäten.
- 3 Der CSR-Steuerungskreis verabschiedet Entscheidungsvorlagen und stimmt sich mit den Fachbereichen ab.
- 4 Die Bereichsverantwortlichen stellen die Umsetzung sicher.



Für die Weiterentwicklung unseres CSR-Engagements haben wir zudem mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie „commonpurpose“ oder Initiativen wie „wir.zusammen“ und dem „UN Global Compact“ gesprochen. So haben wir Anregungen erhalten, wie wir uns im Handlungsfeld „Umwelt“ (ab Seite 40) oder in Bezug auf Menschenrechte (Seite 35) im digitalen Kontext weiterentwickeln können, und zudem neue Impulse für unsere Flüchtlingsinitiative „Mentor Month“ (Seite 29) gewonnen.

Auf der von uns ausgerichteten New Work Experience, der größten Konferenz zur Zukunft der Arbeit im deutschsprachigen Raum, haben wir auch 2018 wieder verschiedene Stakeholder zusammengebracht, um den Austausch über innovative Arbeitskonzepte zu ermöglichen und gesellschaftlich relevante Themen wie das bedingungslose Grundeinkommen zu diskutieren.

Damit wir die für unser Unternehmen wichtigen Weichenstellungen und aktuelle politische Entwicklungen im Blick behalten und zeitnah auf diese reagieren können, sind wir in Berlin und Brüssel mit einem Public Policy Manager vertreten, der im ständigen Austausch mit Vertretern aus Politik, Verbänden und Behörden steht.

Um zu gewährleisten, dass wir bei unseren Nutzern auch weiterhin das höchste Vertrauen bei der digitalen Vermittlung von Informationen genießen^{*}, haben wir im Hinblick auf die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung eng mit dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zusammengearbeitet. So konnten wir sicherstellen, dass wir den sich aus der Datenschutz-Grundverordnung ergebenden Anforderungen gerecht werden. Zudem sind wir Mitglied der Allianz für Cyber-Sicherheit, einem Expertenkreis des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik.

WEITERENTWICKLUNG UNSERER CSR-STRATEGIE

Wir haben unsere Strategie im Steuerungskreis und mit den Bereichsverantwortlichen überprüft – mit dem Ergebnis, dass die 2017 festgelegten Handlungsfelder und Ziele Bestand haben.

In diesem Zuge haben wir beschlossen, dass wir unser New Work-Engagement weiter ausbauen möchten. Wir wollen die Chancen der sich radikal verändernden Arbeitswelt möglichst vielen Menschen zugänglich machen und dabei dort ansetzen, wo es am effektivsten ist – bei der Bildung.

Denn Arbeit neu zu denken heißt auch Bildung neu zu denken. Erfolgreiche Unternehmen sind angewiesen auf Mitarbeiter, die sich mit all ihrer Kreativität und Umsicht einsetzen – in eigener Verantwortung und mit Eigenmotivation für ihre Firma. Sie müssen sich wieder als Entdecker verstehen und darin unterstützt werden, ihre Ideen auch umzusetzen. Unser Bildungssystem, so wie es heute ist, bereitet sie darauf nicht optimal vor.

Wir haben uns deshalb zur Aufgabe gemacht, Initiativen zu unterstützen, die Bildung innovativ denken und neue Ansätze finden, um verschiedene Anspruchsgruppen unterschiedlich – auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten – zu fördern.

Dabei haben wir uns nicht nur auf externe Initiativen beschränkt, sondern auch interne Initiativen etabliert. Mehr dazu ist in den Kapiteln „Mitarbeiter“ (ab Seite 14) und „Gesellschaft“ (ab Seite 22) zu finden.

^{*} Social Media Atlas 2016 / 2017





HANDLUNGSFELD

MITARBEITER

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



PRIORITÄT
Mitarbeiter-
zufriedenheit

82 %

82,4 %

der Mitarbeiter waren
2018 durchschnittlich mit
XING als Arbeitgeber
zufrieden.

Das wöchentliche Company Meeting in Hamburg wird per Videokonferenz an alle Standorte übertragen.

„For a better working life“ – unsere Unternehmensvision ist nicht nur Leitstern im täglichen Einsatz für unsere Kunden, sondern auch in unserer eigenen Unternehmenskultur. Arbeiten bei XING heißt Arbeiten in einem agilen Umfeld, das in vielen Bereichen der New Work-Bewegung eine Vorreiterrolle einnimmt. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern eine Umgebung zu schaffen, in der sie ihre Talente entfalten können. Das heißt, sie aktiv zu fördern und ihnen Freiräume zu geben, damit sie Privates und Berufliches gut miteinander vereinbaren können. Deshalb haben wir im Jahr 2018 erfolgreiche Initiativen weitergeführt und neue etabliert. Vor dem Hintergrund unseres rasanten Unternehmenswachstums ist dies besonders wichtig: **1.562 Mitarbeiter** sind inzwischen an unseren sieben Standorten für unser Unternehmen tätig (2017: 1.290). Für uns ist es selbstverständlich, unsere Mitarbeiter unabhängig von Aspekten wie Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Hautfarbe oder

Nationalität auszuwählen. Freie Stellen werden bei uns nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ausgeschrieben und besetzt.

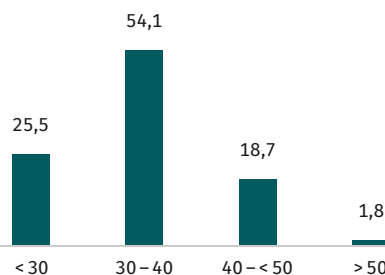
ZUFRIEDENE MITARBEITER ALS HÖCHSTES GUT

Wesentlicher Indikator für unsere Leistungsfähigkeit als Unternehmen ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Zufriedene Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber und binden sich langfristig an das Unternehmen. Die Mitarbeiterzufriedenheit dient uns deshalb als Steuerungskennzahl und wir messen sie wöchentlich in einer onlinebasierten und anonymen Umfrage an allen Standorten. Dabei geben unsere Mitarbeiter an, ob sie mit uns als Arbeitgeber zufrieden oder unzufrieden sind, und können ihre Bewertung kommentieren. Die Kommentare sind von den anderen Mitarbeitern einsehbar und können als relevant oder nicht relevant eingestuft werden. Unser Ziel bis 2020

Mitarbeiter nach Geschlecht in %



Mitarbeiter nach Altersstruktur in %



ist es, einen Jahreswert von mindestens 70 Prozent Mitarbeiterzufriedenheit zu halten. Im Jahr 2018 haben wir den bereits hohen Vorjahreswert von 82 Prozent auf 82,4 Prozent leicht steigern können (gemittelter Wert über zwölf Monate).

Um auf die Themen, die unsere Mitarbeiter bewegen, einzugehen, beziehen ein Mitglied des Vorstands und ein Vertreter des Employee Committees (Gremium zur Vertretung der Mitarbeiter, Seite 21 „Mitarbeiter“) im wöchentlichen **Company Meeting** Stellung zu den von den Mitarbeitern als relevant eingestuften Top 5-Kommentaren. Das Meeting findet in Hamburg statt und wird per Videokonferenz an alle Standorte übertragen. Im Jahr 2018 haben wir aufgrund unseres enormen Wachstums einen Relaunch unseres wichtigsten internen Kommunikationsinstruments vorgenommen: Ein Redaktionsteam, bestehend aus Mitarbeitern eines jeden Standorts, wählt die neben den Top 5-Kommentaren zu diskutierenden Themen für das Company Meeting aus und sorgt so für übergeordnete Relevanz.

Damit unsere Mitarbeiter sich bei uns wohl fühlen, bieten wir zudem eine Reihe von Benefits an, die je nach Standort variieren: Betriebliche Altersvorsorge, ermäßigtes Abo für die öffentlichen Verkehrsmittel, firmeninterne Sportkurse, ermäßigte Mitgliedschaften in Fitnessstudios, subventionierte Restauranttickets, Bio-Obst, Smartphone oder Tablet zur privaten Nutzung.

INITIATIVE GEHALTS-TRANSPARENZ WEITERENTWICKELT

Wir sind überzeugt, dass transparente Gehälter eine wichtige Basis für einen Dialog auf Augenhöhe sind. Deshalb haben wir 2017 eine unternehmensweite Gehaltstransparenz eingeführt und – unter anderem basierend auf dem Feedback unserer Mitarbeiter – kontinuierlich weiterentwickelt. Im ersten Schritt haben wir XING-spezifische Gehaltsbänder für Tätigkeitsbereiche und Karrierelevel innerhalb der jeweiligen Länder unserer Standorte festgelegt, die sich an marktüblichen Gehalts-

spannen orientieren. Jeder Mitarbeiter kann diese Gehaltsbänder einsehen und nachvollziehen, wo er im Vergleich zu den Bandbreiten sowie zu Kollegen mit vergleichbarer Position steht. Die Gehaltsangaben sind anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter gezogen werden können.

Mit der Einführung der Gehaltsbandbreiten haben wir auch Prinzipien zur Gehaltsentwicklung eingeführt. Eines der Prinzipien ist, dass Mitarbeiter, deren Gehalt unterhalb des Gehaltsbands liegt, innerhalb von zwölf Monaten in das Gehaltsband entwickelt werden. Es gibt demnach Mindestgehälter für die jeweiligen Positionen im Unternehmen. Bei Einführung der Bandbreiten 2017 lagen etwa 7 Prozent der Gehälter unter dem Band. Knapp ein Jahr später sind es weniger als 2 Prozent. Die Gehaltsbänder werden jährlich mit aktuellen Marktdaten abgeglichen und bei Bedarf angepasst. Ziel ist es, unseren Mitarbeitern eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten und ihnen durch diese Transparenz einen Dialog auf Augenhöhe mit ihren Führungskräften zu ermöglichen.

WORK-LIFE-BALANCE IM FOKUS

Unsere Überzeugung ist: Arbeit soll ins Leben passen. Deshalb können unsere Mitarbeiter sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen und auf Wunsch im Home Office arbeiten, um ihr Arbeitsleben an ihre individuelle Lebenssituation anzupassen. Neben der Möglichkeit, eine mehrmonatige Auszeit oder zusätzlichen unbezahlten Urlaub zu nehmen, kann jeder Mitarbeiter mit vorheriger Ankündigung seine Arbeitsstunden auf 80 oder 90 Prozent reduzieren. Auch eine befristete Teilzeit ist möglich.

Die wesentliche Kennzahl, an der wir uns dabei messen lassen, ist die Anzahl der Mitarbeiter, die befristet oder unbefristet Teilzeit in Anspruch nehmen. Wir haben uns das Ziel einer Teilzeitquote von über 10 Prozent gesetzt. Auch im Jahr 2018 haben wir dieses Ziel erreicht und liegen mit 134 Mitarbeitern in

PRIORITÄT

Work-Life-Balance

134

Mitarbeiter arbeiteten 2018 in Teilzeit (10,7%). Damit haben wir unser Ziel einer Teilzeitquote von 10% erreicht.

TOP 100

XING wurde als eines der 100 besten Unternehmen für Frauen und Familien ausgezeichnet.



An der ersten „Female Executive Learning Journey“ nehmen zwölf Frauen aus den verschiedenen XING-Standorten teil.



3 FRAGEN AN STEFAN MUNZ

Teamlead Engineering,
80 Prozent Teilzeit:

WIE LANGE ARBEITEST DU SCHON BEI XING UND SEIT WANN IN TEILZEIT?

Ich bin jetzt sieben Jahre bei XING. Vor zwei Jahren ist mein Sohn geboren. Um mehr Zeit für die Familie zu haben, arbeite ich seit einem Jahr in Teilzeit.

WAS WIRD DIR DURCH DIE TEILZEITARBEIT ERMÖGLICHT?

Teilzeit hilft uns enorm, damit wir uns nach den festen Kita-Zeiten richten können. Meine Frau arbeitet auch zu 80 Prozent, sodass wir ohne meine Teilzeitregelung die Kinder nicht vernünftig betreuen könnten.

WIE WIRKT SICH DAS AUF DEINE ARBEIT AUS?

Ich bin in meiner Arbeit viel effizienter geworden, weil ich nur noch sechs Stunden am Tag zur Verfügung habe und nicht mehr acht Stunden. Die Kollegen im Team, die mich schon während meiner achtmonatigen Elternzeit unterstützt haben, haben volles Verständnis. Wenn Meetings am Nachmittag mal länger dauern, muss ich trotzdem pünktlich gehen. Ich musste allerdings erst lernen, auch mal zu sagen, dass ich keine Zeit mehr habe.



Teilzeit zum Jahresende bei 10,7 Prozent*. Zudem können unsere Mitarbeiter bei einem Todesfall in der Familie, Geburt oder Hochzeit jeweils einen Tag Sonderurlaub nehmen.

Im Jahr 2018 haben uns die Magazine „Brigitte“ und „Eltern“ als eines der 100 besten Unternehmen für Frauen und Familien ausgezeichnet. Dazu wurden bundesweit Unternehmen zu ihrer Frauen- und Familienfreundlichkeit befragt. Besonders hervorgehoben wurden unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Flexibilität der Arbeitszeiten, Karrieremöglichkeiten für Frauen im Top-Management sowie der Stellenwert von Frauenförderung im Unternehmen.

Die Auszeichnungen haben uns bestätigt, dass wir die richtigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geschaffen haben.

DIVERSITY-INITIATIVE GESTARTET

Wir glauben daran, dass gemischte Teams mit unterschiedlichen Sichtweisen kreativer sind und bessere Ergebnisse liefern. Diversity ist eine unserer Stärken – das sehen wir in unserer täglichen Arbeit mit Menschen aus insgesamt **55 Nationen** und Englisch als offizieller Unternehmenssprache. Verbessern möchten wir uns auf dem Feld der Förderung von weiblichen Talenten, um sie in Führungspositionen zu bringen. Zu Beginn

* Die Grundgesamtheit umfasst 1.251 Mitarbeiter. Inbegriffen sind alle aktiven und passiven festangestellten Mitarbeiter aller Gesellschaften (außer InterNations, kununu US und kununu engage GmbH). Passiv heißt, dass auch Mitarbeiter in Mutterschutz / Elternzeit oder anderen längeren Abwesenheiten wie Langzeitkrankheit, Holiday+, Sabbatical inbegriffen sind.



Vier Trainingsphasen durchlaufen die Teilnehmerinnen innerhalb eines Jahres zusammen mit ihren Führungskräften.

des Jahres 2018 waren bei XING im Durchschnitt über alle Führungsebenen hinweg 21,6 Prozent weibliche Führungskräfte beschäftigt. Zum Jahresende hat sich dieser Wert bereits auf 23,2 Prozent erhöht. Im Leadership-Team – der Ebene, die direkt an den Vorstand berichtet – waren 10 Prozent weiblich. Zum Jahresende hat sich dieser Wert auf 19 Prozent gesteigert.

Um diesen Anteil weiter zu steigern, haben wir 2018 ein Programm zur gezielten Förderung weiblicher Talente ins Leben gerufen. Für die „Female Executive Learning Journey“ wurden standortübergreifend zwölf Frauen ausgewählt, die bereits Führungsverantwortung haben oder auf dem Weg dorthin sind. Sie durchlaufen zusammen mit ihrer jeweiligen Führungskraft

innerhalb eines Jahres vier Trainingsphasen, in denen es unter anderem darum geht, sich mit geschlechtsspezifischem Verhalten auseinanderzusetzen und in die weitere Entwicklung der Führungspersönlichkeit zu investieren. Teil des Programms ist es zudem, einen Karriere-Entwicklungsplan mit konkreten Zielen aufzusetzen.

Die Einbeziehung der jeweiligen Führungskraft hat dabei zum Ziel, auch die Führungskraft für genderspezifisches Verhalten und unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Indem nicht nur die Talente, sondern auch die Führungskräfte geschult werden, versprechen wir uns einen nachhaltigen Effekt auf das ganze Unternehmen.

„Die Female Executive Learning Journey hat dazu beigetragen, dass ich aktiv angefangen habe darüber nachzudenken, wo es mit meiner Karriere hingehet und wie ich das besser planen kann. Bisher war es immer so, dass sich alles einfach ergeben hat. Das Programm hat mir zudem geholfen, kritische Situationen der Vergangenheit zu reflektieren, um daraus für die Zukunft zu lernen.“

Angela Rumpl, Teilnehmerin der ersten „Female Executive Learning Journey“, Teamlead Engineering bei kununu



Des Weiteren haben wir 2018 erstmals den „Female Innovation Day“ für tech-interessierte Frauen initiiert und damit auch für Frauen außerhalb unseres Unternehmens ein Angebot zur Weiterbildung geschaffen. Für eineinhalb Tage haben wir die 30 Teilnehmerinnen in unser Unternehmen eingeladen, ein Produkt mithilfe von Virtual Reality, Voice Recognition, Image Recognition, Coding und Lego Bots zu entwickeln. Dabei stand für jeden Bereich ein XING-Mitarbeiter als Mentor zur Seite.

VERNETZUNG MIT DIVERSITY-INITIATIVEN

Um neue Impulse für unser Diversity-Management zu gewinnen, kooperieren wir mit anderen Diversity-Initiativen, wie „moin-world e.V.“, einer Community für Frauen in technischen Berufen, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Anteil weiblicher Mitarbeiter in Tech-Berufen zu erhöhen, sowie mit der Initiative „Global Digital Women“, die sich ebenfalls für mehr Frauen in Tech-Berufen einsetzt.

Für 2019 planen wir zudem, die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen, eine Selbstverpflichtung, die das Ziel verfolgt, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

AUS- UND WEITERBILDUNG AUSGEBAUT

Wir investieren konsequent in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter, denn die gezielte Förderung von neuen und bestehenden Kompetenzen, auch über das eigene Tätigkeitsfeld hinaus, bildet ein zentrales Element in der Führung des gesamten XING-Personals. Dazu entwickeln wir unser Schulungsangebot stetig weiter und haben 2018 zum Beispiel einen internen Workshop zum Thema „Unconscious Bias“ sowie ein Training zum Thema „Remote Führen & Arbeiten“ in unser Angebot aufgenommen. Letzteres trägt dazu bei, das standortübergreifende Arbeiten sowie die Arbeit im Home Office bestmöglich zu unterstützen. Die neuen Initiativen ergänzen das bestehende

Im Rahmen der „Fresh Up Weeks“ werden unter anderem Gesundheits-Check-ups angeboten.



Wöchentliche Sportkurse in der Mittagspause oder nach Feierabend sorgen für einen guten Ausgleich.



Unser Weiterbildungsangebot umfasst zahlreiche Workshops, wie zum Beispiel einen Workshop zu agilem Arbeiten.

Programm. Daneben können unsere Mitarbeiter gegen eine geringe monatliche Gebühr an wöchentlichen Sprachkursen teilnehmen oder interne und externe Schulungsangebote in Abstimmung mit der Führungskraft wahrnehmen.

Die Kompetenz unserer Führungskräfte ist ein weiterer zentraler Faktor für unseren Erfolg. Alle neuen Führungskräfte durchlaufen ein Basis-Führungstraining mit mehreren Modulen und einem individuellen Coaching. Sie erhalten einmal jährlich ein strukturiertes Feedback von ihren Mitarbeitern, aus dem teamspezifische Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit abgeleitet werden.

Im Jahr 2018 waren zwölf Auszubildende bei XING tätig (2017: 8), die in den Berufen Mediengestalter, Kaufmann / Kauffrau für Büromanagement, Kaufmann / Kauffrau für Marketingkommunikation und Fachinformatiker ausgebildet werden sowie in dem neuen Ausbildungsberuf Kaufmann / Kauffrau im E-Commerce.

GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER GEFÖRDERT

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns hohe Priorität. Diesbezüglich halten wir uns an die gesetzlichen Vorgaben an allen Standorten, zum Beispiel durch die jährliche Unterweisung aller Mitarbeiter zur Arbeitssicherheit. Zudem wollen wir unsere Mitarbeiter durch gezielte Programme dabei unterstützen, das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu stärken. Im Jahr 2017 hat XING in Hamburg erstmals die seitdem jährlich stattfindenden „Fresh Up Weeks“ ins Leben gerufen. Unsere Mitarbeiter können über einen Zeitraum von drei Wochen für sie passende Angebote in verschiedenen Bereichen wählen, wie zum Beispiel ein Hautkrebsscreening, ein bürotaugliches Rückentraining oder einen Resilience-Workshop. Ergänzt wird dies durch Fachvorträge. Ab Januar 2019 sollen die „Fresh Up Weeks“ von Hamburg aus auf alle Standorte ausgedehnt werden und bieten dann schwerpunktmäßig Angebote in drei Bereichen: „Action“, „Health Check-ups“ und „Resilience“.

Darüber hinaus erhält jeder Mitarbeiter – nach Rücksprache mit der Führungskraft – seit Januar 2018 ohne gesundheitliches Attest einen Stehtisch. In Zeiten, in denen dem Sitzen ähnlich schädliche Wirkungen wie dem Rauchen zugesprochen werden, legen wir Wert darauf, hier präventive Maßnahmen anzubieten.

Ergänzt wird unser Gesundheitsangebot durch die professionelle Beratung in persönlichen Notlagen durch das Fürstenberg Institut. Die Einzelfallberatung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Anliegen kann – auf Wunsch anonym – telefonisch, per E-Mail oder persönlich, alleine oder mit betroffenen Familienangehörigen, in Anspruch genommen werden. 140 Mitarbeiter (2017: 155) haben 2018 von den verschiedenen Services Gebrauch gemacht.

EMPLOYEE COMMITTEE VERGRÖßERT

Das Employee Committee (EC) ist unsere Alternative zum Betriebsrat. Wir haben sie 2015 ins Leben gerufen, um eine zu unserem Unternehmen passende, flexible Mitarbeitervertretung zu etablieren. Im Jahr 2018 wurde das Gremium neu besetzt: Die Mitarbeiter wählten 19 Kollegen – neun mehr als 2017 – für 24 Monate ins Gremium. Seit der Wahl 2018 ist das EC auch erstmalig an den Standorten Zürich und Porto vertreten.

Das EC wird tätig, wenn sich Mitarbeiter eigeninitiativ mit einem Problem an das Gremium wenden. Solche Fälle begleitet das EC aktiv, indem es die betreffenden Mitarbeiter berät und sich für sie einsetzt. Dazu steht das EC im engen Austausch mit dem Vorstand, der HR-Abteilung und den Führungskräften. Auch Veränderungsprozesse im Unternehmen begleitet das EC eng.

2018 hat das EC an einer Reihe von Initiativen mitgewirkt, so zum Beispiel an der Weiterentwicklung der Initiative „Salary Transparency“, der neuen IT-Policy oder beim Ausbau der Home Office-Möglichkeiten.

HANDLUNGSFELD

GESELLSCHAFT

Als berufliches Netzwerk bringen wir Millionen von Menschen miteinander in Kontakt. XING hilft seinen Mitgliedern, eigene Netzwerke aufzubauen, die vielfach den Nukleus für moderne und teilweise völlig neue Arbeitsformen bilden. Wir sehen unsere Verantwortung darin, den öffentlichen Diskurs zu „New Work“ voranzutreiben – mit der Vision, dass die Arbeitswelt der Zukunft eine bessere wird.





Die Elbphilharmonie in Hamburg – Austragungsort der zweiten New Work Experience



Richard David Precht als Speaker bei der New Work Experience

Wir haben uns der Vision „For a better working life“ verschrieben. Wir setzen uns dafür ein, die Arbeitswelt von morgen zu einer besseren zu machen, indem wir möglichst vielen Menschen die Chancen des Umbruchs der Arbeitswelt eröffnen. Denn wir finden: Arbeitszeit ist Lebenszeit – jeder sollte das tun können, was er wirklich tun will.

Der durch die Globalisierung und Digitalisierung ausgelöste Wertewandel hat zur Folge, dass „Nine-to-five“-Jobs, hierarchische Strukturen und klassische Machtgefälle nicht mehr als das alleinige Rollenideal gelten. Flache Hierarchien, flexible Arbeitsmodelle und ortsunabhängiges Arbeiten gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Durch den täglichen Austausch mit unseren Nutzern und Kunden verfügen wir über fundierte Erfahrungen, welche Bedürfnisse Arbeitnehmer und Arbeitgeber aktuell haben, und sehen, welche Trends sich entwickeln. Dieses Wissen zu nutzen, um den Diskurs zu neuen Konzepten zur Zukunft der Arbeit aktiv mitzugestalten, verstehen wir als unsere unternehmerische Verantwortung. Wir vertreten die Interessen unserer Mitglieder, indem wir ihnen helfen, ihre Netzwerke zu erschließen und Arbeit so zu gestalten, dass sie zu ihrem Leben passt.



Mit dem New Work Award zeichnen wir seit 2013 innovative Arbeitskonzepte aus.

Die New Work Sessions in Halle haben 2018 in einer einzigartigen Location – dem historischen Straßenbahndepot – stattgefunden.



PRIORITÄT
New Work
Know-how

1.600

Teilnehmer bei der New Work Experience, der größten Konferenz zur Zukunft der Arbeit im deutschsprachigen Raum.

25.000

47.000

Votes – Im Jahr 2018 konnten wir die Anzahl der Votes im Vergleich zu 2017 fast verdoppeln.

DEM DISKURS UM NEW WORK EINE BÜHNE BIETEN

Unsere Positionierung zu New Work haben wir im Jahr 2018 weiter gestärkt und unsere Initiativen konsequent fortentwickelt – mit dem Ziel, die gesellschaftliche Debatte darüber, wie wir in Zukunft arbeiten wollen, weiter voranzutreiben und ihr eine Plattform zu bieten. Hier sehen wir uns als Vorreiter im deutschsprachigen Raum.

Unsere gewichtigste Initiative ist die **New Work Experience**, die größte Konferenz zur Zukunft der Arbeit im deutschsprachigen Raum, die 2018 zum zweiten Mal stattfand und die wir weiter vergrößert haben: Knapp 1.600 Teilnehmer und über 80 Speaker haben in der Hamburger Elbphilharmonie über Trends zur Arbeitswelt von morgen diskutiert.

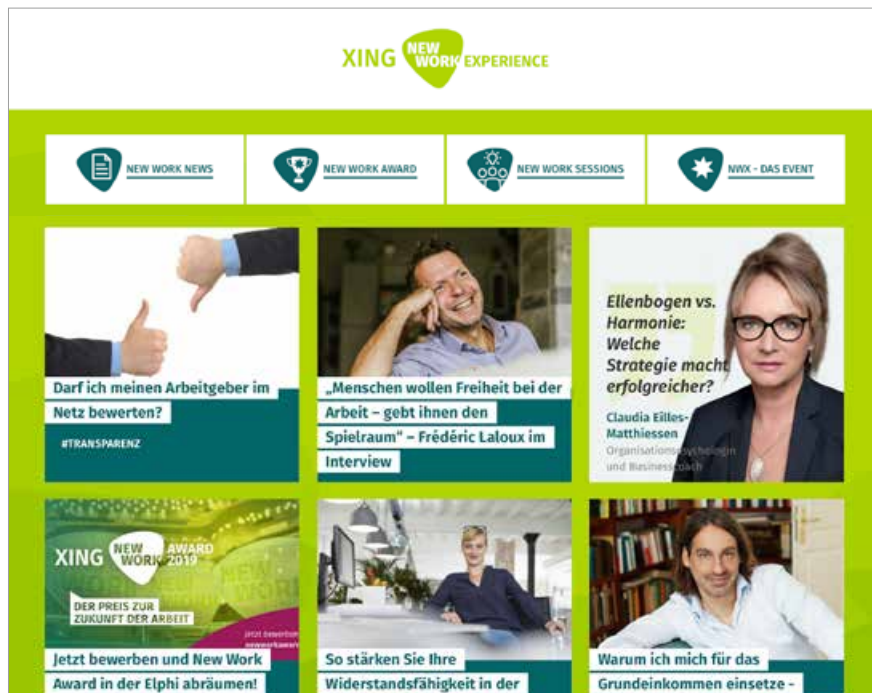
Die **New Work Sessions**, das kleinere Format der New Work Experience mit lokalem Fokus und einer Mischung aus Impulsvorträgen und Best Practice-Workshops, haben 2018 in drei Städten stattgefunden: Wien, Halle und Köln.

NEW WORK AWARD VERDOPPELT REICHWEITE

Mit dem New Work Award zeichnen wir seit 2013 Unternehmen aus, die innovative Arbeitskonzepte entwickelt und umgesetzt haben. Welches Konzept gewinnt, entscheiden unsere Nutzer:

Sie wählen ihren Favoriten in drei Kategorien online. Um den Konzepten größtmögliche Sichtbarkeit zu geben, wollen wir die Reichweite des New Work Awards durch das Voting kontinuierlich ausbauen.

Als Indikator dienen uns deshalb die Stimmen der Nutzer. Im Jahr 2018 haben wir rund **47.000 Votes** von 15.647 Personen erhalten und konnten so die Anzahl der Votes im Vergleich zum Vorjahr (2017: 25.000) fast verdoppeln. Die gesteigerte Reichweite ist unter anderem auf eine größere Medienpräsenz zurückzuführen. Die Gewinner des Awards werden auf der New Work Experience ausgezeichnet.



Mit dem „New Work Experience Hub“ bieten wir ein Schaufenster zu allen Events und Artikeln rund um New Work.



15 TRENDS ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT – NEW WORK TRENDBOOK

Welche Entwicklungen werden den Arbeitsmarkt im kommenden Jahrzehnt bewegen? Anlässlich des 15-jährigen Bestehens von XING haben wir gemeinsam mit dem Zukunftsforscher Professor Peter Wippermann die 15 wichtigsten Trends zur Zukunft der Arbeit untersucht und im **New Work Trendbook** zusammengefasst. Zu den führenden Trends gehören unter anderem die „Work-Life-Separation“, „Silver Worker“ – das Arbeiten im Alter – oder „Gig-Working“, das bedeutet, künftig verstärkt projektbezogen zu arbeiten. Bis Ende 2018 wurde das Trendbook **140.000 Mal** heruntergeladen. → [Trendbook](#)

Damit die Trends möglichst viele Menschen erreichen, haben wir begleitend eine dreiwöchige Kampagne gestartet: In unserem Debattenformat XING Klartext und über Beiträge unserer

Im New Work Trendbook finden sich die 15 wichtigsten Trends zur Zukunft der Arbeit.



XING-Insider – Branchenexperten, die zu aktuellen und zukunftsweisenden Themen bloggen – konnten sich unsere Mitglieder an zahlreichen Diskussionen über die neue Arbeitswelt beteiligen. Diese Kampagne hat insgesamt **214.000 Menschen** erreicht. Alle Beiträge sind zu finden unter → [Zukunft der Arbeit](#)

Um aktuelle Entwicklungen zum Thema New Work zu verfolgen und valide Aussagen treffen zu können, führen wir zudem regelmäßig Studien rund um das Thema Arbeit durch. Im vergangenen Jahr haben wir unter anderem eine Studie zur Gehalts-Transparenz sowie die „Arbeitsmarktstudie“, in Zusammenarbeit mit dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), durchgeführt. Diese hat unter anderem ergeben, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen.

NEUE CONTENT-PLATTFORM: NEW WORK EXPERIENCE HUB

Informationen zu unseren New Work-Projekten finden sich seit Herbst 2018 gebündelt auf dem „New Work Experience Hub“, einer Online-Plattform, die unser bisheriges Themenportal „Spielraum“ ablöst. Hier stellen wir ein Schaufenster zu allen Events und Artikeln rund um New Work bereit. Auch der führende New Work-Podcast „On the Way to New Work“ von Michael Trautmann und Christoph Magnussen ist dort fortan im Rahmen einer Kooperation eingebunden. Hier werden regelmäßig New Work-Influencer, die Veränderungsdynamiken und Trends der neuen Arbeitswelt beschreiben, interviewt. → [New Work Experience Hub](#)

BILDUNG ALS WESENTLICHER ASPEKT

Um die Chancen der sich radikal verändernden Arbeitswelt möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen, wollen wir künftig stärker dort ansetzen, wo der Grundstein für eine bessere Arbeitswelt gelegt wird – in der Bildung. Denn Arbeit neu zu denken heißt auch Bildung neu zu denken. Erfolgreiche Unternehmen sind angewiesen auf Mitarbeiter, die sich mit all ihrer Kreativität und Umsicht einsetzen – in eigener Verantwortung und mit Eigenmotivation für ihre Firma. Unser Bildungssystem, so wie es heute ist, bereitet sie darauf nicht optimal vor. Wir haben uns deshalb zur Aufgabe gemacht, Initiativen zu unterstützen, die Bildung innovativ denken und neue Ansätze finden, um verschiedene Anspruchsgruppen unterschiedlich – auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten – zu fördern.

Dazu zählt zum Beispiel das Unternehmen „Futurepreneur“, das Schülern ermöglicht, in den Sommerferien ein Unternehmen zu gründen. Dieses Format trägt unter anderem dazu bei, dass die Schüler agile Denkweisen entwickeln. XING unterstützt diese Initiative da, wo das „Sommerunternehmerprogramm“ aufhört. Zusammen mit einem unserer XING-Coaches haben wir einen individuellen Workshop konzipiert, in dem die Schüler ihre Fähigkeiten in simulierten Bewerbungssituationen anwenden können. Das soll ihnen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern.



Schüler und Studenten von „ROCK YOUR LIFE“ zu Gast bei XING

Zudem unterstützen wir weitere Initiativen durch Bildungsangebote, IT-Support und zielgerichtete Spenden, um bei der Mitarbeiterweiterbildung zu helfen oder die Verbindung zum Arbeitsmarkt zu stärken. Dazu zählen die Initiative „Das Geld hängt an den Bäumen“, die Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose und Menschen mit Handicaps schafft, sowie die Initiative „ROCK YOUR LIFE“: Sie bietet ein 1:1-Mentoring-Programm von Studenten für Schüler aus sozial schwierigen Verhältnissen, das dazu beiträgt, sie auf ihrem Weg in das Berufsleben zu begleiten.

3 FRAGEN AN SVENJA WEBER

Soziale Bildungs-Initiative „Das Geld hängt an den Bäumen“:

WIE KAM ES ZU DER IDEE, DIE INITIATIVE „DAS GELD HÄNGT AN DEN BÄUMEN“ ZU GRÜNDEN?

Wir wollten Menschen mit Handicap einen vollwertigen Arbeitsplatz bieten, an dem sie nicht nur irgendwie beschäftigt werden, sondern einen Mehrwert für das Unternehmen leisten können. Dabei sind wir mit der Apfelernte und Saftproduktion im Hamburger Umland gestartet und bieten inzwischen auch Gartenbetreuung für Privathaushalte und Unternehmen sowie Abfallbeseitigung an.

WIE KAM ES ZU DER ZUSAMMENARBEIT MIT XING?

Einzelne XING-Mitarbeiter haben uns in den letzten Jahren im Rahmen ihrer „Prototyping und Social Days“ bereits bei der Apfelernte unterstützt. Im letzten Jahr kam XING dann auf uns zu und fragte, ob sie nicht auch bei der Weiterbildung unserer Mitarbeiter unterstützen können. Das fand ich sehr passend, da sie das nötige Know-how mitbringen und Arbeit neu denken. Das passt super zu unserem Ansatz, mit dem wir ja auch neue Wege gehen.

WAS GENAU HABT IHR GEMACHT?

Wir haben gemeinsam einen Workshop für unsere Führungskräfte konzipiert, mit professioneller Unterstützung einer XING-Trainerin für Führungskräftetrainings. Die Herausforderung dabei war, dass die von den Führungskräften geführten Mitarbeiter überwiegend verschiedene Handicaps haben. Wir arbeiten mit Autisten, Gehörlosen, fast erblindeten Menschen, aber auch mit Menschen ohne Handicap, wie Langzeitarbeitslosen. Diese speziellen Anforderungen erschweren die sowieso schon herausfordernde Führungsaufgabe enorm. Der XING-Workshop hat uns sehr geholfen, neue Ansätze zu finden. Wir freuen uns darauf, diese Ansätze gemeinsam mit XING weiterzuentwickeln.





Basteln mit den Kindern des Ronald McDonald Hauses

25.000 €

beträgt das Budget für die „Prototyping und Social Days“

20.000 €

kamen 2018 dem Kinderhospiz „Sternenbrücke“ und dem „Rauhen Haus“ in Hamburg zugute.



Backen für die Hamburger Tafel

Diesen Bildungs-Ansatz wollen wir auch langfristig in unsere New Work-Events integrieren und starten mit einem „Bildungs-panel“ auf der New Work Experience. Hier sprechen Experten darüber, wie Bildung künftig gestaltet werden muss, um der Arbeitswelt von morgen gerecht zu werden.

Detailliertere Informationen und Erfahrungsberichte zu unseren sozialen Initiativen stellen wir auf unserem → [XING-Blog](#) zur Verfügung.

SOZIALES ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER

Im Rahmen unseres New Work-Engagements ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitern Freiräume zu geben, die es ihnen ermöglichen, sich sozial zu engagieren oder neue Produktideen zu konzipieren. Dazu veranstalten wir jährlich bei XING stattfindende „Prototyping und Social Days“, bei denen sich unsere Mitarbeiter an allen Standorten in selbstgewählten Projekten an drei Tagen entweder sozial engagieren (= Social) oder neue Produkte konzipieren (= Prototyping, Seite 32 „Produkte und Dienstleistungen“) können. Für die sozialen Projekte wird vom

Unternehmen ein Budget in Höhe von 25.000 € bereitgestellt und die Mitarbeiter werden für drei Tage freigestellt. Sie präsentieren am Ende der drei Tage vor den anderen Mitarbeitern und dem Vorstand ihre Projekte, über die per App abgestimmt werden kann. Die Gewinnerprojekte erhalten ein zusätzliches Budget zur weiteren Unterstützung der sozialen Initiativen.

Im vergangenen Jahr haben sich bei den „Prototyping und Social Days“ insgesamt 332 Mitarbeiter beteiligt, davon 279 bei sozialen Projekten. Dabei haben unsere Mitarbeiter an 25 sozialen Projekten mitgewirkt, darunter der Einsatz für die Hamburger Tafel, einer Essenversorgung für Obdachlose, und für das Hamburger Ronald McDonald Haus, das Familien mit schwerkranken Kindern ein Zuhause auf Zeit bietet. Zusätzlich zu den genannten sozialen Projekten engagierten sich unsere Mitarbeiter in den drei Tagen auch für den Umweltschutz (Seite 45 „Umwelt“).

Der Unternehmensbereich des Chief Financial Officers engagiert sich darüber hinaus jährlich an einem halben Tag in der Vorweihnachtszeit für weitere soziale Projekte. Mitarbeiter

Die Mentor Month-Workshop-Reihe findet bis zu sechs Mal jährlich statt.



24 %

der Mentor Month-Teilnehmer haben eine Anstellung gefunden.



Rund 150 Pakete haben unsere Mitarbeiter für die Initiative „Christmas in a box“ verpackt.

unter anderem aus den Bereichen Legal, Accounting und Controlling haben 2018 zwölf Initiativen unterstützt, darunter das Obdachlosenmagazin „Hinz & Kunzt“ oder Senioren beim Umgang mit digitalen Geräten.

SPENDENAKTIONEN FÜR KINDER

Unsere jährliche Weihnachtsspende in Höhe von 20.000 € kam dem Kinderhospiz „Sternenbrücke“ und dem „Rauhen Haus“ in Hamburg zugute. Bei Letzterem haben wir den „Bildungsfonds“ unterstützt, der Kindern aus unterschiedlichen Verhältnissen Sprachreisen, eine musikalische Ausbildung oder die Anschaffung digitaler Geräte für den Unterricht ermöglicht.

Zudem unterstützen wir die Initiative „Christmas in a box“, die verpackte Geschenke an bedürftige Kinder weltweit verteilt. 2018 konnten wir circa 150 Pakete, die unsere Mitarbeiter selbst gepackt haben, an die Initiative übergeben.



INITIATIVE „MENTOR MONTH“: XING HILFT GEFLÜCHTETEN BEIM EINSTIEG IN DEN ARBEITSMARKT

Ein Teilprojekt der „Prototyping und Social Days“ ist die 2017 gegründete Initiative „Mentor Month“. Dabei helfen wir geflüchteten Menschen, sich besser auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Während einer einmonatigen Workshop-Reihe, die bis zu sechs Mal jährlich stattfindet, erhalten jeweils rund 15 Teilnehmer an vier Terminen einen Einblick in die Kultur und Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes und werden im Networking geschult.

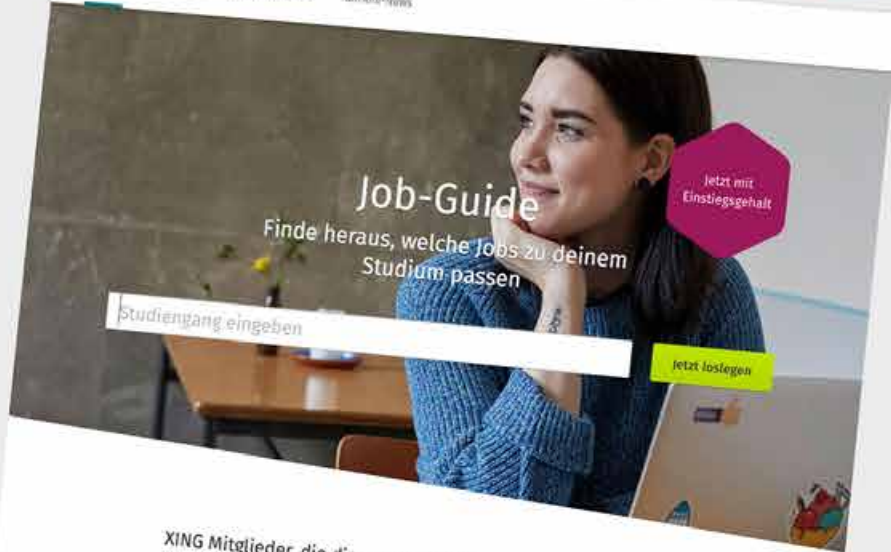
Unser Ziel für 2018 war es, rund 20 Prozent unserer Teilnehmer als Praktikanten, Auszubildende, Trainees oder in Festanstellung in den Arbeitsmarkt zu bringen. Das haben wir geschafft: 24 Prozent der Absolventen haben 2018 im Anschluss an den Workshop einen Job gefunden – unter anderem bei XING. Künftig wollen wir pro Jahr fünf Teilnehmern eine Anstellung bei uns ermöglichen.

Zudem werden wir künftig stärker mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenarbeiten, die oft die erste Anlaufstelle für Geflüchtete ist. Wir planen, Geflüchtete, die über die Bundesagentur mit uns Kontakt aufnehmen, zu coachen und können im Gegenzug Teilnehmern aus unserem Programm mithilfe der Bundesagentur für sie passende Jobs vorschlagen. So schaffen wir eine Grundlage für eine langfristige Integration in unsere Gesellschaft.

XING

Einkloggen Registrieren

Campus Berufe A-Z Orientierungstest Karriere-News



XING Mitglieder, die dies studiert haben, arbeiten heute als:



Anwalt

Das Berufsfeld von Juristen ist facettenreich. Du kannst dir vorstellen, dich während eines Studiums intensiv mit rechtlichen Normen auseinanderzusetzen, um später Konfliktsituationen zu lösen oder als Beistand bei gerichtlichen...

Mehr erfahren

HANDLUNGSFELD

PRODUKTE UND DIENST- LEISTUNGEN

Hinter all unseren Produkten und Dienstleistungen steht ein Ziel: Wir wollen unseren Mitgliedern Mentor in ihrer beruflichen Laufbahn sein. Ihre Bedürfnisse zu unterstützen und damit einen Beitrag zu einer besseren Arbeitswelt zu leisten, ist unsere Aufgabe.



PRIO 1-THEMA

Nutzung und
Mitglieder-
wachstum**27 Mio.**White Collar Worker gibt es laut
unserer Hochrechnung im deutsch-
sprachigen Raum.**56 %**

der White Collar Worker nutzen XING.



Mithilfe unserer Produkte und Dienstleistungen begleiten wir unsere Mitglieder in ihrem beruflichen Alltag und unterstützen sie auf dem Weg durch das Arbeitsleben. Unser Anspruch ist es, unseren Mitgliedern Mentor zu sein und Orientierung zu bieten – und zwar auf dem beruflichen Weg, den sie individuell gehen wollen. Das kann die klassische Karriere sein, die Suche nach einer Beschäftigung, die sich mit dem Privatleben vereinbaren lässt, oder der Wunsch nach einem Job mit gesellschaftlicher Verantwortung. Dazu entwickeln wir unsere Produkte stetig weiter.

Neben bezahlpflichtigen Produkten bieten wir kostenfreie Produkte an, die den verschiedenen Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht werden: Dazu zählen zum Beispiel XING Campus, um jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern, oder der XING Stellenmarkt, der die Möglichkeit bietet, mithilfe bestimmter Kriterien nach Jobs zu suchen, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen. Für Unternehmenskunden bieten wir mit unseren E-Recruiting-Lösungen eine Reihe von New Work-Tools, die Personaler in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel dabei unterstützen, gezielt die besten Talente zu finden und aktiv anzusprechen – wovon wiederum XING-Mitglieder profitieren.

NUTZUNG UND MITGLIEDERWACHSTUM GESTEIGERT

Damit wir möglichst viele Menschen dabei unterstützen können, ihr Arbeitsleben nachhaltig zu verbessern, wollen wir möglichst viele Menschen erreichen.

Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Marktdurchdringung bis zum Jahr 2020 bei der bereits sehr hohen Quote von 49 Prozent (2017) zu halten. Die Quote gibt Auskunft darüber, wie viele Menschen unserer Hauptzielgruppe wir erreichen konnten. Dazu haben wir errechnet, wie viele White Collar

Worker* es im deutschsprachigen Raum gibt und wie viele Mitglieder auf unserer Plattform registriert sind. Die Anzahl der XING-Mitglieder auf unserer Plattform ist von 13,4 Millionen (2017) auf 15,3 Millionen (2018) gewachsen. Im deutschsprachigen Raum gibt es laut unserer Hochrechnung auch 2018 rund **27 Millionen** White Collar Worker. Damit ergibt sich für XING eine relative Marktdurchdringung von **56 Prozent**.

Neben der Mitgliederzahl sind Nutzungskennzahlen ein wichtiger Indikator unserer Reichweite. Dabei lassen wir uns von externen Quellen messen. Im Jahr 2018 hat sich die Aktivität unserer Nutzer auf der XING-Plattform erhöht. Laut der Arbeitsgemeinschaft Online Forschung e.V. (AGOF), einem Zusammenschluss von Online-Vermarktern in Deutschland, haben wir im Zeitraum Januar bis Dezember 2018 8,2 Millionen Unique User verzeichnet. Das ist die Anzahl der Personen, die XING als Plattform nutzen. Damit haben wir uns gegenüber 2017 mit knapp acht Millionen Unique Usern leicht gesteigert. Im selben Zeitraum konnten wir gemäß der Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern (IVW) knapp 50 Millionen Besuche pro Monat – im Gegensatz zu 2017 mit knapp 48 Millionen Besuchen pro Monat, verzeichnen.

INNOVATIONSFÖRDERUNG DURCH „HACKWEEKS“ UND „PROTOTYPING DAYS“

Unsere Mitglieder erwarten, dass wir unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich weiterentwickeln, um sie an die sich stetig verändernden Bedürfnisse der Nutzer anzupassen. Die Innovationskraft entstammt unserer Belegschaft: Mitarbeiter aus den Produktteams haben die Möglichkeit, im Rahmen

* White Collar Worker umfassen Berufsgruppen mit kaufmännischen, beratenden, administrativen und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkten, mit künstlerischen, kreativ schöpferischen Tätigkeiten, Heil- und heilpädagogische Berufe, Sozialberufe.

der dreimal jährlich stattfindenden „HackWeeks“ an allen Standorten für eine Woche Produktideen zu entwickeln oder bereits entwickelte Produkte zu testen. Sie organisieren die seit 2011 unter Schirmherrschaft des Chief Technology Officers stehende „HackWeek“ eigenständig und präsentieren am Ende der Woche interessierten Mitarbeitern ihre Ergebnisse.

Um dieses Engagement auch künftig zu fördern, wollen wir uns an einer Steuerungskennzahl messen lassen, die wir 2017 im Rahmen unserer CSR-Strategie festgelegt haben – der Anzahl der Mitarbeiter aus Produktteams in Manntagen, die an den „HackWeeks“ teilnehmen. Im Jahr 2018 haben insgesamt 761 Teilnehmer an drei „HackWeeks“ für jeweils fünf Tage teilgenommen. Daraus ergeben sich 3.805 Manntage. Damit verdoppeln wir unsere Teilnehmerzahl (2017: 314 Teilnehmer) und können die Manntage fast verdreifachen (2017: 1.570 Manntage).

Daneben haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen der jährlich stattfindenden „Prototyping Days“ (als Teil der „Prototyping und Social Days“, Seite 28 „Gesellschaft“) fachübergreifend Produktideen zu konzipieren. So haben unsere Mitarbeiter zum Beispiel in verschiedenen Projekten Produkte auf Nutzerfreundlichkeit getestet, einzelne Produktfunktionen optimiert oder sich Lösungen überlegt, wie man Softwarefehler – sogenannte „Bugs“ – extrahiert. Ein Produkt, was im Rahmen der „Prototyping Days“ entwickelt wurde, findet sich heute in modifizierter Form in XING Campus wieder.

XING STELLENMARKT FÜR GEZIELTE JOBSUCHE

Der XING Stellenmarkt bietet unseren Nutzern die Möglichkeit, nach Jobs zu suchen beziehungsweise Jobs zu finden, die transparente Gehälter und ein New Work-Umfeld bieten, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsmaßnahmen oder Hunde im Büro. So können Arbeitnehmer den für sie individuell passenden Job finden und Arbeitgeber sich durch Bedingungen, die ein besseres Arbeitsleben ermöglichen, abheben. Mithilfe der Funktion Gehaltstransparenz können unsere Nutzer in Deutsch-



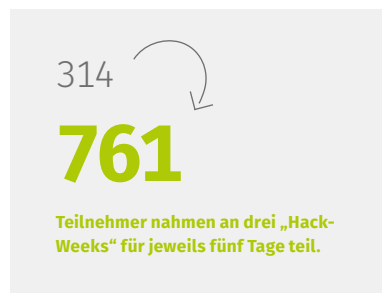
Transparente Jobsuche durch Arbeitgeberbewertungen bei kununu

land, Österreich und der Schweiz einsehen, welche Gehaltsspanne für eine bestimmte Position zu erwarten ist. Dies gilt nicht nur für den XING Stellenmarkt, sondern betrifft auch Inserate anderer Plattformen, die Nutzer in ihrer XING Jobbox – einem Tool zur zentralen Organisation digitaler Stellenanzeigen – speichern können. Die Angaben basieren, sofern das Gehalt nicht von den Unternehmen selbst eingestellt wurde, auf einem von XING entwickelten Schätzungsmodell. Dieses wurde 2017 anhand von 500.000 Gehaltsangaben auf der Plattform kalibriert und durch Feedback der Nutzer kontinuierlich angepasst. Die Ergebnisse der Studie, auf der das Datenmodell basiert, haben wir 2018 zum ersten Mal in der XING Gehaltsstudie veröffentlicht und somit auch einer breiteren Masse kostenfrei zur Verfügung gestellt: → **Gehaltsstudie**

Darüber hinaus schaffen wir Transparenz bei der Jobsuche auch durch die Arbeitgeberbewertungen unseres Tochterunternehmens **kununu**. Arbeitnehmer geben Auskunft zu Faktoren wie Gehalt, Karriere oder Benefits. Ferner lässt sich einsehen, ob man bereits potenzielle Kollegen beim Wunscharbeitgeber kennt, und erhält Auskunft zu bestätigten Mitarbeiterleistungen, sogenannten „Arbeitgeberinsights“.



Dreimal jährlich finden unsere „HackWeeks“ an allen Standorten statt.



NEW WORK BRAUCHT NEW RECRUITING

In Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel steht auch die Personalarbeit vor großen Herausforderungen. Mit unseren XING E-Recruiting-Lösungen bieten wir eine Reihe von New Work-Tools, die Personaler in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel dabei unterstützen, gezielt die besten Talente zu finden und aktiv anzusprechen – wovon wiederum die XING-Mitglieder profitieren. So können zum Beispiel mit dem XING TalentpoolManager potenzielle Kandidaten in einem Talentpool verwaltet und dadurch „Time-to-hire“-Zeiten verkürzt werden oder mit dem XING EmpfehlungsManager über das berufliche und private Netzwerk der Kollegen passende Kandidaten, die latent auf Stellensuche sind, erreicht werden. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, sich mit modernen Employer Branding-Angeboten darzustellen und die Aufmerksamkeit von Talenten auf sich zu ziehen.

Zudem unterstützen wir Personalmanager dabei, den gesamten Prozess von der Vakanz bis zur Einstellung softwarebasiert und damit effektiv und effizient zu managen. Möglich ist dies durch die Übernahme des Bewerbermanagementsystems „Prescreen“ im Jahr 2017. So können Personalmanager etwa Stellenanzeigen auf der eigenen Karriereseite ihres Unternehmens sowie in Netzwerken und Stellenbörsen verbreiten, Bewerbungen dokumentieren und nach relevanten Kriterien sortieren, einen Talentpool für die Besetzung künftiger Vakanzen anlegen und sogar Assessments durchführen, um die Eignung von Kandidaten zu überprüfen.

PRODUKT FÜR FREELANCER-MANAGEMENT EINGEFÜHRT

An die Stelle früherer „Kaminkarrieren“, deren Verlauf gleichsam vorgezeichnet war, treten für immer mehr Berufstätige Lebensläufe mit unterschiedlichsten Phasen, in denen sich etwa traditionelle Beschäftigungsverhältnisse mit anderen abwechseln, in denen sie als Freelancer arbeiten. Wir sehen hier einen stark wachsenden Markt: XING hat bereits jetzt mehr als 400.000 Freelancer auf der Plattform. Gleichzeitig fehlen Stan-

dardlösungen für die Verwaltung und den Prozess des „Zusammenfindens“ von Unternehmen und Freelancern. XING will das mit „HalloFreelancer“ und der Einführung eines „FreelancerManagers“ ändern. Freelancer können sich kostenlos bei „HalloFreelancer“ registrieren. Firmen bieten wir die Möglichkeit zur besseren internen Organisation. Mit dem „FreelancerManager“ können Unternehmen ihr Freelancer-Wissen über die Jahre bündeln und allen Kollegen im Unternehmen Zugriff auf dieses Wissen ermöglichen.

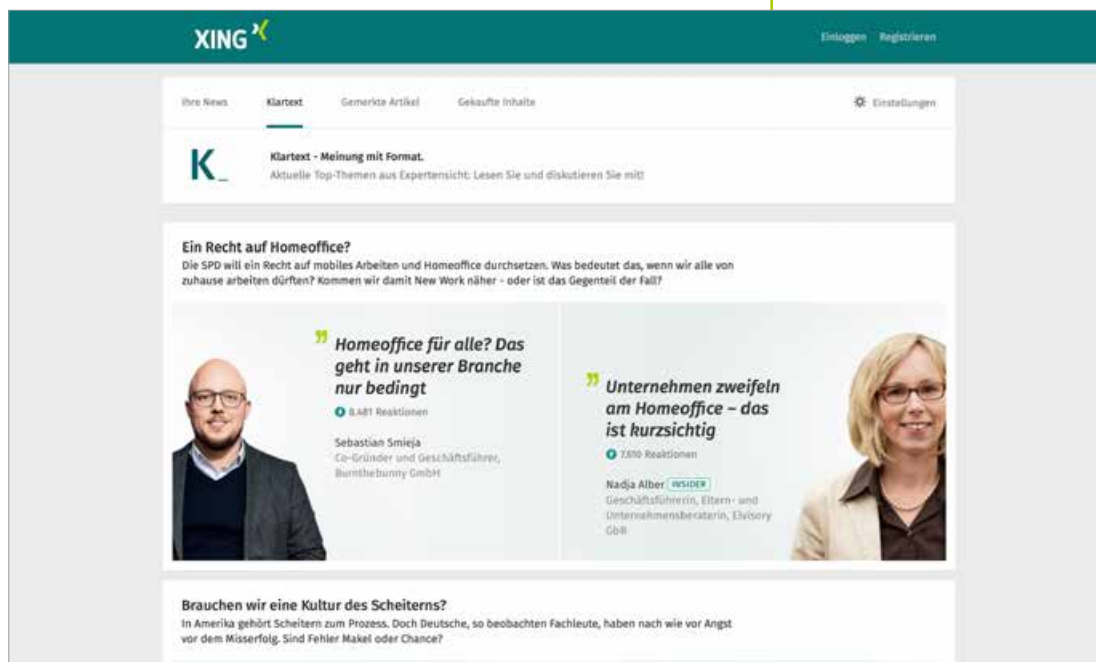
VERNETZUNG AUCH OFFLINE WEITER AUSGEBAUT

Auch im digitalen Zeitalter sind persönliche Begegnungen unersetzlich. Deshalb bringen wir regelmäßig Menschen zum beruflichen Live-Netzwerken zusammen und bieten dafür zahlreiche Gelegenheiten bei mehr als 130.000 beruflich relevanten Events pro Jahr. Mit der Übernahme von InterNations im Jahr 2017 – einem Spezialisten für lokales Offline-Netzwerken – bauen wir unsere Kompetenzen in diesem Bereich noch stärker aus und bieten Kontaktmöglichkeiten weltweit. InterNations hat inzwischen 3,4 Millionen Mitglieder in 420 Städten und bietet Menschen, die beruflich in ein anderes Land gezogen sind, Möglichkeiten, sich mit anderen Mitgliedern mit ähnlichen Lebenssituationen zu vernetzen und auszutauschen. Für Unternehmen bieten wir Lösungen, mit denen sie Expats beim Ankommen im neuen Zuhause und bei der sozialen Integration unterstützen können. Im „InterNations Changemakers“ – Programm engagieren sich zudem mehr als 10.000 Expats pro Jahr in mehr als 45 Städten für einen guten Zweck. → [InterNations](#)

XING CAMPUS WEITERENTWICKELT

Inzwischen sind mehr als 700.000 Studenten bei XING registriert, die wir bereits im Studium, aber vor allem beim Einstieg in die Arbeitswelt unterstützen wollen. Dazu bieten wir kostenfrei Inhalte zur Job-Orientierung an und den Studenten werden im „Job-Guide“ auf Basis ihres Studiums passende Jobs angezeigt. Wir investieren weiter in das Studenten-Segment, um zu verstehen, was die Bedürfnisse der Studenten sind, bei denen

Maßgeschneiderte Lösungen für Personalmanager in Zeiten von Fachkräftemangel und Digitalisierung



XING Klartext bietet täglich aktuelle Themen aus Gesellschaft und Wirtschaft zur Diskussion auf der Plattform.

XING besonders gut helfen kann. So wurde 2018 unter anderem ein Persönlichkeitstest entwickelt, der den Studenten auf sehr individuelle Weise bei der beruflichen Orientierung helfen soll.

→ **XING Campus**

QUALITÄT IM KUNDENSERVICE GESTEIGERT

Der Kundenservice der XING-Plattform ist das Ohr an unseren Nutzern und eine wichtige Quelle für Feedback. Zum einen können Kunden sich telefonisch mit ihren Anliegen an uns wenden, um dringende Anliegen direkt und persönlich mit uns zu besprechen. Dazu haben wir 2018 das Telefonmenü unserer Kunden-Hotline neu strukturiert, um den Anrufer noch schneller und zielgerichteter zum optimalen Ansprechpartner zu routen.

Zum anderen können unsere Kunden uns über den Hilfebereich der XING-Plattform schriftlich kontaktieren. Dabei stellen wir sicher, dass das Nutzerfeedback kontinuierlich in die Produktgestaltung einfließt: 99,87 Prozent der vom Kundenservice beantworteten schriftlichen Anfragen wurden 2018 mit einem Abschlusscode versehen (2017: 95 Prozent). Insgesamt 240 (2017: 229) verschiedene Codes ordnen die Anfragen unseren jeweiligen Business Units, Produkten und Prozessen zu und ermöglichen dadurch eine gezielte quantitative und qualitative Evaluation. Wir sehen zum Beispiel, wie neue Features von Nutzern angenommen werden und wo Optimierungspotenzial besteht.

MENSCHENRECHTE AUF DER PLATTFORM

Als nicht-produzierendes D-A-CH-Unternehmen liegt unser Schwerpunkt im Hinblick auf die Menschenrechte nicht auf der Lieferkette. Menschenrechte spielen in anderer Form bei uns eine große Rolle: Gewährleistung der Meinungsfreiheit. In unserem Format XING Klartext, einem Online-Magazin mit täglich

aktuellen Themen aus Gesellschaft und Wirtschaft, beziehen Experten unterschiedliche Positionen zu kontroversen Themen, zu denen sich die XING-Mitglieder auf der Plattform austauschen können. Das Netzwerk fungiert dabei als digitales Demokratisierungs-Tool. Früher waren Netzwerke nur elitären Kreisen vorbehalten, die an der „richtigen“ Uni waren oder in den „richtigen“ sozialen Umfeldern aufgewachsen sind. Unser Produkt erlaubt dagegen heute jedem Menschen – unabhängig von Hierarchie, Abstammung und sozialem Status –, ein solches Netz aufzubauen und zu pflegen. Dabei ist bei uns besonders, dass jedes Mitglied durch eine Suche auffindbar und prinzipiell ansprechbar ist (Premium-Funktion).

Als größter Distributor von Wirtschaftsnachrichten über unser Format XING News sind wir uns zudem unserer Verantwortung bewusst, für eine ausgewogene Berichterstattung zu sorgen. Mithilfe unserer täglichen Branchennewsletter kann sich jeder Nutzer über die relevantesten Themen aus der jeweiligen Branche informieren und sich so mit anderen Experten und dem eigenen Chef zu aktuellen Entwicklungen auf Augenhöhe austauschen.

EINKAUF NACHHALTIGER GESTALTET

Verantwortung übernehmen wir nicht nur für unsere Produkte, sondern auch für den Einkauf von Dienstleistungen. Seit Mitte 2018 haben wir dazu in unser Einkaufstool „Synertrade“ einen Lieferantenfragebogen integriert. Damit fragen wir unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten ab, die in Deutschland selbstverständlich ist, zum Beispiel das Verbot von Diskriminierung und Kinderarbeit, die Zahlung von Mindestlöhnen, die Gewährleistung von Vereinigungs- und Tariffreiheit sowie Umweltaspekte. Aktuell ist das Ausfüllen des Fragebogens noch freiwillig, aber wir prüfen derzeit, inwieweit der Bogen für unsere Lieferanten verpflichtend werden kann.

HANDLUNGSFELD

DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE

Eine nachhaltige Unternehmensführung geht mit integren und transparenten Geschäftsprozessen einher. Wesentliche Aspekte sind dabei die Bereiche Datenschutz und Compliance. Als digitales Netzwerk verarbeiten wir große Datenmengen – und tragen damit eine große Verantwortung.



For a better
working life.

Enable
professionals
to grow.



Mehr als 15 Millionen Mitglieder vertrauen uns ihre Daten an. Unser größtes Anliegen ist es, diese Daten bestmöglich zu schützen. Die Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung haben wir zum Anlass genommen, unseren Nutzern noch mehr Transparenz zu bieten – auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. So werden wir unserer digitalen Verantwortung gerecht.

MEHR TRANSPARENZ IM DATENSCHUTZ

Dazu haben wir – im Dialog und in Abstimmung mit dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit – die Seite „Datenschutz bei XING“ entwickelt. Hier erfahren unsere Nutzer:

- welche Vorkehrungen wir treffen, um Daten bestmöglich zu schützen
- wo und wie individuelle Einstellungen angepasst werden können
- wer die XING-Ansprechpartner in Datenschutzfragen sind
- was es Neues bei XING zum Thema Datenschutz gibt

Im neuen Datenschutz-Bereich finden unsere Nutzer zudem unsere Datenschutzerklärung. Bei der Gestaltung war es unser Ziel, die Informationen so transparent wie möglich bereitzustellen, allgemein verständlich formuliert und in einer anschaulichen Darstellung. Denn uns ist wichtig, dass jedes einzelne XING-Mitglied die Hoheit über seine Daten behält und weiß, was mit ihnen passiert. Dabei halten wir uns strikt an das geltende Recht, gemäß Artikel 5 EU Datenschutz-Grundverordnung (Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten).

Unsere Mitarbeiter schulen wir seit 2018 jährlich mithilfe eines digitalen Trainingstools im Hinblick auf datenschutzrechtliche Grundlagen.

EIN JAHR DATA PROTECTION COMMITTEE

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgegebenen Anforderungen haben wir 2017 ein internes Beratungsgremium für übergeordnete Datenschutzthemen – das Data Protection Committee – etabliert, das regelmäßig einen Data Protection Report veröffentlicht. In diesem wird über die in den Sitzungen des Data Protection Committees besprochenen Themen berichtet. Das Data Protection Committee besteht aus der betrieblichen



Transparente Informationen und verständliche Formulierungen auf unseren Datenschutzseiten

Datenschutzbeauftragten, Vertretern der Rechtsabteilung, Vertretern der Unternehmenskommunikation sowie Experten des Sicherheitsteams. Es berät den Vorstand in datenschutzbezogenen Fragestellungen, begutachtet datenschutzrechtliche Grenzfälle, überprüft interne Prozesse, ist Ansprechpartner für alle Business Units und arbeitet an aus datenschutzrechtlicher Sicht sensiblen Projekten mit.

Das Data Protection Committee trifft sich regelmäßig einmal pro Quartal. Durch den kontinuierlichen Austausch wollen wir sicherstellen, frühzeitig problematische Sachverhalte zu erkennen und bestmöglich zu lösen. Die einzelnen Vertreter im Gremium bringen aus ihren Abteilungen aktiv Themen ein, die in den Sitzungen gemeinsam erörtert werden. Auf Initiative des Data Protection Committees wurden bereits Verbesserungen im Bereich Datenschutz und Datensicherheit vorgenommen, zum Beispiel beim Umgang mit „Browser Extensions“ innerhalb der Organisation. Hierbei handelt es sich um Erweiterungen des Internet-Browsers, die auf Arbeitsgeräten installiert werden. Problematisch ist die Nutzung solcher Dienste aus Sicht von XING, wenn schützenswerte Informationen an den Anbieter der Browser-Extension übermittelt werden, wie beispielsweise die Browser-Historie eines Mitarbeiters. Mithilfe des Data Protection Committees wurden daher Maßnahmen ergriffen, um einen ungewollten Datenabfluss an Anbieter solcher Dienste zu

PRIORITÄT
Datenschutz

2019

wurde der erste Data Protection Report für das Jahr 2018 veröffentlicht. Er beinhaltet unter anderem Maßnahmen, die den ungewollten Datenabfluss verhindern.

verhindern. Darüber berichten wir anschließend im Data Protection Report. Dieser wurde im Februar 2019 veröffentlicht.

→ [Data Protection Report](#)

XING MESSENGER JETZT NOCH SICHERER

Der XING Messenger ermöglicht unseren Mitgliedern eine sichere Kommunikation im beruflichen Kontext. Über Messengerdienste werden unter anderem sensible Informationen wie Kontodaten oder Unternehmensinterna ausgetauscht. Deshalb bieten wir unseren Mitgliedern seit April 2018 eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung für XING-Nachrichten. Bei der Ende-zu-Ende-Verschlüsselung werden die Nachrichten auf dem Gerät des Senders codiert und erst auf dem Gerät des Empfängers wieder decodiert. Somit ist gewährleistet, dass der Nachrichtinhalt nur dem Sender und Empfänger zugänglich ist. Die Informationen werden so vor dem Zugriff durch Dritte geschützt. Ende-zu-Ende-verschlüsselte Unterhaltungen stehen den XING-Mitgliedern in den aktuellen Apps zur Verfügung – unabhängig davon, ob sie Basis- oder Premium-Mitglied sind.

ZWEI-FAKTOR-AUTHENTIFIKATION FÜR UNSERE MITGLIEDER

Im Rahmen der Umsetzung der sich durch die Datenschutz-Grundverordnung ergebenden Anforderungen haben wir auch die Zwei-Faktor-Authentifikation auf der XING-Plattform für unsere Mitglieder eingeführt. Dabei handelt es sich um eine Sicherheitsfunktion, die – ähnlich zum TAN-Verfahren von Banken – zusätzlich zur Eingabe des Passworts zum Schutz des XING-Kontos beiträgt. Nach erfolgreicher Einrichtung durch die Hinterlegung einer Handynummer wird der Login zu einem zweistufigen Prozess: Zusätzlich zur Eingabe des persönlichen Passworts erhält der Nutzer bei jeder Anmeldung eine Aufforderung, den per SMS erhaltenen Code einzugeben. Damit können wir die Accounts unserer Mitglieder noch besser schützen.

COMPLIANCE

Integrität und transparente Geschäftsprozesse bilden die Basis für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Unser Ziel ist es, integer und rechtskonform zu handeln und keine Compliance-Verstöße zu verzeichnen. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf der Prävention – durch Aufklärung unserer Mitarbeiter und Schaffung entsprechender interner Standards und Prozesse. Alle Compliance-Maßnahmen verantwortet unser Chief Compliance Officer gemeinsam mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat.

Zur Prävention haben wir im Dezember 2017 ein **Whistleblowing Tool** eingeführt, über das Mitarbeiter – auf Wunsch anonym – Verstöße melden können. Der Verdacht wird vom Compliance Officer in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung geprüft. Sollte er begründet sein, wird das Fehlverhalten arbeits- und / oder zivilrechtlich verfolgt.

Im Jahr 2018 haben uns zwei Meldungen über das Whistleblowing Tool erreicht. Die Meldungen betrafen beide denselben, vergleichsweise kleinen Fall, der umgehend gelöst werden konnte. Zudem hatten wir 2018 einen Compliance-Verstoß bei einer unserer XING-Gesellschaften zu verzeichnen. Dieser

COMPLIANCE BEI XING

Als Leitlinie dient uns – neben den gesetzlichen Vorgaben – der Deutsche Corporate Governance Kodex. Dieser gibt Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften und hat einen hohen Stellenwert bei XING. Die gemeinsamen Entsprechenserklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der XING SE zur Umsetzung der Anregungen gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex veröffentlichen wir online. → [Corporate Governance](#)

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

wurde umgehend behoben und entsprechende präventive Maßnahmen eingeleitet. In diesem Zuge haben wir unsere Mitarbeiter erneut für die Nutzung des Whistleblowing Tools sensibilisiert, damit wir etwaige Verstöße so früh wie möglich erkennen und beheben können.

NEUERUNGEN IM RISIKOMANAGEMENT

Das **Risikomanagement** nehmen wir im Interesse unserer Stakeholder, zur Erreichung unserer organisatorischen Ziele und Maximierung unseres Shareholder Values sehr ernst. Dazu haben wir einen Prozess etabliert, der uns hilft, den Umgang mit vorhandenen Risiken zu verbessern. Das implementierte Risikofrüherkennungssystem ermöglicht eine schnelle Erkennung und systematische Behandlung der vorhandenen Risiken sowie eine umfassende Information von Vorstand, Aufsichtsrat und Aktionären über die jeweilige Risikosituation der Gesellschaft. Hierzu verfügen wir über ein Netzwerk von Risikomanagern, die sicherstellen, dass effiziente Arbeitsprozesse durchgängig befolgt werden. Zudem ist jeder einzelne Mitarbeiter aufgefordert, aktiv potenzielle Schäden vom Unternehmen abzuwenden, indem er bei Gefahren in seinem Verantwortungsbereich oder Hinweisen auf entstehende oder existierende Risiken die entsprechenden Ansprechpartner für das Risikomanagement bei XING informiert.

Im vergangenen Jahr haben wir zudem eine Softwarelösung implementiert, mithilfe derer der Risikomanagementprozess durchgängig abgebildet und gesteuert werden kann. Dazu zählen die zentrale Verteilung und Steuerung von Aufgaben, die Konsolidierung einzelner Risikoberichte der einzelnen XING-Gesellschaften oder Business Units, Online-Auswertungen und Ad-hoc-Berichte sowie eine Archivierungsfunktion.





HANDLUNGSFELD

UMWELT

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

Energieeffiziente Gebäude tragen dazu bei, unseren CO₂-Fußabdruck gering zu halten.

Als nicht-produzierendes Unternehmen ohne kritische Infrastrukturen haben wir uns auf die Bereiche fokussiert, in denen wir etwas bewirken können – auf den Energieverbrauch im operativen Geschäft, Mitarbeitermobilität, Recycling und energieeffiziente Gebäude. Denn ein schonender Umgang mit der Umwelt und natürlichen Ressourcen ist für uns in Zeiten von Erderwärmung und Naturkatastrophen selbstverständlich und unser Beitrag zum Klimaschutz.

REDUKTION VON CO₂

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wollen wir unseren CO₂-Verbrauch zunehmend reduzieren. Darauf zielen folgende Maßnahmen ab:

STROMVERBRAUCH UND ENERGIEEFFIZIENTE GEBÄUDE

Damit wir unseren CO₂-Ausstoß möglichst gering halten, beziehen wir unseren Strom inzwischen überwiegend aus erneuerbaren Energien. Die Server für die XING-Plattform im niederländischen Amsterdam werden zu 100 Prozent mit Ökostrom betrieben. Der Verbrauch hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht erhöht: Durchschnittlich haben wir rund 133.000 kWh pro Monat verbraucht. Ab Januar 2019 beziehen wir zudem für alle am Hauptstandort Hamburg angemieteten Gebäude unseren Strom zu 100 Prozent aus Ökostrom. Die Standorte in Wien und Zürich beziehen ebenfalls Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Auch für die übrigen Standorte prüfen wir eine Umstellung auf Ökostrom.

Um den Energieverbrauch so gering wie möglich zu halten, achten wir darauf, dass die von uns angemieteten Gebäude den aktuellen Standards und der geltenden Gesetzgebung entsprechen. Unser Hauptgebäude in Hamburg entspricht den Referenzwerten der Energieeinsparverordnung für Gebäude 2007 und der Norm DIN 4108 (Wärmeschutz und Energie-Einsparung in Gebäuden). Dies wurde durch Umbau- und Sanierungsarbeiten erreicht, zum Beispiel die Sanierung des Daches. Das Gebäude verfügt sowohl über ein passives Kühlsystem durch Glas und Sonnenschutz als auch ein aktives Kühlsystem durch Kältemaschinen. Darüber hinaus ist es nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB e.V.) zertifiziert.



100 %

des Stromverbrauchs für die XING-Server sowie für einige unserer Standorte werden aus erneuerbaren Energien gewonnen.

Auch für das neu hinzugekommene Gebäude in Hamburg bescheinigt der Energieverbrauchsausweis eine durchschnittliche bis gute Energieeffizienz für die Heizung und für den Stromverbrauch, die unterhalb der Vergleichswerte liegt.

ÖFFENTLICHER NAHVERKEHR UND FLÜGE

Unser Ziel ist es, den Arbeitsweg unserer Mitarbeiter möglichst CO₂-arm zu gestalten. Dazu subventionieren wir die Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr. Mehr als 50 Prozent unserer Mitarbeiter am Standort Hamburg und damit durchschnittlich 504 Mitarbeiter pro Monat haben 2018 ein subventioniertes Ticket für den öffentlichen Nahverkehr in Anspruch genommen. Aber auch der Rest unserer Mitarbeiter in Hamburg kommt CO₂-arm beziehungsweise CO₂-neutral zur Arbeit. XING hält in seinem Hauptgebäude in Hamburg lediglich vier Parkplätze vor. An den anderen Hamburger Standorten werden ebenfalls keine Parkplätze angeboten, sodass darauf basierend die Annahme



0%

beträgt die Nutzung von Firmenwagen im Unternehmen.



Videokonferenzen statt Flüge zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks

getroffen werden kann, dass nahezu alle Mitarbeiter an den Standorten in Hamburg mit öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad oder zu Fuß in das Büro kommen.

Zudem nutzen auch unsere Vertriebsmitarbeiter keine Firmenwagen, sondern nehmen öffentliche Verkehrsmittel in Anspruch, was im Vertrieb eine Seltenheit ist. Zusätzlich zu den Hamburger Mitarbeitern erhalten auch die Vertriebsmitarbeiter am Standort in der Schweiz ein subventioniertes Ticket für den öffentlichen Nahverkehr.

Unsere Mitarbeiter sind 2018 rund 6.900 Mal geflogen*. Daraus ergibt sich für 2018 ein CO₂-Verbrauch von 927.875 Kilogramm CO₂, der sich aufgrund gestiegener Mitarbeiterzahlen erhöht hat (2017: 720.000 Kilogramm CO₂). Wir tragen zu einer Reduktion von Dienstreisen bei, indem wir unseren Mitarbeitern Videokonferenzanlagen zur Verfügung stellen, sodass mit den

Kollegen aus den anderen Standorten gemeinsame Meetings auf diesem Weg wahrgenommen werden können. Insgesamt 41 Videokonferenzanlagen und 38 Telefonspinnen standen unseren Mitarbeitern 2018 dafür zur Verfügung.

PAPIERVERBRAUCH, MÜLLTRENNUNG UND RECYCLING

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

* Reiseaktivität ohne Einbezug der Unternehmenstochter InterNations

Zur Reduktion von CO₂ trägt auch die Mülltrennung bei. An unseren zwei Standorten in Wien trennen die Mitarbeiter von kununu und XING E-Recruiting seit 2018 den Müll, das heißt, Papier, Bio, Metall, Plastik, Restmüll können in allen Küchen mithilfe beschrifteter Container separat entsorgt werden. Zudem stehen in den Büros separate Mülleimer nur für Papier. Es wird aktuell geprüft, auf welche Standorte die Mülltrennung künftig ausgedehnt werden kann.

Damit die von uns genutzte Hardware wiederverwertet und so CO₂-intensive Neuproduktionen vermieden werden können, sorgen wir für eine sachgerechte Entsorgung der verwendeten Geräte, indem wir diese nach Nutzung an Hersteller und Händler zurückgeben. Im Jahr 2018 haben wir auf diese Weise 65 Laptops, 44 mobile Geräte (Tablets und Mobiltelefone), 8 Monitore und 6 Telefonspinnen recycelt. Alle nicht-recycelten Geräte werden intern weitergenutzt.

CO₂-KOMPENSATION

Perspektivisch wollen wir CO₂-neutral werden. Deshalb haben wir uns 2018 entschlossen, unseren CO₂-Verbrauch für das Hauptgebäude in Hamburg durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten vollständig zu kompensieren und somit klimaneutral zu werden.

Als klimaneutral bezeichnet man Unternehmen, Prozesse und Produkte, deren CO₂-Emissionen berechnet und durch finanzielle Unterstützung international anerkannter Klimaschutz-

projekte ausgeglichen wurden. Der Ausgleich von CO₂-Emissionen ist neben der Vermeidung und Reduktion ein weiterer wichtiger Schritt im ganzheitlichen Klimaschutz.

Der für unser Unternehmen berechnete CO₂-Fußabdruck liegt bei 1.252 Tonnen CO₂ pro Jahr und wurde unter anderem anhand unseres Strom-, Wasser-, Wärme- und Papierverbrauchs sowie Bahnfahrten, Flügen und der Abfallmenge für das Hauptgebäude in Hamburg berechnet. Dies entspricht dem jährlichen Fußabdruck von 110 Personen in Deutschland. Damit liegen wir im Verhältnis zu den von ClimatePartner festgesetzten üblichen Vergleichswerten unter dem Durchschnitt. Zur Kompensation unseres CO₂-Fußabdrucks zahlen wir pro Tonne CO₂ 3,90 € und unterstützen damit ein Waldprojekt in Portel, Brasilien, welches knapp 178.000 Hektar Amazonas-Regenwald durch Vermeidung illegaler Abholzung und Aufforstung schützt. Dadurch sind wir nun mit unserem Hauptgebäude in Hamburg, in dem rund 750 Mitarbeiter arbeiten, als klimaneutrales Unternehmen zertifiziert.

Darüber hinaus sind alle Tickets, die über XING Events abgewickelt werden, klimaneutral. Das wird durch einen kleinen Zusatzbetrag beim Kauf des Tickets erreicht. Somit sind auch die Tickets für unsere New Work-Veranstaltungen, wie die New Work Experience in der Elbphilharmonie und die New Work Sessions (Seite 24 „Gesellschaft“), klimaneutral. Wir prüfen derzeit, inwiefern wir die CO₂-Kompensation auch auf weitere Standorte ausdehnen können.

ENGAGEMENT UNSERER MITARBEITER FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

Im Rahmen der „Prototyping und Social Days“ (Seite 28 „Gesellschaft“) haben sich unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr auch für den Naturschutz engagiert.



Mit unserem Hauptgebäude in Hamburg sind wir für 2018 als klimaneutrales Unternehmen zertifiziert.

WIRKUNG VON KLIMASCHUTZPROJEKTEN

Treibhausgase wie CO₂ verteilen sich gleichmäßig in der Atmosphäre, die Treibhausgaskonzentration ist somit überall auf der Erde in etwa gleich. Deshalb ist es für die globale Treibhausgaskonzentration und den Treibhauseffekt unerheblich, an welchem Ort auf der Erde Emissionen verursacht oder vermieden werden. Emissionen, die lokal nicht vermieden werden können, können deshalb durch Klimaschutzmaßnahmen an einem anderen Ort rechnerisch ausgeglichen werden. Dieser Ausgleich erfolgt durch Klimaschutzprojekte. Dazu wird der CO₂-Fußabdruck in einen Geldbetrag umgerechnet, der dann in Klimaschutzprojekte investiert wird.

Klimaschutzprojekte sparen nachweislich Treibhausgase ein, zum Beispiel durch Aufforstung von Wäldern oder den Ausbau erneuerbarer Energien. Unabhängige Organisationen wie TÜV, SGS, PwC und andere kontrollieren die genaue Höhe der Einsparungen.



Um neue Lebensräume für bedrohte Tierarten zu schaffen, haben unsere Mitarbeiter in Hamburg zwei Bäche entschlammt.



An Land und im Wasser haben unsere Mitarbeiter auch 2018 im Rahmen der „Prototyping und Social Days“ Müll gesammelt.



3 Tage

im Jahr engagieren sich unsere Mitarbeiter für Umwelt oder Soziales.

Für den Erhalt der Bienen setzten sich 2018 34 Mitarbeiter in Hamburg ein. Zusammen mit der Schutzgemeinschaft „Deutscher Wald Landesverband HH e.V.“ halfen sie, eine überwucherte Wiese im Hamburger Umland wieder zu einem Lebensraum für Bienen zu machen und neue Büsche zu pflanzen. Im katalanischen Naturschutzgebiet Els Espais Naturals del Delta del Llobregat und im Parc de Collserola halfen erneut unsere spanischen Mitarbeiter zwei Tage lang dabei, nicht-einheimische Pflanzen zu entfernen, die das sensible Ökosystem des Waldes gefährden.

In Hamburg unterstützten einige Mitarbeiter erneut das Projekt des Naturschutzbundes (NABU) „Eisvogel“ – eine Initiative mit dem Ziel, die Seebek und Osterbek durch Renaturierungsmaßnahmen wieder zum Lebensraum bedrohter Tierarten zu machen. Durch Aufräumarbeiten und Entschlammung der Bäche wurden neue Brutstätten für den unter Naturschutz stehenden Vogel geschaffen. Auch für eine saubere Alster machten sich unsere Mitarbeiter 2018 wieder stark und sammelten an zwei Tagen an Land und im Wasser mithilfe von Kanus Müll.

PRÜF- BESCHEINIGUNG

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Erklärung der XING SE (CSR-Bericht 2018)

AN DIE XING SE, HAMBURG

Wir haben die nichtfinanzielle Erklärung der XING SE, Hamburg, (CSR-Bericht 2018) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der XING SE sind verantwortlich für die Aufstellung des CSR-Berichts 2018 in Übereinstimmung mit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (im Folgenden: „CSR-RUG“).

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

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im CSR-Bericht 2018 der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen des CSR-RUG stehen.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer 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 unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der CSR-Organisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des CSR-Berichts 2018 einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur CSR-Leistung

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im CSR-Bericht 2018 der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen aufgestellt worden sind.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

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

BEGRENZUNG DER HAFTUNG

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

Hamburg, 21. März 2019

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Driesch
Wirtschaftsprüfer

Kai M. Beckmann

IMPRESSUM UND KONTAKT

Presseinformationen und aktuelle Informationen zur XING SE erhalten Sie über:

XING SE

Corporate Communications
Marc-Sven Kopka
Telefon +49 40 41 91 31 – 763
Telefax +49 40 41 91 31 – 44
presse@xing.com

Geschäftsberichte, Zwischenberichte sowie aktuelle Finanzinformationen zur XING SE erhalten Sie über:

XING SE

Investor Relations
Patrick Möller
Dammthorstraße 30
20354 Hamburg
Telefon +49 40 41 91 31 – 793
Telefax +49 40 41 91 31 – 44
investor-relations@xing.com

Konzept, Gestaltung und Realisation

Silvester Group
www.silvestergroup.com

Unsere Social-Media-Kanäle

Unternehmensblog der XING SE
blog.xing.com

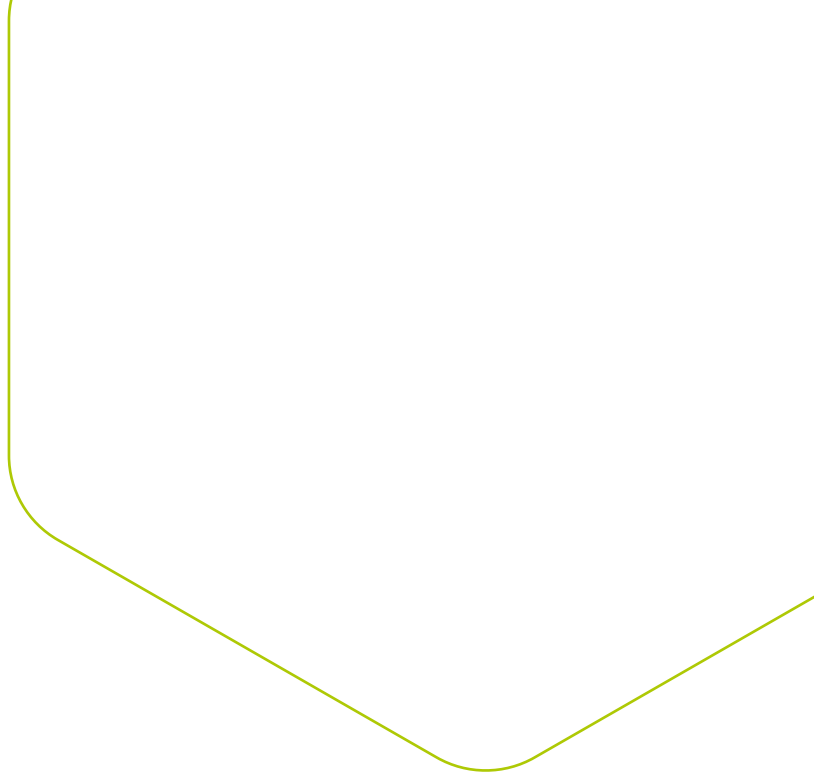
Kapitalmarktbezogene Themen und Neuigkeiten
Twitter: [xing_ir](https://twitter.com/xing_ir)

Unternehmensübergreifende Themen und Neuigkeiten
Twitter: [xing_de](https://twitter.com/xing_de)

Unternehmensbezogene Themen und Neuigkeiten auf Englisch
Twitter: [xing_com](https://twitter.com/xing_com)

YouTube-Kanal der XING SE
YouTube: www.youtube.com/user/XINGcom?gl=DE

Facebook-Präsenz der XING SE
Facebook: www.facebook.com/XING



XING SE

Dammtorstraße 30

20354 Hamburg

Telefon +49 40 41 91 31-763

Telefax +49 40 41 91 31-44

presse@xing.com

www.xing.com