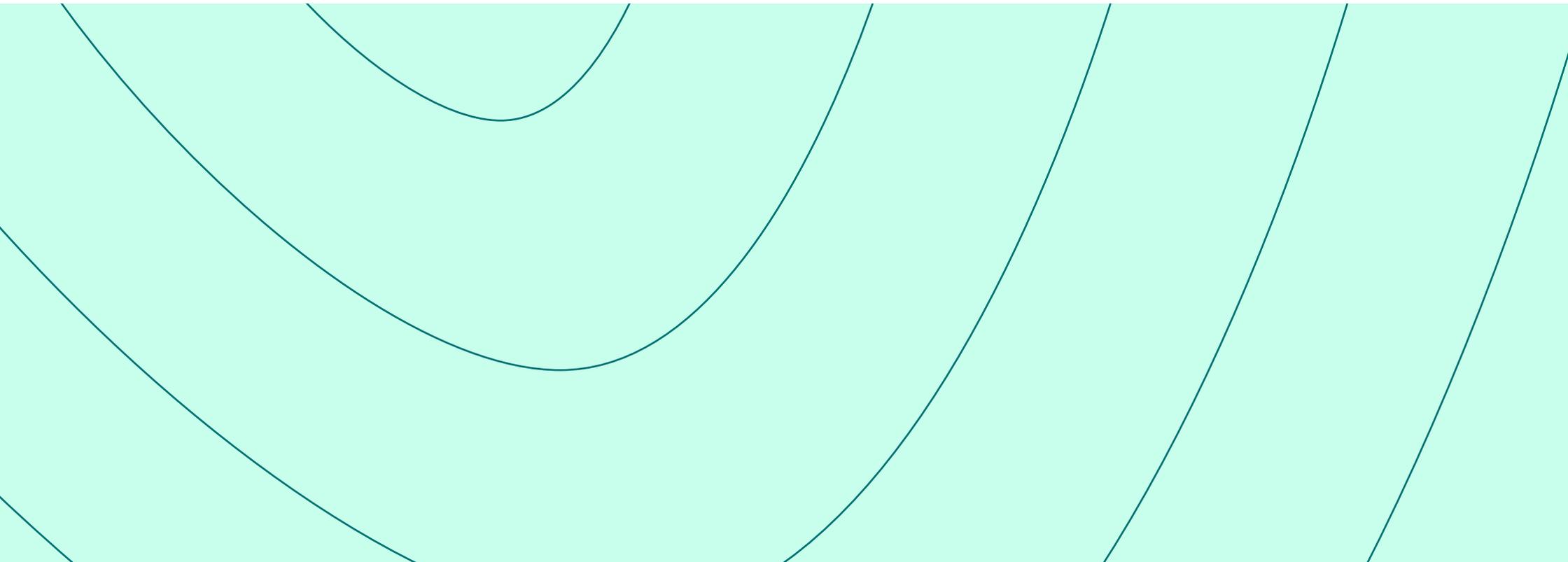


For a better working life.

CSR-Bericht 2023



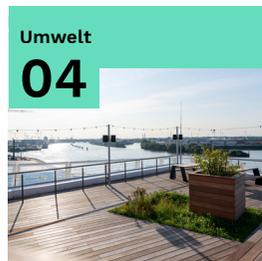
Inhalt

- 3 Über uns**
 - 3 Unternehmensporträt
 - 4 Marktposition und Geschäftsmodell
 - 5 New Work SE im Überblick
 - 6 Unser CSR-Leitbild
- 7 CEO-Vorwort**
- 8 CSR-Ziele und -Strategie**

- 16 Unsere Handlungsfelder**
 - 16 Unternehmensführung
 - 28 Mitarbeitende
 - 36 Produkte und Dienstleistungen
 - 42 Umwelt
 - 48 Gesellschaft
- 53 GRI-Inhaltsindex**

- 56 Weitere Informationen**
 - 56 Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
 - 58 Impressum/Kontakt

Unsere Handlungsfelder



Über diesen Bericht

Seit 2017 veröffentlicht die New Work SE-Gruppe (nachfolgend auch „New Work SE“ oder „New Work“ genannt) einen Corporate Social Responsibility (CSR) Bericht, der einmal jährlich in deutscher und englischer Fassung erscheint. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 und umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen der New Work SE-Gruppe mit allen Tochterunternehmen im Berichtszeitraum.

Die New Work SE legt innerhalb des vorliegenden CSR-Berichts die laut §§ 289, 315 HGB erforderlichen nichtfinanziellen Informationen für die New Work SE sowie die New Work SE-Gruppe für das Geschäftsjahr 2023 offen. Sie nutzt somit das Wahlrecht gemäß § 315b Abs. 3 HGB, einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht außerhalb des zusammengefassten Lageberichts zu erstellen. Dabei wurde der nichtfinanzielle Konzernbericht mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Mutterunternehmens i. S. d. § 315b Abs. 1 Satz 2 HGB zusammengefasst und in den CSR-Bericht integriert. Die entsprechend geprüften Inhalte sind mit französischen Anführungszeichen (>> <<) gekennzeichnet. Dies gilt auch für Grafiken und Tabellen, bei denen die Überschriften mit Anführungszeichen versehen sind. Alle im Bericht enthaltenen Links, die auf weiterführende Webseiten und Informationen führen, sind nicht Teil der geprüften Inhalte. Verweise auf Informationen außerhalb dieser Kennzeichnung sind als zusätzliche Informationen zu verstehen.¹ Die in diesem Bericht angegebenen Kennzahlen dienen der quantifizierten Ergebnisbeschreibung und stellen keine steuerungsrelevanten Leistungsindikatoren im Sinne von § 289c Abs. 3 HGB dar. Die New Work SE erfüllt damit ihre Berichtsanforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Seit dem Erstbericht 2017 haben sich keine wesentlichen Änderungen im Hinblick auf Berichtsumfang und Grenzen der Themenbereiche ergeben. Die wesentlichen Themen werden regelmäßig analysiert und im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse definiert. Die letzte umfassende Analyse wurde 2021 durchgeführt. Dabei hat sich der Kern bzw. die Ausrichtung der Themen nicht wesentlich geändert. Es wurden keine schwerwiegenden Risiken nach § 289c Abs. 3 Satz 3 identifiziert. In diesem Bericht wird die Strategie 2025 mit ihren Zielen und Maßnahmen offengelegt sowie über den Zielerreichungsgrad und die Fortschritte bisheriger Maßnahmen berichtet.

Der letzte Bericht für das Jahr 2022 wurde im März 2023 online veröffentlicht. Die CSR-Berichte der vergangenen Jahre 2017 bis 2022 sind zum Vergleich weiterhin auf der New Work SE-Website abrufbar → [new-work.se](https://www.new-work.se)

Quantitative Angaben und Kennzahlen sowie die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern beziehen sich auf das Berichtsjahr 2023. Abweichungen und Auslassungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Die Universal Standards der Global Reporting Initiative (GRI)² aus dem Jahr 2021 werden (in Anlehnung) für die Erstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts genutzt. Zusätzlich werden die Berichtsinhalte von den bekannten ESG-Rating- und Ranking-Agenturen geprüft und bewertet.

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

Alle Personenbezeichnungen beziehen sich selbstverständlich auf alle Geschlechter.

¹ Prüfungsbescheinigung → Seite 56

² GRI-Standards sind ein international anerkannter Reporting-Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Die im Bericht verwendeten GRI-Angaben nach GRI-Standards 2021 sind im GRI-Inhaltsindex auf den → Seiten 53, 54 und 55 aufgeführt.

Unternehmensporträt

Die New Work SE engagiert sich seit 20 Jahren mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllende Arbeitswelt. Gegründet als professionelles Netzwerk OpenBC, bietet das Unternehmen heute der großen Mehrheit der Berufstätigen im deutschsprachigen Raum ein eigenes digitales Netzwerk.

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

Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die New Work SE-Gruppe hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt insgesamt 1.816¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an folgenden weiteren Standorten: Berlin, München, Wien, Barcelona, Valencia und Porto. Weitere Infos unter → new-work.se

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie HoneyPot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2023



HARBOUR FOR:



Starke Marken

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

Marktposition und Geschäftsmodell

Wir fokussieren uns mit unseren Aktivitäten überwiegend auf den deutschsprachigen Raum (D-A-CH) und agieren damit in der größten und stärksten Wirtschaftsregion Europas. Die zur New Work-Gruppe gehörenden B2C-Plattformen → www.xing.com sowie → www.kununu.com verfügen mit mehr als 22 Millionen Mitgliedern und Hunderttausenden bewerteten Arbeitgebern über jeweils führende Positionen in ihren Segmenten.

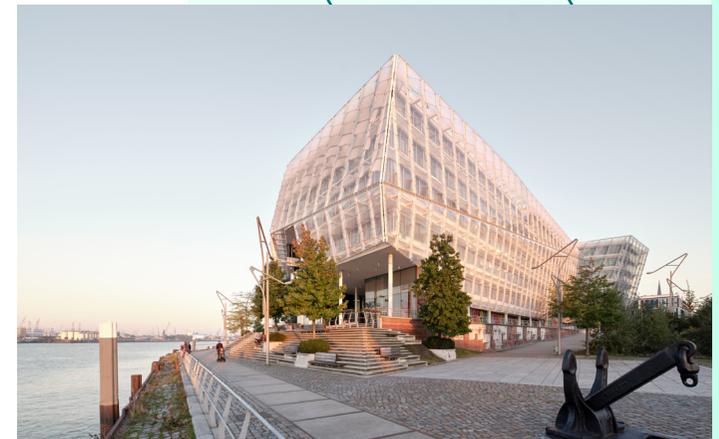
Zudem unterstützen wir mehr als 14.000 Unternehmen bzw. Arbeitgeber mit unseren digitalen Employer-Branding- und Recruiting-Lösungen dabei, die Sichtbarkeit von Arbeitgebern zu erhöhen und offene Vakanzen mit den bestmöglichen Kandidaten zu besetzen.

Im Kernsegment HR Solutions & Talent Access werden alle Produkte für Arbeitgeber, die Zugang zu Talenten suchen, und alle Produkte für Arbeitnehmer, über die eben dieser Talentzugang erreicht wird, zusammengefasst. Die Monetarisierung erfolgt über die Entwicklung, die Vermarktung und den Vertrieb digitaler Employer-Branding- und Recruiting-Lösungen. Die Kosten für den Talentzugang über die Plattformen XING und kununu werden gemeinsam mit den hiermit erzielten B2B-Umsätzen gezeit.

In dem Geschäftssegment B2C berichten wir über das Geschäft mit den Produkten von „B2C Premium Memberships“ und „InterNations“. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um kostenpflichtige Mitgliedschaften. Die Monetarisierung über kostenpflichtige Mitgliedschaften steht jedoch durch die Fokussierung auf den breiten Talentzugang und die Monetarisierung über B2B-Angebote nicht im strategischen Fokus.

Im Geschäftssegment B2B Marketing Solutions erzielen wir Umsatzerlöse mit der Vermarktung von Werbeflächen auf der XING-Plattform.

**Unternehmens-
zentrale der
New Work SE im
Hamburger Hafen:**
Seit 20 Jahren
engagieren wir uns
für eine bessere
Arbeitswelt.



New Work SE im Überblick

» Kennzahlen 2023 «

305,6 Mio. €
Umsatzerlöse

92,9 Mio. €
EBITDA

22,1 Mio.
XING-Mitglieder D-A-CH-Region

145,2 Mio. €
Eigenkapital

1.816¹
Mitarbeitende

14.255
B2B Subscription-Kunden

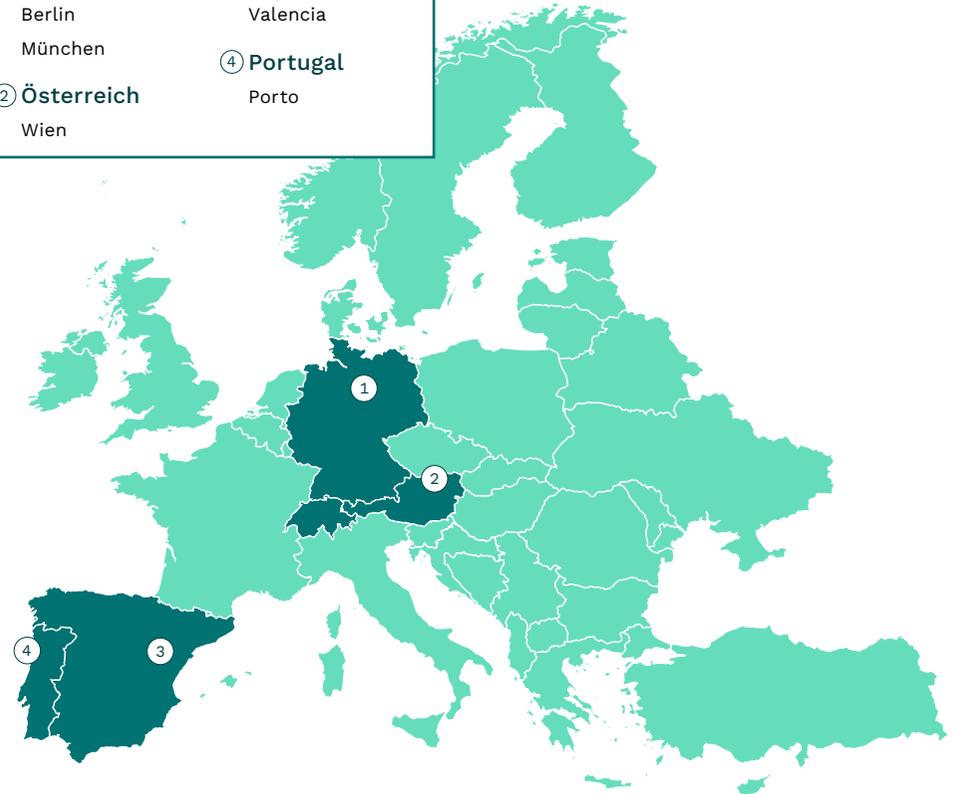
36,9 Mio. €
Konzernergebnis

5,0 Mio.
InterNations-Mitglieder

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2023

Unsere Standorte

- | | |
|---|------------------------------------|
| ① Deutschland
Hamburg
Berlin
München | ③ Spanien
Barcelona
Valencia |
| ② Österreich
Wien | ④ Portugal
Porto |



Unser CSR-Leitbild

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

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

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

Unsere Verpflichtungen

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

CEO-Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Vision „For a better working life“ – eine bessere Arbeitswelt zu gestalten – bildet das Herzstück unseres gesellschaftspolitischen Engagements. Mit unseren bekannten Marken sowie mit dem größten Talentpool im deutschsprachigen Raum setzen wir uns leidenschaftlich dafür ein, Talente und Unternehmen zusammenzubringen. So ermöglichen wir Berufstätigen, ein zufriedeneres Berufsleben zu führen, und unterstützen Unternehmen dabei, durch den Zugang zu den richtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nachhaltig erfolgreicher zu werden.

Das vergangene Jahr war zweifellos herausfordernd. Nicht nur für uns, sondern auch für die gesamte Arbeitswelt. Die Rezession wirkt sich aus, auch beim Recruiting. Denn obwohl es in vielen Branchen nach wie vor einen signifikanten Mangel an Fachkräften gibt, stellen viele Unternehmen das drängende Thema hinten an, da sie kurzfristig andere Herausforderungen zu managen haben. Diese Tendenz spüren wir sehr deutlich in unserem Neugeschäft, was uns dazu veranlasst hat, signifikante Maßnahmen zur Kostensenkung einzuleiten.

Leider sind die konjunkturellen Perspektiven zumindest kurzfristig keine guten. So zeigen die meisten wirtschaftlichen Indizes, wie zum Beispiel das IWF-Konjunkturbarometer, der ifo Geschäftsklimaindex und das IAB-Arbeitsmarktbarometer, nach unten. Doch die Herausforderungen bleiben bestehen. Denn Faktoren wie Fachkräftemangel, Generationenkonflikte und die rasante Entwicklung der Künstlichen Intelligenz treiben den Wandel auf dem Arbeitsmarkt weiter voran. Auch diese Veränderungen werden wir mit der konsequenten Fortführung unserer Strategie positiv für uns zu nutzen.

Meine Damen und Herren, mir ist es wichtig zu betonen: Trotz dieser Entwicklungen verlieren wir nicht den Fokus auf unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den fünf strategischen Handlungsfeldern Unternehmensführung, Mitarbeitende, Produkte und Dienstleistungen, Umwelt und Gesellschaft bestärkt unsere Unternehmensvision und unterstützt unser Engagement. Bei allen Zielen, die wir uns in diesem Bereich gesetzt haben, sind wir weiter auf Kurs und arbeiten täglich daran, sie zu erreichen.

Für die kommenden Jahre haben sich die Berichts- und Offenlegungsanforderungen im Bereich unternehmerische Nachhaltigkeit noch einmal deutlich verschärft. Bereits 2023 haben wir darum den Grundstein gelegt, um den anspruchsvollen Kriterien der neuen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) gerecht zu werden. Als bereits berichtendes Unternehmen sind wir ab dem Januar 2024 nämlich verpflichtet, diese Vorschriften zu erfüllen und die neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) anzuwenden. In diesem Rahmen werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden Jahre überarbeiten und unsere Nachhaltigkeitsziele weiterentwickeln und konkretisieren. Auch dadurch stellen wir sicher, dass unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft kontinuierlich wächst.

Abschließend möchte ich mich bei unseren Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern für ihre Unterstützung und ihr Engagement bedanken. Und bei Ihnen für Ihr Interesse an der New Work SE und ihren Aktivitäten. Gemeinsam werden wir die Herausforderungen der Zukunft meistern und unsere Vision einer besseren Arbeitswelt weiter vorantreiben.

Ihre

Petra von Strombeck
CEO/Vorstandsvorsitzende

CSR-Ziele und -Strategie

>> Unsere CSR-Strategie basiert im Kern auf der Unternehmensvision „For a better working life“, die unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft prägt. Auf dieser Basis haben wir im Jahr 2021 unsere Roadmap 2025 entwickelt. Im Berichtsjahr 2023 haben wir uns auf die Umsetzung der Maßnahmen konzentriert, um die von uns gesteckten Ziele zu erreichen. <<

CSR systematisch steuern mit integrierter CSR-Governance-Struktur

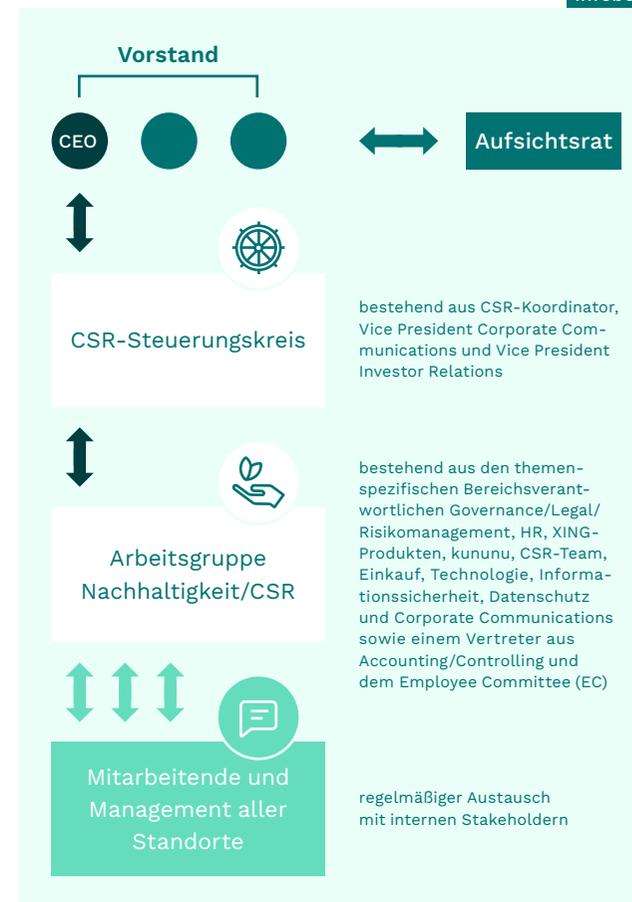
>> Wir möchten unserem Anspruch langfristig gerecht werden, soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit im täglichen Geschäft zu verankern, das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen und sie in die Strategie- und Unternehmensprozesse der New Work SE einfließen zu lassen. Dabei ist CSR bereits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

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

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

>> CSR-Governance-Struktur <<

Infobox



CSR-Strategie 2025: Unsere strategische Ausrichtung

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

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

Unsere Verpflichtungen auf einen Blick

Wir investieren in gute Arbeitsbedingungen

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

Wir stärken Innovation und Produktentwicklung

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

Wir übernehmen ökologische Verantwortung

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



Wir schaffen Werte und Kulturen

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

Wir halten Standards ein und schaffen Transparenz

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

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

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

Unsere wesentlichen Themen ¹

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

Für alle in der Abbildung dargestellten wesentlichen Themen haben wir uns Ziele gesetzt, die wir bis 2025 erreichen wollen. So legen wir zum Beispiel einen verstärkten Fokus auf das Arbeitsumfeld unserer eigenen

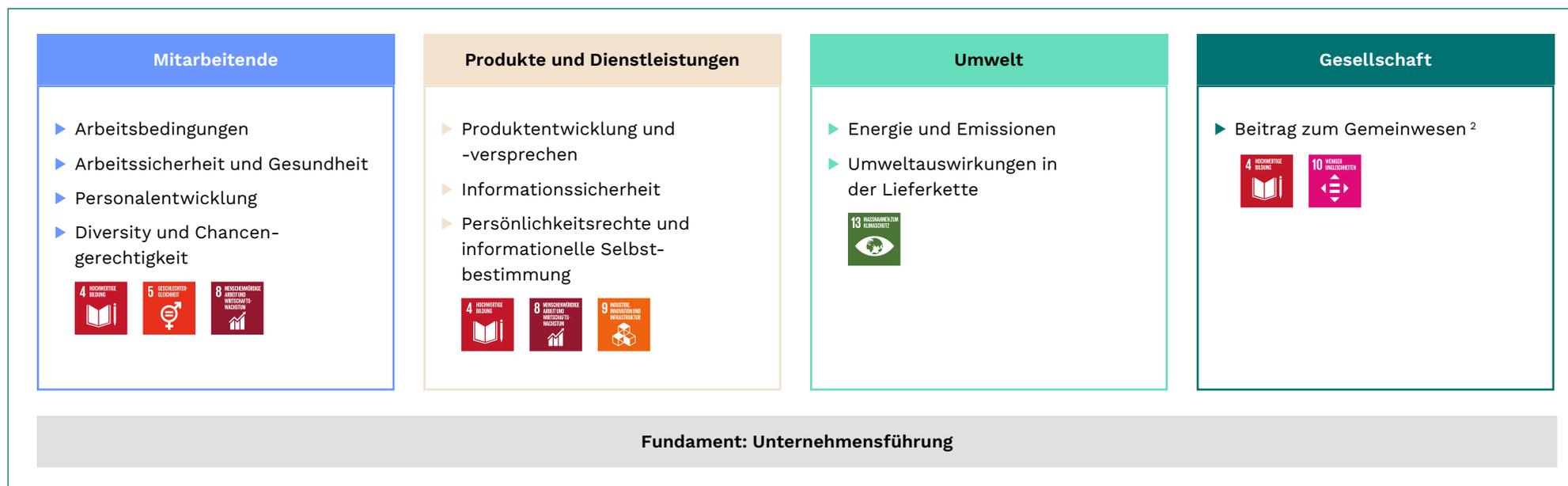
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da sie den Kern unseres Engagements bilden. Denn sie stärken und fördern die Vielfalt und Innovation unserer Produkte, um das Arbeitsleben unserer Nutzer, Mitglieder und Kunden gleichermaßen zu verbessern. Durch unsere Expertise können wir einen positiven Beitrag für die Gesellschaft² leisten. Ein gesundes Ökosystem ist die Grundlage unseres Handelns.

Unser Fokus richtet sich auf nachhaltige Praktiken und umweltfreundliche Initiativen, die das gesamte Unternehmen umfassen. Einen Überblick aller Ziele, die wir

uns bis 2025 gesetzt haben, und den Status der aktuellen Zielerreichung im Berichtsjahr zeigen wir auf → [Seite 11](#). Die Überprüfung unserer wesentlichen Themen und Risiken im Berichtszeitraum hat keine Änderungen ergeben, da es keine Änderungen im Geschäftsmodell gab. Weitere Erläuterungen und unsere Maßnahmen, mit denen wir unsere gesteckten Ziele erreichen möchten, werden in den einzelnen Kapiteln der fünf Fokusfelder beschrieben. <<

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

Unsere strategischen Handlungsfelder und wesentlichen Themen



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

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

Unsere Ziele bis 2025 auf einen Blick

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

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

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

Gesellschaft	
	Entwicklung einer Methode zur Messung und Stärkung unseres persönlichen und gesellschaftlichen Mehrwerts

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

Materialitätsanalyse

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

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

Die Wesentlichkeitsbewertung der Themen erfolgte in drei Schritten:

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

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

Im Rahmen unserer Strategieausrichtung haben wir fünf Handlungsfelder definiert:

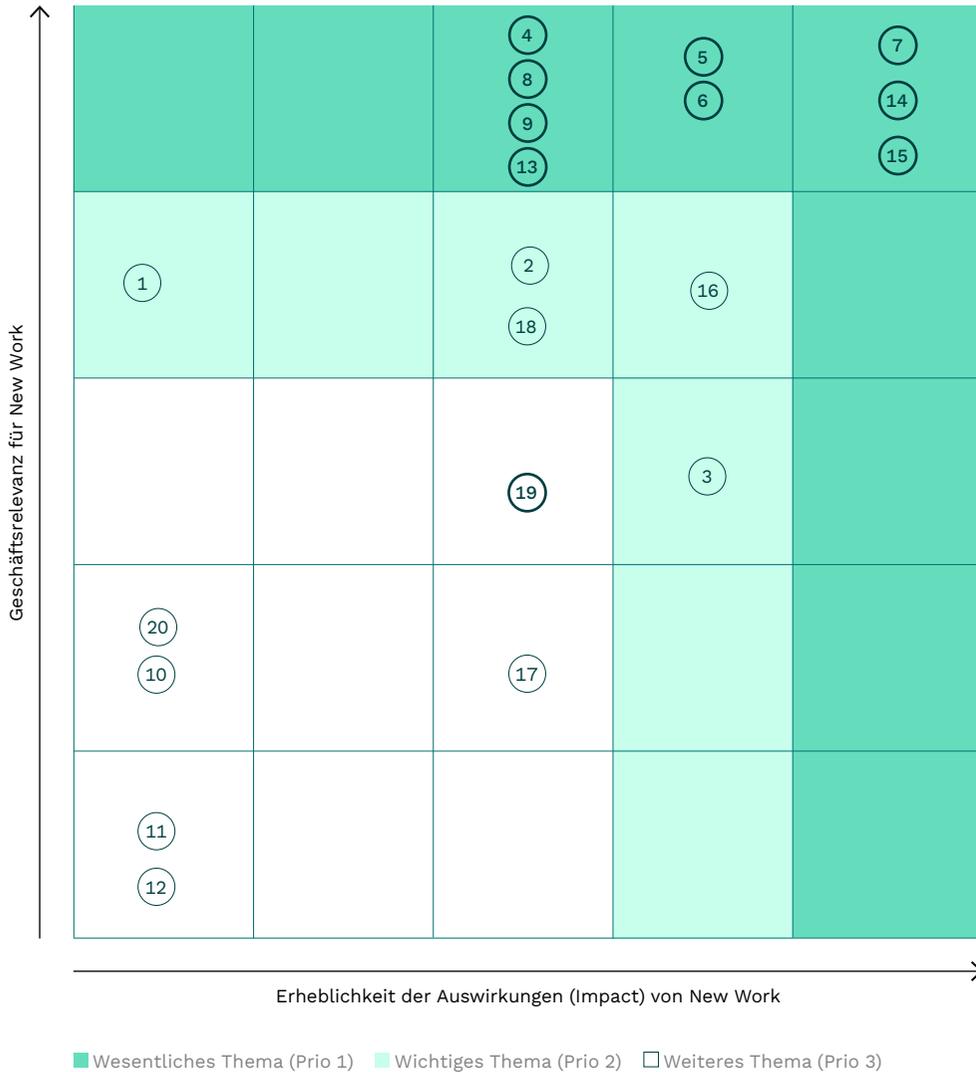
- ▶ Unternehmensführung
- ▶ Mitarbeitende
- ▶ Produkte und Dienstleistungen
- ▶ Umwelt
- ▶ Gesellschaft

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

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

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

>> Unsere CSR-Themen – Wesentlichkeitsmatrix <<



Handlungsfelder von New Work

Unternehmensführung

- ① Fairer Wettbewerb
- ② Corporate Governance
- ③ Wertschöpfung

Mitarbeitende

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

Umwelt

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

Produkte & Dienstleistungen

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

Gesellschaft

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

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

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

>> Unser Beitrag zu den SDGs <<

Mit unserem Engagement und unserer Strategieausrichtung möchten wir zum Erreichen folgender Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beitragen:



Hochwertige Bildung:

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



Geschlechtergleichheit:

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



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:

Förderung und Unterstützung für eine neue, bessere und menschlichere Arbeitswelt



Industrie, Innovation und Infrastruktur:

Sicherstellung von technischen Lösungen und Angeboten für die Arbeitswelt sowie Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit



Weniger Ungleichheiten:

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



Maßnahmen zum Klimaschutz:

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

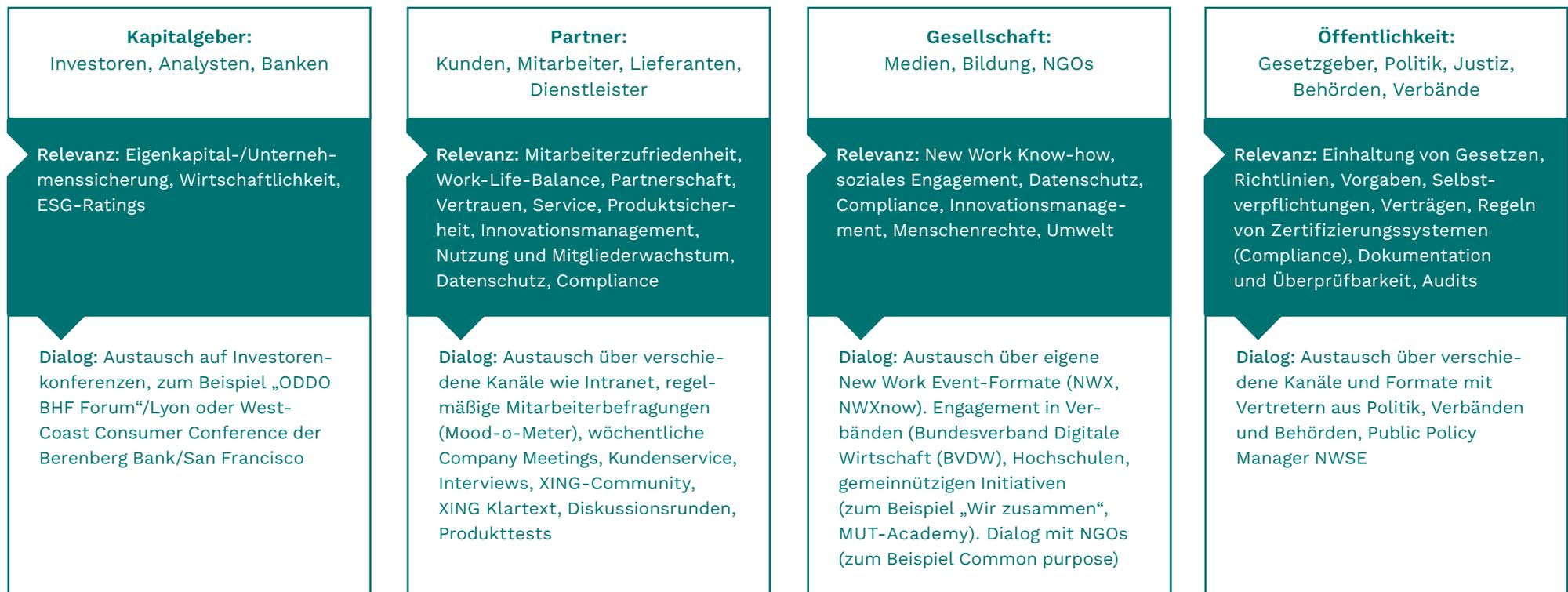
Unsere Stakeholder

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

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

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

>> Unsere wesentlichen Stakeholder und ihre Ansprüche <<





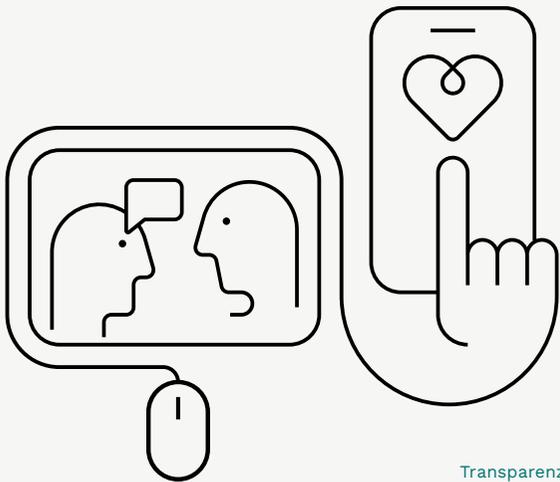
01

Handlungsfeld

Unternehmensführung

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

>> Unsere Unternehmensführung folgt Richtlinien, Normen und den Erwartungen unserer Interessengruppen. Der regelmäßige Austausch mit den Stakeholdern bildet die Grundlage unseres Handelns sowohl intern als auch extern. Damit stellen wir uns zukünftigen Herausforderungen, geben neue Impulse für die Zukunft der Arbeit und tragen unsere Werte weiter. <<



Transparenz und Rechtssicherheit bestimmen unser Verhalten gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden.

Unser Grundsatz

>> Unser Anspruch ist es, mit Kunden und Mitarbeitenden nach den Prinzipien von Integrität, Transparenz und Rechtssicherheit umzugehen. Der Schwerpunkt liegt auf der Prävention von Risiken, die das Unternehmen als Ganzes oder in Teilbereichen bedrohen könnten. Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig über diese Risiken. Darüber hinaus haben wir verschiedene Standards und Prozesse implementiert, um Compliance-Verstöße zu vermeiden. <<

Unsere Richtlinien

>> Als börsennotiertes Unternehmen gelten für uns alle gesetzlichen Vorgaben für kapitalmarktorientierte Unternehmen auf nationaler und europäischer Ebene. << Zusätzlich orientieren wir uns in der Unternehmensführung am → **Deutschen Corporate Governance Kodex**. Mit der Veröffentlichung der gemeinsamen Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat zur Umsetzung der Anregungen gemäß § 161 AktG auf der → **Internetseite der New Work SE** kommen wir unserer entsprechenden Verpflichtung nach.

>> Unsere internen Richtlinien, die allen Mitarbeitenden zugänglich sind, dienen als Führung und Orientierung im täglichen Arbeitsablauf. Sie decken verschiedene

Bereiche wie IT, Einkauf, Reisebuchung und -abrechnung, IT-Sicherheit, Vertragsprüfung sowie Vertretungsberechtigungen und Vollmachten ab. Neue Mitarbeitende werden während ihrer Einarbeitung auf diese Richtlinien hingewiesen. Darüber hinaus werden alle Personen, die erstmalig in unsere Insiderliste aufgenommen werden, mit einem Merkblatt auf ihre Pflichten aufmerksam gemacht. <<

Code of Conduct als Leitplanke für alle

>> Unser Code of Conduct (CoC, siehe Infokasten → **Seite 18**), der vom Vorstand 2019 verabschiedet wurde, bildet einen entscheidenden Bestandteil unseres Compliance-Systems. Er dient als Grundlage für ethisch korrektes Handeln im Arbeitsalltag und hilft, Unternehmensrisiken zu vermeiden. Zu Beginn ihrer Tätigkeit werden alle neuen Mitarbeiter ebenfalls über die Inhalte und Bedeutung des CoC aufgeklärt. Bei Verstößen gegen den CoC, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und andere Regelungen werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, unabhängig von Rang oder Position der betreffenden Person.

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

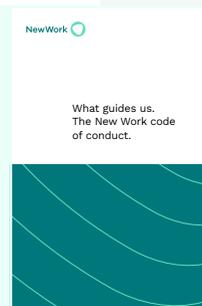
Der Code of Conduct der New Work SE

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

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

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

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



Unser Compliance-Verfahren

>> Um mögliche Compliance-Verstöße frühzeitig zu erkennen und idealerweise zu verhindern, haben wir vor einigen Jahren ein Whistleblower-Tool etabliert. Über diese → „**New Work Integrity Line**“ können Mitarbeitende und externe Dritte Verstöße melden, wenn gewünscht auch anonym. Bei begründetem Anfangsverdacht führt ein Mitarbeiter der Compliance-Abteilung, der auch zur Rechtsabteilung gehört, die Untersuchungen durch und befragt bei Bedarf die beteiligten Personen.

Die Compliance-Abteilung bewertet die Situation und gibt gegebenenfalls Handlungsempfehlungen an die zuständigen Stakeholder weiter. Auch das Employee Committee wird über die Ergebnisse und Entscheidungen informiert. Falls erforderlich, werden angemessene Maßnahmen ergriffen.

Vorfälle von unangemessenem Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitenden werden von uns mit großer Sorgfalt und Ernsthaftigkeit verfolgt. Als vorbeugende Maßnahme haben wir unsere internen Vorschriften verschärft. Schwerwiegende Verstöße werden mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet.

Bei unserem Risikomanagement liegt der Fokus hauptsächlich auf den finanziellen Risiken. Die nicht-finanziellen Risiken wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2021 bewertet und 2023 im Zuge der Vorbereitungen auf die neue Berichtspflicht erneut betrachtet. Diese Ergebnisse fließen in die Strategie-Neuentwicklung im Rahmen der CSRD ein.

Unser Risikomanager stellt regelmäßig Informationen über die aktuelle Risikosituation dem Vorstand und Aufsichtsrat zur Verfügung und passt das Risikomanagement an veränderte Bedingungen an. Über eine spezielle Software bilden wir den Risikomanagementprozess ab und steuern diesen. Das Tool unterstützt bei der Verteilung und Überwachung von Aufgaben, konsolidiert Risikoberichte aus verschiedenen Unternehmen innerhalb der New Work SE-Gruppe und erfasst und analysiert die Gesamtrisikotragfähigkeit unseres Unternehmens. Darüber hinaus beobachtet es KPIs aus verschiedenen Geschäftsbereichen und bietet Ad-hoc-Berichte sowie eine Archivierungsfunktion.

Eine Dokumentation des Risikomanagements wird dem Vorstand vierteljährlich, dem Prüfungsausschuss halbjährlich und dem Aufsichtsrat jährlich vorgelegt.

Als Vorbereitung auf die ab dem Jahr 2025 erweiterte CSR-Berichtspflicht haben wir in 2023 eine interne Umfrage unter den Product Ownern durchgeführt, die mögliche Risiken in ihren Bereichen auflisten sollten. Die Ergebnisse der Umfrage werden wir analysieren und bei der Neustrukturierung des Risikomanagements im Rahmen der CSRD und der Erstellung der nicht-finanziellen Erklärung 2024 berücksichtigen. <<



Hamburger Unternehmenszentrale:
„NEW WORK Harbour“: ein inspirierendes
Arbeitsumfeld, das Kreativität und Produktivität fördert.

EU-Taxonomie

Was ist die EU-Taxonomie?

>> Der Aktionsplan der EU-Kommission zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum stellt eine Strategie für ein nachhaltiges Finanzwesen in der Europäischen Union dar. Er dient dem übergeordneten Ziel des European Green Deals, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Dabei stellt die EU-Taxonomie eine der Maßnahmen des Aktionsplans dar, um Klarheit über „grüne“ oder „nachhaltige“ Aktivitäten zu schaffen. Bei der EU-Taxonomie handelt es sich um ein Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten. Im Jahr 2020 führte die EU-Kommission die EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden „Taxonomie-Verordnung“) ein, in der die Kriterien festgelegt wurden, anhand derer bestimmt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit gemäß Artikel 3 und 9 als ökologisch nachhaltig einzustufen ist, um den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition zu ermitteln.

Eine Wirtschaftstätigkeit gilt als taxonomiefähig, wenn sie in der Taxonomie-Verordnung beschrieben wird und sich einem Umweltziel zuordnen lässt (Artikel 9 der Taxonomie-Verordnung):

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

Damit eine Tätigkeit als ökologisch nachhaltig im Sinne der Taxonomie eingestuft werden kann (Taxonomiekonformität), müssen die folgenden vier übergreifenden Bedingungen kumulativ erfüllt sein (Artikel 3 der Taxonomie-Verordnung):

- ▶ Wesentlicher Beitrag zu einem oder mehreren der sechs Umweltziele,
- ▶ Keine erhebliche Beeinträchtigung der jeweils anderen fünf Umweltziele („Do No Significant Harm, DNSH“),
- ▶ Einhaltung des Mindestschutzes („minimum safeguards“) und
- ▶ Erfüllung der technischen Bewertungskriterien.

Unternehmen, die gemäß der Richtlinie über die nicht-finanzielle Berichterstattung (NFRD) dazu verpflichtet sind, einen nichtfinanziellen Bericht zu veröffentlichen, sind auch dazu verpflichtet, die Taxonomie-Verordnung einzuhalten. Gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung sind die taxonomiekonformen Anteile der Einnahmen (in der Verordnung als „Umsatz“ bezeichnet), der Investitionsausgaben und der Betriebsausgaben jährlich zu berichten.

Entwicklung des Berichtsumfangs

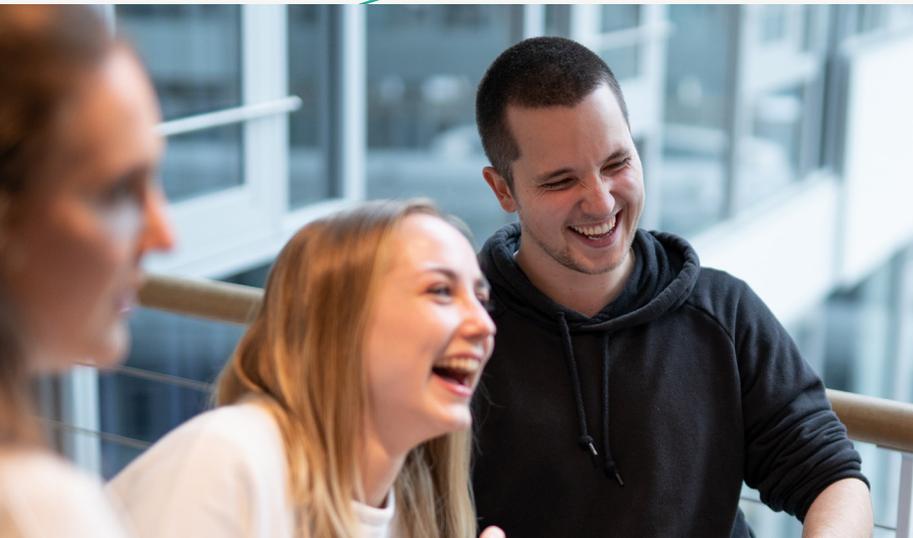
Die EU-Taxonomie-Verordnung und ihre delegierten Rechtsakte wurden in mehreren Phasen umgesetzt:

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden nur die wichtigsten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten angegeben und auf diejenigen beschränkt, die das Potenzial haben, wesentlich zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel beizutragen. Die KPIs beziehen sich auf den

Anteil der Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben eines Unternehmens, der mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist.

Für das Geschäftsjahr 2022 hatten Unternehmen nicht nur über die Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten zu berichten, die mit dem Klimaschutz oder der Anpassung an den Klimawandel verbunden sind, sondern auch die taxonomiekonformen Anteile der identifizierten Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen.

Für das Geschäftsjahr 2023 bleibt es weiterhin notwendig, den taxonomiekonformen Anteil der identifizierten wirtschaftlichen Tätigkeiten zu melden, die einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leisten. Darüber hinaus sind Unternehmen verpflichtet, die KPIs der neu hinzugefügten taxonomiefähigen Tätigkeiten offenzulegen, die in der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2485 aufgeführt sind. Diese erweitert die Liste der Aktivitäten, die wesentlich zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel beitragen, und ändert die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2139. Mit der Verabschiedung der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 am 27. Juni 2023 wurde eine Reihe von Kriterien für Wirtschaftstätigkeiten eingeführt, die mit den verbleibenden vier Umweltzielen verbunden sind. Daher sind die Kennzahlen der taxonomiefähigen Tätigkeiten, die sich auf diese vier Umweltziele beziehen, in die Offenlegungspflicht einbezogen. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2024 berichten Unternehmen nicht nur über die taxonomiefähigen, sondern auch über die taxonomiekonformen Aktivitäten dieser vier Umweltziele sowie die Taxonomiekonformität der neu ergänzten Wirtschaftstätigkeiten der ersten zwei Umweltziele.



Unsere Umweltziele werden von einer breiten Mehrheit der Mitarbeitenden mitgetragen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Formulierungen und Anforderungen der Taxonomie-Verordnung und die entsprechenden delegierten Rechtsakte unterliegen trotz Berücksichtigung aller ergänzenden Veröffentlichungen der EU-Kommission und der „EU Platform on Sustainable Finance“ Ermessensentscheidungen des berichtenden Unternehmens, da eine Vielzahl von Anwenderfragestellungen seitens der EU-Kommission noch nicht abschließend geklärt wurden. Es wurden Informationen, die bis einschließlich 29. Februar 2024 vorlagen, berücksichtigt. Bei den folgenden Angaben handelt es sich um die Pflichtangabe der New Work SE nach Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Tax-VO) 2020/852 für das Geschäftsjahr 2023.

Wesentlichkeitsansatz

Der Wesentlichkeitsansatz wird stetig angewendet, um nur über die wirtschaftlichen Aktivitäten zu berichten, deren Betrag die festgelegte Wesentlichkeitsschwelle übersteigt. Die Beträge, die wertmäßig unterhalb der festgelegten Wesentlichkeitsschwelle lagen und demzufolge nicht berichtet werden, sind für die Berichterstattung und Entscheidungen der Nutzer als unwesentlich einzustufen. Die als unwesentlich eingestuften Beträge wurden als nicht-taxonomiefähig ausgewiesen und fanden in der Ermittlung der Kennzahlen in der KPI-Tabelle für Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben keine Berücksichtigung.

Unter Beachtung der sechs Umweltziele und basierend auf der finanziellen Wesentlichkeitsschwelle wurden folgende taxonomiefähige Tätigkeiten als unwesentlich eingestuft:

Umweltziel	Unwesentliche taxonomiefähige Aktivität
Klimaschutz	6.4. Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik
Klimaschutz	6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen

Die identifizierten Wirtschaftstätigkeiten der New Work SE im Geschäftsjahr 2023 tragen nur zum Klimaschutz bei. Dieses Vorgehen schließt in seiner Konsequenz Doppelzählungen für die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit aus.

Die Taxonomiekonformität wurde anschließend im Rahmen des zugehörigen Umweltziels überprüft. Darüber hinaus sind die Wirtschaftstätigkeiten, die in den KPI-Tabellen der Investitionsausgaben und Betriebsausgaben aufgeführt sind, gemäß den International Financial Reporting Standards (IFRS) erfasst worden und nicht miteinander verbunden. Dieses Vorgehen vermeidet ebenfalls Doppelzählungen.

Vorgehensweise bei der Ermittlung der Taxonomiefähigkeit (Eligible-Prüfung)

Gemäß Artikel 1 Abs. 5 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 vom 6. Juli 2021 zur Ergänzung der Taxonomie-Verordnung gelten Wirtschaftstätigkeiten nur dann als taxonomiefähig, wenn sie in den gemäß der Taxonomie-Verordnung erlassenen delegierten Rechtsakten definiert sind. Das schließt die neuen Wirtschaftstätigkeiten ein, die gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2485 vom 27. Juni 2023 der bestehenden Liste hinzugefügt wurden, die wesentlich zur Erreichung der Ziele des Klimaschutzes und der Anpassung an den

Klimawandel beitragen. Darüber hinaus umfassen wirtschaftliche Tätigkeiten auch diejenigen, die in der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 im Zusammenhang mit den anderen vier Umweltzielen aufgeführt sind: nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Im ersten Schritt des Bewertungsprozesses wurden verschiedene Abteilungen der New Work SE zur Identifizierung von taxonomiefähigen Aktivitäten befragt. Die Identifizierung der taxonomiefähigen Tätigkeiten erfolgte auf Basis der in der EU-Taxonomie beschriebenen NACE-Codes. Eine Würdigung der mit der Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang stehenden Finanzdaten wurde hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit durchgeführt.

Unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsansatzes wurde eine Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Klimaschutz“ identifiziert:

- ▶ 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten: Investitionsausgaben in Datenserver und Hosting-Dienste, die von unseren Dienstleistern bereitgestellt werden

Vorgehensweise bei der Ermittlung der Taxonomiekonformität (Alignment-Prüfung)

Zur Prüfung der Taxonomiekonformität der Wirtschaftstätigkeiten werden die einschlägigen Vorschriften der technischen Bewertungskriterien berücksichtigt, die einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines Umweltziels leisten, die Mindestanforderungen erfüllen und kein weiteres Umweltziel erheblich beeinträchtigen. Der Bewertung liegen die delegierten Rechtsakte

zugrunde, um zunächst die taxonomiefähigen Aktivitäten zu identifizieren und anschließend – bei Erfüllung der Kriterien – die Taxonomiekonformität zu überprüfen. Es wurden Interviews mit den relevanten Fachabteilungen durchgeführt, um festzustellen, ob die identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines Umweltziels erfüllen und kein Umweltziel erheblich beeinträchtigen.

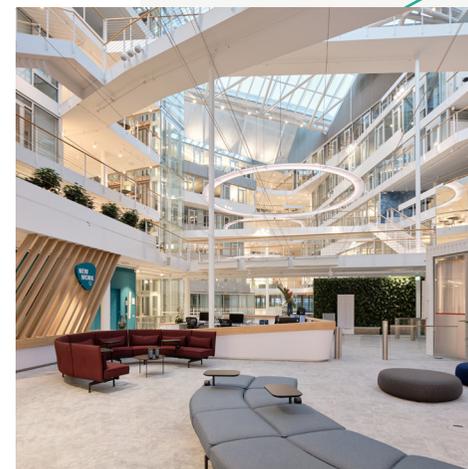
Mindestschutz

Der Mindestschutz stellt ein weiteres Kriterium zur Würdigung der Taxonomiekonformität dar. Darunter fällt die Einhaltung von Mindestschutzvorschriften für Arbeitssicherheit und Menschenrechte, unter anderem die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit genannten grundlegenden Übereinkommen und die Internationale Menschenrechtskonvention.

Eine Beurteilung der Mindestanforderungen wurde im Berichtszeitraum nicht vorgenommen, da die technischen Bewertungskriterien der identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten nicht erfüllt wurden. Einzelheiten werden im Abschnitt „Taxonomie Kennzahlen“ erläutert.

Die Prüfung der Taxonomiekonformität ergab, dass keine der identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten der New Work SE in den Bereichen Investitionsausgaben und Betriebsausgaben die technischen Bewertungskriterien der Konformitätsprüfung erfüllt. Die New Work SE ist der Ansicht, dass die EU-Taxonomie ein relevantes Rahmenwerk, um das Nachhaltigkeitspotenzial ihrer Wirtschaftstätigkeiten zu reflektieren, und einen Leitfaden für die kontinuierliche Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsziele darstellt.

Auch im Betrieb unserer Unternehmenszentrale „NEW WORK Harbour“ werden klimafreundliche Techniken, etwa bei Energie- und Wärmeversorgung, angewendet.



Taxonomie Kennzahlen

Die New Work SE wendet die in Annex I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 definierten Kennzahlen an: taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben. Die Ermittlung der jeweiligen Kennzahlen erfolgt auf Basis der für den Konzernabschluss anzuwendenden IFRS und berücksichtigt alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften.

Umsatz

Gemäß Delegierter Verordnung (EU) 2021/2178 ist der Umsatz gemäß International Accounting Standard (IAS) 1, Paragraph 82(a) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1126/2008 der Kommission (1) zu berücksichtigen. Der Umsatz der New Work SE entspricht dem in der Gesamtergebnisrechnung ausgewiesenen Wert für das betreffende Geschäftsjahr im Geschäftsbericht, der auf Basis der für den Konzernabschluss anzuwendenden IFRS erfasst wurde. Der Umsatz betrifft Umsatzerlöse aus Dienstleistungen und wird gemäß IFRS 15 bilanziert.

Im Kernsegment „HR Solutions & Talent Access“ werden Umsätze über die Entwicklung, die Vermarktung und den Vertrieb digitaler Employer-Branding- und Recruiting-Lösungen generiert. Umsätze im B2C-Segment werden im Wesentlichen durch Bezahlmitgliedschaften (Premium Memberships) realisiert. Umsätze im Segment B2B Marketing Solutions werden im Wesentlichen zum Zeitpunkt der Leistungserbringung erfasst und betreffen hauptsächlich die Vermarktung von Werbeflächen auf der XING-Plattform. In den bisher veröffentlichten delegierten Rechtsakten sind die zentralen Wirtschaftstätigkeiten von der New Work SE als Digitalunternehmen und Plattformbetreiber aktuell noch nicht explizit genannt. Dementsprechend wurde keine taxonomiefähige Aktivität im Zusammenhang mit dem Umsatz identifiziert.

Investitionsausgaben

Gemäß der Definition in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 umfassen die Investitionsausgaben die Zugänge von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten für das betreffende Geschäftsjahr vor Abschreibung und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen ergeben.

Bei der New Work SE wurden Investitionsausgaben auf Bruttobasis und auf Grundlage folgender Vorschriften erfasst:

- ▶ IAS 16 Sachanlagen, § 73 (e) (i) und (iii)
- ▶ IAS 38 Immaterielle Vermögenswerte, § 118 (e) (i)
- ▶ IFRS 16 Leasingverhältnisse, § 53 (h).

Der Nenner der Investitionsausgaben besteht aus Zugängen zugekaufter Software, selbst erstellter Software, sonstigen immateriellen Vermögenswerten, sonstiger

Ausrüstung, Betriebs- und Geschäftsausstattung und Leasing-Vermögenswerten, die in Anmerkung 20 des Konzernabschlusses aufgeführt sind.

Im Geschäftsjahr 2023 sind Investitionsausgaben in Höhe von 29.947 Tsd. € gemäß EU-Taxonomie im Nenner getätigt worden (Vorjahr: 31.612 Tsd. €). Auf die Wirtschaftsaktivität „8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ entfielen 4 Prozent (Vorjahr: 10 Prozent) der Investitionsausgaben. Diese Aktivität steht im Zusammenhang mit der Investition in Datenserver und gilt als taxonomiefähig gemäß der CapEx Kategorie c), die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bezieht. Die Investitionen in Datenserver sanken deutlich von 3.020 Tsd. € im Geschäftsjahr 2022 auf 1.266 Tsd. € im Geschäftsjahr 2023. Der Rückgang in Investitionen von Datenservern ist mit einer schrittweisen Migration von physischen Servern auf Cloud-Server zu begründen. Da die New Work SE die entsprechenden Informationen ihrer Lieferanten nicht erhalten konnte, konnten die damit verbundenen technischen Bewertungskriterien nicht erfüllt werden. Daher konnte diese Aktivität nicht als taxonomiekonform anerkannt werden.

Betriebsausgaben

Betriebsausgaben im Sinne der Taxonomie-Verordnung umfassen nicht kapitalisierte Kosten im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung der Vermögenswerte im Sachanlagevermögen, die erforderlich sind, um den kontinuierlichen und effizienten Betrieb dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Bei der New Work SE bestehen die Betriebsausgaben im Wesentlichen aus nicht

kapitalisierten Aufwendungen im Zusammenhang mit Produktentwicklung, kurzfristigen Mieten, Wartung und Reparatur sowie herkömmlichen Server-Hosting Dienstleistungen.

Im Geschäftsjahr 2023 entsprachen 14.780 Tsd. € (Vorjahr: 13.413 Tsd. €) der Betriebsausgaben der Nennerdefinition der EU-Taxonomie. Davon entfielen 1.646 Tsd. € taxonomiefähige Kosten auf die Wirtschaftstätigkeit 8.1, was 11 Prozent (Vorjahr: 8 Prozent) der Betriebsausgaben entsprach. Die Wirtschaftstätigkeit gilt als taxonomiefähig gemäß der OpEx Kategorie c), die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bezieht. Die taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit resultierte im Wesentlichen aus den Cloud-Server-Hosting-Diensten. Im Vergleich zu Kosten in Höhe von 1.112 Tsd. € im Vorjahr, resultiert der Anstieg aus einer schrittweisen Migration von Daten auf Cloud-Server. Da die New Work SE die entsprechenden Informationen von ihren Lieferanten nicht erhalten konnte, konnten die damit verbundenen technischen Bewertungskriterien nicht erfüllt werden. Daher konnte diese Aktivität nicht als taxonomiekonform anerkannt werden.

Darüber hinaus hat die EU im Jahr 2022 Änderungen (Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214) an der Delegierten Verordnung 2022 verabschiedet, die Offenlegungspflichten in Bezug auf Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren regelt. Die New Work SE hat im Zusammenhang der genannten Änderungen keine Aktivitäten mit Tätigkeiten in den Bereichen fossiles Gas und Kernenergie identifiziert. Die Berichterstattung gemäß Anhang XII der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 ist daher nicht anwendbar. <<

>> Meldebogen für Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas (Vorlage 1 in Anhang XII der Delegierten Verordnungen (EU) 2022/1214 vom 9. März 2022) <<

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie

- | | | |
|----|--|------|
| 1. | Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |
| 2. | Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme — auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung — sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |
| 3. | Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme — auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung — sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |

Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas

- | | | |
|----|--|------|
| 4. | Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |
| 5. | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |
| 6. | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |



>> Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023 <<

Geschäftsjahr	2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										
	Code (a) (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in T€	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
	Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0,00	0														0		
	Davon ermöglichende Tätigkeiten	0,00	0														0	E	
	Davon Übergangstätigkeiten	0,00	0														0		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
	Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	0,00	0	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)								0		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		0,00	0																
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
	Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	305.601,00	100																
GESAMT		305.601,00	100																

(a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
- Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
- Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1.

- (b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

- (d) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

>> CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023 <<

Geschäftsjahr	2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										
	Code (a) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in T€	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
	CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0,00	0														0		
	Davon ermöglichende Tätigkeiten	0,00	0														0	E	
	Davon Übergangstätigkeiten	0,00	0														0		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)										
	Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten CCM 8.1	1.266,24	4,23	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								9,55		
	CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	1.266,24	4,23	4,23													9,55		
	A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)	1.266,24	4,23	4,23													9,55		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
	CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	28.680,76	95,77																
	GESAMT	29.947,00	100																

(a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
- Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
- Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1.

- (b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(c)	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	4,23%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

- (d) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

>> OpEx-Anteil aus Waren oder Diensleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023 <<

Geschäftsjahr	2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code (a) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		in T€	%	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J; N; N/EL (b) (c)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
	OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0,00	0														0		
	Davon ermöglichende Tätigkeiten	0,00	0														0	E	
	Davon Übergangstätigkeiten	0,00	0														0		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
	Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	1.645,76	11,14	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)	EL; N/EL (d)										
	OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten) (A.2)		1.645,76	11,14	11,14												8,29		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)			1.645,76	11,14	11,14												8,29		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
	OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	13.134,00	88,86																
GESAMT			14.779,76	100															

(a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.

- Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
- Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
- Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
- Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
- Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

Die Tätigkeit ‚Aufforstung‘ würde zum Beispiel den folgenden Code haben: CCM 1.1.

- (b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(c)	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0%	11,14%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

- (d) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.



02

Handlungsfeld

Mitarbeitende

Unser Engagement beginnt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben den Anspruch, ein Arbeitgeber zu sein, der gute Bedingungen sicherstellt und jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich mit seinen Ideen erfolgreich einzubringen. Denn glückliche und zufriedene Mitarbeiter sind der Kern unserer Geschäftstätigkeit und tragen unsere Unternehmensvision nach außen.

>> Gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen formen wir aktiv die Arbeitswelt der Zukunft. Aus diesem Grund etablieren wir auch in unserem eigenen New Work-Umfeld fortlaufend optimale Arbeits- und Rahmenbedingungen. Faktoren wie Gesundheit, Motivation und Qualifikation sind essenziell für ein besseres Berufsleben. Sie sind die Basis, damit sich Menschen entfalten und weiterentwickeln können und so beruflich und privat nachhaltig glücklich werden. <<

Unser Anspruch

>> Wir sind überzeugt: Wenn unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial ausschöpfen können, steigert dies nicht nur ihre Zufriedenheit und Erfüllung, sondern auch den Erfolg unseres Unternehmens. Daher streben wir nach einer fortschrittlichen Unternehmenskultur, die sich durch transparente Entscheidungswege, agile

Betriebsabläufe, ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit und vor allem durch ein verständnisvolles Arbeitsklima auszeichnet. Nur so können wir die Zufriedenheit unserer 1.816¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewahren und weiterhin fördern. Um den Erfolg unserer Bemühungen zu überprüfen, verlassen wir uns auf das Feedback derjenigen, die es am besten beurteilen können – unsere Mitarbeitenden. <<

Mitarbeitergespräch: Unser Anspruch ist ein einfühlsames und verständnisvolles Arbeitsumfeld.



Unsere wesentlichen Themen und Ziele

>> Wir unterstützen die körperliche und seelische Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen durch eine optimale Arbeitsplatzausstattung, ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld und ein breites Spektrum an Präventionsangeboten. Zudem bieten wir umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen und setzen uns für Diversity und Chancengleichheit ein. Durch Bedarfsanalysen überprüfen wir die Nachfrage nach diesen Angeboten und passen sie entsprechend an. Den Erfolg dieser Initiativen messen wir anhand der Bewertungen unserer Mitarbeiter auf der Webplattform unserer Marke kununu, einem Portal für Unternehmensbewertungen, siehe auch → Seite 37 und 39 – Produkte und Dienstleistungen.

Unser Ziel ist es, bis 2025 für die New Work SE einen durchgängigen kununu-Gesamtscore von mindestens 4,0 (von maximal 5,0 Punkten) und für unsere internen Schulungs- und Entwicklungsangebote eine Weiterempfehlungsrate von mindestens 80 Prozent zu erreichen. Zum 30. Januar 2024 lagen diese Werte bei 4,4 Punkten für den Gesamtscore und 85 Prozent bei der Weiterempfehlungsquote. <<

Rückkehr ins Büro

>> Als Richtlinie für alle Mitarbeiter in Deutschland und Österreich gilt für die Aufteilung Homeoffice/Büro seit Anfang 2022 eine 60/40 Regelung, die von den People Managern in den einzelnen Teams im Detail verantwortet und organisiert wird, zum Beispiel durch die Schaffung eines gemeinsamen Office-Tags pro Woche für alle Teammitglieder. Innerhalb dieser Leitplanken gilt die freie Wahl des Arbeitsorts.

¹ Gesamtanzahl der aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE-Gruppe inklusive Auszubildende, Studenten, Praktikanten sowie Honeypot und InterNations zum Stichtag 31. Dezember 2023

Zusätzlich zu den Homeoffice-Angeboten haben unsere Mitarbeiter seit 2021 die Möglichkeit, bis zu 60 Arbeitstage pro Kalenderjahr aus einem beliebigen EU-Land zu arbeiten. Seit der Einführung des Benefits wurden bereits 330 Anträge genehmigt, 211 im Jahr 2023, die Tendenz ist weiter steigend. Darüber hinaus können unbezahlter Urlaub sowie mehrmonatige Auszeiten, Sabbatical oder auch Holiday Plus, genutzt werden. Ebenso möglich sind die Reduzierung der Arbeitsstunden auf 80 oder 90 Prozent sowie eine Vielzahl befristeter Teilzeitleösungen. Grundsätzlich arbeiten derzeit über 15 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit. Hiervon sind über die Hälfte „kleine Teilzeiten“ mit Vereinbarungen zwischen 80 und 100 Prozent Arbeitszeit. Wir wollen mit diesen Maßnahmen das flexible Arbeiten fördern und unseren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeit nach ihren Bedürfnissen gestalten zu können.

Unabhängig davon sind wir der Meinung, dass auch regelmäßige Anwesenheit im Büro von Bedeutung ist, um unsere offene und persönliche Unternehmenskultur zu pflegen, und sehen einen echten Mehrwert darin, Zeit im Büro als Team zu verbringen. Denn es ist wichtig, Kollegen zu sehen, mit ihnen persönlich zu sprechen, zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu kreieren. Daher haben wir auch in 2023 wieder diverse Aktionen umgesetzt, um unsere Mitarbeiter dazu zu animieren, persönlich ins Büro zu kommen (zum Beispiel New Work All Hands Meetings live vor Ort, Health Week, Team-Frühstücke, Team-Tage). <<

Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick ¹

GRI	Bezeichnung	2021	2022	2023	Rate ²
	Angestellte				
	Gesamtzahl der Angestellten nach Geschlecht und Region	1.699	1.902	1.745	
	nach Geschlecht				
	davon Frauen	708	799	740	42,4 %
	davon Männer	991	1.103	1.003	57,5 %
	davon divers	k.A.	k.A.	2	0,1 %
2-7-a	nach Region				
	Deutschland	1.075	1.135	1.057	60,6 %
	Österreich	298	368	357	20,5 %
	Schweiz	10	8	1	0,1 %
	Spanien	173	220	194	11,1 %
	Portugal	143	170	135	7,7 %
	Sonstige ²	0	1	1	0,1 %
	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern				
	unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Geschlecht)	1.489	1.641	1.567	89,8 %
	davon Frauen	590	648	634	40,5 %
	davon Männer	899	993	931	59,4 %
	davon divers	k.A.	k.A.	2	0,3 %
	befristeter Arbeitsvertrag	210	261	178	10,2 %
	davon Frauen	118	151	106	59,6 %
	davon Männer	92	110	72	40,4 %
2-7-b	davon divers	k.A.	k.A.	0	0,0 %
	unbefristeter Arbeitsvertrag (nach Region)	1.489	1.641	1.567	
	davon in Deutschland	929	971	936	59,7 %
	davon in Österreich	268	301	307	19,6 %
	davon in der Schweiz	10	8	1	0,1 %
	davon in Spanien	171	210	189	12,1 %
	davon in Portugal	111	150	133	8,5 %
	Sonstige ²	0	1	1	0,1 %

GRI	Bezeichnung	2021	2022	2023	Rate ²
	befristeter Arbeitsvertrag (nach Region)	210	261	178	
	davon in Deutschland	146	164	121	68,0 %
	davon in Österreich	30	67	50	28,1 %
	davon in der Schweiz	0	0	0	0,0 %
	davon in Spanien	2	10	5	2,8 %
	davon in Portugal	32	20	2	1,1 %
	Sonstige ²	0	0	0	0,0 %
2-7-b	Vollzeit (nach Geschlecht)	1.300	1.435	1.317	75,5 %
	davon Frauen	463	506	463	35,2 %
	davon Männer	837	929	852	64,7 %
	davon divers	0	0	2	0,2 %
	Teilzeit (nach Geschlecht)	399	467	428	24,5 %
	davon Frauen	245	293	277	64,7 %
	davon Männer	154	174	151	35,3 %
	davon divers	0	0	0	0,0 %
	Auszubildenden-Quote				
NW-AQ ³	Anzahl Auszubildende	11	9	8	0,46 %
	Nationalitäten				
NW-NA ³	Anzahl Nationalitäten Gesamt	56	61	62	

¹ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne InterNations (seit 01.08.2023: HoneyPot GmbH aufgelöst und eingegliedert in New Work SE Headcount)

² Sonstige: Ab 2020 werden Mitarbeitende, die „Remote“ arbeiten, unter der Position „Sonstige“ geführt.

³ New Work SE-eigene Kennzahl

Gesundheitsprogramme

>> Im Rahmen unseres Engagements für die physische und psychische Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden haben wir auch 2023 verschiedene Formate und Initiativen angeboten. So wurde trotz verringertem Budget im April eine Health Week umgesetzt. Dabei wurde jeden Tag ein Modul der Techniker Krankenkasse mit verschiedenen Gesundheitschecks durchgeführt. Zusätzlich wurden Ergonomie-Coaching und – neben den regulären Angeboten drei Mal im Monat – extra Termine für Massage und Pilates angeboten.

Seit Jahren arbeiten wir eng mit unserem Mental-Health-Partner, dem Fürstenberg Institut, zusammen, siehe Interview. Eines der daraus resultierenden Angebote ist der Mental Health Day, der im Rahmen der Community Days Ende November stattgefunden hat. Hierbei wurden Mini-Workshops zu Themen, wie mentale Gesundheit und Achtsamkeit in einem hybriden Setting, für alle Mitarbeitenden sowie kostenlose Massagen vor Ort durchgeführt.

Im Laufe des Jahres wurden zusätzlich monatliche #IamRemarkable-Workshops angeboten, welche zunächst mit einem Pilot-Workshop eingeführt und anschließend für alle Mitarbeitenden der New Work SE via eines virtuellen Workshop-Formats zugänglich gemacht wurden. Ziel des Workshops ist es, das Selbstvertrauen der Teilnehmenden zu stärken. Durch Übungen, Diskussionen und Feedback lernen die Mitarbeitenden, wie sie ihre eigenen Leistungen erkennen und kommunizieren.

„Auch mentale Gesundheit ist ein betriebsrelevanter Faktor“

Interview mit Reinhild Fürstenberg/GF Fürstenberg Institut

Reinhild Fürstenberg ist Gründerin, Gesellschafterin und Geschäftsführerin des Fürstenberg Instituts in Hamburg. Seit mehr als 30 Jahren unterstützt das Beratungsunternehmen Firmen dabei, ihre Beschäftigten mental gesund und leistungsstark zu halten. Auch die New Work SE gehört zu den Kunden des Instituts.

Frau Fürstenberg, wie helfen Sie Unternehmen, sich um die mentale Gesundheit ihrer Beschäftigten zu kümmern?

Reinhild Fürstenberg: Kern unseres Angebots zum Thema Mental Health ist die individuelle Hilfestellung für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte. Bei Problemen oder in belastenden Situationen können sich alle Mitarbeitenden mit – oder auch kurzfristig ohne – Terminabsprache an uns wenden, und zwar absolut vertraulich, ohne dass Vorgesetzte oder Kollegen davon erfahren.

Wie kommt Ihr Service bei den Ratsuchenden an?

Reinhild Fürstenberg: Sehr gut. Wir werden bei einem sehr breiten Spektrum an Fragen und Problemen kontaktiert, sei es Ärger mit dem Chef, eine belastende Umstrukturierung, ein plötzlicher Todesfall, aber auch familiäre Sorgen oder Beziehungsstress bis hin zu Schulden, Suchtproblemen, Ängsten oder Depressionen. Wer den Kopf nicht mehr allein frei bekommt, dem helfen wir dabei, zu einer Lösung zu finden.

Wie können Unternehmen mentale Gesundheit nachhaltig fördern?

Reinhild Fürstenberg: Zum Erfolg gehören drei Ebenen. Erstens: Das Top-Management muss voll dahinterstehen und sollte Gesundheit wie jeden anderen betriebsrelevanten Faktor anhand von Kennzahlen messen und bewerten. Zweitens: Eine Treppe wird nur von oben nach unten sauber. Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle und sollten für das Thema sensibilisiert und darin unterstützt werden. Wir bieten deshalb Beratung speziell für Führungskräfte an: Wie können sie Mitarbeitende auf psychische Probleme ansprechen? Was darf man jemandem in einer seelischen Krise zumuten? Wie finden sie selbst aus belastenden Situationen wieder heraus? Drittens: Alle Mitarbeitenden benötigen Zugang zu geeigneten Maßnahmen. Wir haben nicht gelernt, wie wir uns mental gesund halten. Das sollte man den Menschen im Unternehmen beibringen.



Darüber hinaus wurde eine interne Werbekampagne gestartet, um die Mitarbeitenden auf die kostenfreien und anonymen Coaching- und Beratungsservices von Fürstenberg aufmerksam zu machen. Das Ziel der Kampagne war es, das Bewusstsein für die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhöhen. Zudem bieten unsere internen agilen Coaches weiterhin regelmäßig Resilienz-Workshops an, um die Mitarbeitenden zu schulen und ihnen Übungen zur Steigerung ihrer Resilienz anzubieten. Die Workshops werden remote durchgeführt, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, unabhängig von ihrem Standort daran teilzunehmen. <<

Kontinuierliche Personalentwicklung

>> Unsere Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung dienen der kontinuierlichen Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeitenden. Dabei stehen ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um ihre Kompetenzen zu erweitern und ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben. So wurden zu Beginn des Jahres verschiedene Trainings, wie zum Beispiel Let's Talk Salary, Labour Law, Getting Things Done, Lateral Leadership oder Performance on Stage, durchgeführt. Um die Effektivität und Beliebtheit der Maßnahmen zu bewerten, ist es eines unserer Ziele, die Weiterempfehlungsrate

kontinuierlich bei über 60 Prozent zu halten. Im Jahr 2022 wurden sogar 76 Prozent erreicht. Durch Umstrukturierungen von Trainings-Budgets wurden jedoch im weiteren Verlauf des Jahres neue Wege gegangen. So haben wir als Unternehmen einen Wandel von formalem Lernen zum selbstgesteuerten Lernen eingeleitet, um damit die Selbstlernkompetenz unserer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu wurde unter anderem aus einer Initiative von HR-Kolleginnen und -Kollegen der „Learner's Hub“ entwickelt. Die neu geschaffenen Formate fielen für das Jahr 2023 nicht in das Bewertungssystem, wodurch wir die Ausweisung der Weiterempfehlungsrate für das Berichtsjahr 2023 leider aussetzen müssen.

Zusätzlich haben wir dieses Jahr monatliche Learning Labs eingeführt, die vom People Growth Team organisiert, ausgerichtet und – teilweise auch von Mitarbeitenden anderer Abteilungen – begleitet werden. In diesen virtuellen Labs wird Wissen und Expertise im Unternehmen geteilt und darüber diskutiert, wie bestimmte Tools, Expertise und Themen auch in anderen Bereichen genutzt werden können.

Ausgewählte New Work-Mitarbeitende nahmen auch dieses Jahr am Entwicklungsprogramm Burda Digital Degree von Hubert Burda Media teil. Dieses Programm ermöglicht den Teilnehmenden, sich mit den Risiken und Chancen neuer digitaler Unternehmen anhand theoretischer Grundlagen und praktischer Beispiele auseinanderzusetzen und einen Einblick in die digitale Welt zu erhalten. <<



Fortbildungs-Workshop:
Ziel ist es, die Selbstlernkompetenz unserer Mitarbeitenden zu stärken.

Hilfestellung für Veränderungsprozesse

>> Wir helfen unseren Mitarbeitenden dabei, den Herausforderungen der stetigen Transformation der Arbeitswelt und auch unseres Unternehmens positiv zu begegnen und sie zu meistern. Für den Ausbau dieser Fähigkeiten unterstützt sie ein „Change“-Team der HR-Abteilung. Auf dessen Initiative hin wurden in 2023 mehrere Weiterbildungsmaßnahmen implementiert, zum Beispiel der Start eines Change Hubs. Hier finden interessierte Mitarbeitende aller Hierarchiestufen Anleitungen zu allgemeinen Basis-Change-Management-Tools sowie eine Reihe individuell zu nutzender Tools, die dabei helfen, sich selbst, ihre Teams oder gesonderte Projekte durch eine Transformation zu navigieren.

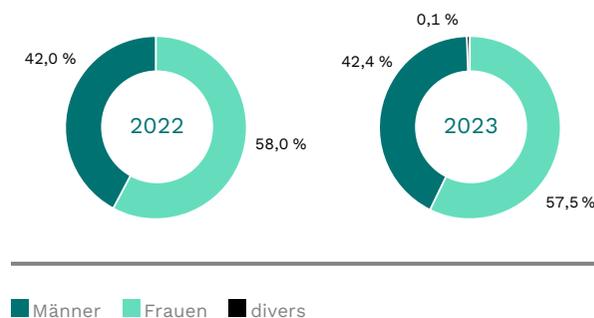
Basierend auf dem positiven Feedback zu diesem Angebot und dem Bedarf der Mitarbeiter an Austausch, haben wir im Herbst zudem zwei weitere offene Formate ins Leben gerufen: ein „Solution Jam“-Meeting, in dem kreative Ansätze zur Lösungsfindung in der Gruppe vorgestellt und diskutiert werden, und die „Open Hours“, eine 1:1-Sprechstunde für alle Fragen rund um Change-Prozesse. <<

Chancengleichheit und Feedbackkultur

>> Ein besonderer Fokus unserer Unternehmenskultur liegt auf der Förderung von Diversität und Chancengleichheit. Wir sind überzeugt, dass eine diverse Belegschaft nicht nur fairer, sondern auch erfolgreicher ist. Neben den etablierten „Diversity Days“ spielt unser „Female Executive Learning Journey“-Programm eine entscheidende Rolle für weibliche Führungskräfte. Die 4. Kohorte startete mit zwölf Teilnehmerinnen im Frühjahr 2023 und endet im Frühjahr 2024.

Das Programm umfasst eine Vielzahl von Workshops und Trainings, darunter ein 1:1-Coaching sowie Netzwerkveranstaltungen und Vorträge. Wichtig ist uns auch die Begleitung und Beratung der Teilnehmerinnen durch

>> Geschlechterverteilung bei der New Work SE <<



ihre Mentoren, die in der Regel ihre eigenen Vorgesetzten sind. Für das Programm wird kontinuierlich Feedback eingeholt, um es noch besser auf die individuellen Bedürfnisse der weiblichen Führungskräfte bei New Work zuzuschneiden.

Um eine effektive Feedbackkultur zu fördern, haben wir auch unsere jährlichen Feedbackgespräche im Rahmen des Performance Development Dialogues (PDD) angepasst. Der Prozess wurde über unser HR-System Workday noch einfacher automatisiert, um den Führungskräften und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, Feedback automatisch im eigenen Profil zu dokumentieren – dieses ist für die jeweiligen Führungskräfte für ihre Vorbereitung der Feedbackgespräche ersichtlich.

Um datenbasierte Erkenntnisse zu nutzen und Initiativen weiterzuentwickeln, setzen wir über Workday auch neue Reportings ein. Diese ermöglichen es uns, das Item ‚Geschlecht‘ und andere in Bezug auf zum Beispiel Leistungsbewertungen zu vergleichen. Sowohl HR als auch Führungskräfte haben die Möglichkeit, diese Aspekte für ihr Team auszuwerten und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. <<

>> Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick ¹ <<

GRI	Bezeichnung	2021	2022	2023	Rate ²
401-1:	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation				
	Neu eingestellte Mitarbeiter (nach Geschlecht, Altersgruppe und Region) ¹	521	606	287	
	davon Frauen	249	266	136	47,4 %
	davon Männer	272	340	150	52,3 %
	davon divers	k.A.	k.A.	1	0,3 %
	unter 30 Jahre	292	326	152	53,0 %
401-1-a	30 – 50 Jahre	220	272	131	45,6 %
	über 50 Jahre	9	8	4	1,4 %
	davon in Deutschland	272	334	172	59,9 %
	davon in Österreich	120	136	86	30,0 %
	davon in der Schweiz	0	0	0	0,0 %
	davon in Spanien	54	81	17	5,9 %
	davon in Portugal	73	54	11	3,8 %
	Sonstige ²	2	1	1	0,7 %
401-1-b	Angestelltenfluktuation	370	301	312	19,0 %
	Elternzeit				
	Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ¹	235	206	154	8,8 %
401-3-b	davon Frauen	131	137	87	56,5 %
	davon Männer	104	69	67	43,5 %
	davon divers	k.A.	k.A.		0,0 %

¹ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne InterNations (seit 01.08.2023: Honeypot GmbH aufgelöst und eingegliedert in New Work SE Headcount)

² Sonstige: Ab 2020 werden Mitarbeitende, die „Remote“ arbeiten, unter der Position „Sonstige“ geführt.

Training für Führungskräfte

>> 2023 haben wir das neue Training SHIFT über alle Führungsebenen gestartet, mit dem Ziel, unsere Führungskräfte für die notwendige Transformation unseres Unternehmens zu schulen. Deshalb wurde das bisherige

NEW WORK Leaders Programm (NWLP) ausgesetzt, um Überschneidungen der Programme zu vermeiden. Zum aktuellen Zeitpunkt analysieren wir, wo das SHIFT-Programm steht und wie wir 2024 mit NWLP fortfahren wollen.



Teammeeting: Die offene und respektvolle Kommunikation zwischen allen Hierarchieebenen ist wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur.

Weitergeführt wurde unser Coaching 100-Programm, in dem wir insgesamt 40 neue Führungskräfte an ihren ersten 100 Arbeitstagen im Unternehmen begleitet haben. Diese Coachings werden durch unsere Leadership Consultants aus dem People Growth Team umgesetzt – die je vier Treffen pro Führungskraft sind dabei flexibel virtuell gestaltet und richten sich ganz nach den individuellen Bedürfnissen des Coachees aus.

Alle unsere Führungskräfte erhalten in einem 180°-Feedback mindestens einmal im Jahr Hinweise darauf, wie sie ihre Führungskompetenzen weiterentwickeln und ihr Team effektiver steuern können. Die jährliche Teilnahmequote aller Führungskräfte am 180°-Leadership Feedback liegt bei über 53 Prozent. <<

Neue Berufswege

>> Auch in diesem Jahr wurden die Kampagnen und Angebote rund um das Thema interne Karriereentwicklung weitergeführt und ausgebaut. So wurden Entwicklungswünsche auch in die Performance Development Dialogues integriert und verbessert. Im Zuge dessen können die Mitarbeitenden ihre sogenannten „Development Desires“ – entweder im eigenen Team oder in einer neuen Team- oder Business Unit – für die nächsten zwölf Monate angeben, festlegen und mit ihrer Führungskraft besprechen. Neben der Festlegung der Entwicklungsschritte werden die Mitarbeitenden gebeten, eine sogenannte „Growth Card“ auszufüllen, um HR ihre Entwicklungswünsche mitzuteilen. Auf dieser Grundlage können dann auch von dieser Seite gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung geschaffen werden.

Um den individuellen Nachfragen nach unternehmens-internen Karrierewegen nachzukommen, haben wir einen Career Compass mit dem Ziel entwickelt, unseren Mitarbeitenden (Employees & People Manager) mehr Klarheit über ihre eigenen Entwicklungswünsche zu geben und gegebenenfalls auch sinnvolle nächste Karriereschritte zu erarbeiten. Unsere Führungskräfte werden somit (indirekt) bei der Weiterentwicklung ihrer Teammitglieder unterstützt, insbesondere bei Entwicklungswünschen aus dem aktuellen Team heraus.

Für unsere Young Professionals haben wir das Event „Open your Horizon“ ins Leben gerufen. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, über ihren beruflichen Tellerrand zu blicken und zu erfahren, woran andere Young Professionals bei der New Work SE arbeiten, wo sie eingesetzt sind und was sie gelernt haben. <<

Notwendiger Personalabbau

>> Wir haben uns mit XING klar auf die Transformation zum Jobs-Netzwerk fokussiert und die Neuausrichtung 2023 weiter vorangetrieben. Die Prüfung, welche beruflichen Rollen und Kapazitäten erforderlich sind, um die Strategie erfolgreich und effektiv umzusetzen, führte zu der Entscheidung, dass wir Menschen entlassen mussten. Insgesamt kam es im Jahr 2023 zum Wegfall von insgesamt 80 Stellen. <<

Mitarbeiter-Kennzahlen im Überblick ¹

GRI	Bezeichnung	2021	2022	2023	Rate ²
405-1	Diversität in Kontrollorganen und Angestellten				
	Kontrollorgane und oberste Führungsebene ¹				
	davon Frauen	109	117	119	
	davon Männer	34	38	37	31,1%
405-1-a	davon divers	75	79	82	68,9%
	unter 30 Jahre	k.A.	k.A.	0	0,0%
	30 – 50 Jahre				
	über 50 Jahre				
	Führungskräfte ²	288	325	328	
405-1-a	davon Frauen	88	102	111	33,8%
	davon Männer	200	223	216	65,9%
	davon divers	k.A.	k.A.	1	0,3%
	Prozentsatz der Angestellten ³ pro Angestelltenkategorie nach Geschlecht				
	Angestellte	1.699	1.902	1.745	
	davon Frauen	585	656	639	36,6%
	davon Männer	910	992	933	53,5%
	davon divers	k.A.	k.A.	2	0,1%
	Auszubildende				
	davon Frauen	5	6	4	0,2%
	davon Männer	6	3	4	0,2%
	davon divers	k.A.	k.A.	0	0,0%
405-1-b	Praktikanten				
	davon Frauen	21	17	2	0,1%
	davon Männer	10	13	2	0,1%
	davon divers	k.A.	k.A.	0	0,0%
	Studenten				
	davon Frauen	94	117	92	5,3%
	davon Männer	63	92	62	3,6%
	davon divers	k.A.	k.A.	0	0,0%
	Trainees				
	davon Frauen	3	3	3	0,2%
	davon Männer	2	3	2	0,1%
	davon divers	k.A.	k.A.	0	0,0%

GRI	Bezeichnung	2021	2022	2023	Rate ²
	Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Alter				
	Angestellte				
	unter 30 Jahre	284	320	260	14,9%
	30 – 50 Jahre	1.168	1.270	1.251	71,7%
	über 50 Jahre	43	58	63	3,6%
	Auszubildende				
	unter 30 Jahre	11	9	8	0,5%
	30 – 50 Jahre	0	0	0	0,0%
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0%
405-1-b	Praktikanten				
	unter 30 Jahre	23	23	3	0,2%
	30 – 50 Jahre	8	7	1	0,1%
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0%
	Studenten				
	unter 30 Jahre	138	193	141	8,1%
	30 – 50 Jahre	19	16	13	0,7%
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0%
	Trainees				
	unter 30 Jahre	4	6	4	0,2%
	30 – 50 Jahre	1	0	1	0,1%
	über 50 Jahre	0	0	0	0,0%

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

² Basis: Führungskräfte/Manager

³ Berechnungsgrundlage: Alle aktiven und passiven Mitarbeiter der New Work SE inklusive Auszubildende, Studenten und Praktikanten; ohne freigestellte Mitarbeiter; ohne InterNations (seit 01.08.2023: Honeypot GmbH aufgelöst und eingegliedert in New Work SE Headcount)



03

Handlungsfeld

Produkte und Dienstleistungen

Mit unseren Marken streben wir danach, das Arbeitsleben unserer Nutzer, Mitglieder und Kunden zu verbessern. Unser Fokus liegt darauf, Menschen und Unternehmen zusammenzubringen und zwischen ihnen eine optimale Verbindung herzustellen.

>> Wir sind uns der Verantwortung bewusst, Menschen und Unternehmen im beruflichen Kontext zu vereinen und dabei das bestmögliche Matching zu ermöglichen. Um diese Ziele zu erreichen, investieren wir kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Produkte und Innovationen. Dabei legen wir großen Wert auf die Sicherheit und den Schutz der Daten unserer Kunden und Geschäftspartner. <<

Unser Anspruch

>> Wir sehen unsere Aufgabe darin, Menschen dabei zu unterstützen, ein erfülltes Arbeitsleben zu führen. Wir möchten ihnen helfen, eine Tätigkeit zu finden, die nicht nur ihren Fähigkeiten entspricht, sondern auch zu ihrer Persönlichkeit und ihrem Lebensstil passt. Unsere Produkte und Dienstleistungen zielen darauf ab – Arbeit-suchenden und Unternehmen gleichermaßen –, sich besser kennenzulernen und ihre Potenziale bestmöglich auszuschöpfen. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern ist für uns dabei von großer Bedeutung. <<

Unsere Ziele

>> Für das Jahr 2025 streben wir an, den → **kununu Culture Score**, auch bekannt als „Kulturkompass“, in mehr als 50 Prozent der Anzeigen auf dem → **XING Stellenmarkt** zu integrieren. Der „kununu Kulturkompass“ ist ein vielseitiges Tool, mit dem Nutzer Bewertungen zur Unternehmenskultur abgeben können. Es bietet nicht nur eine Gesamtbewertung, sondern zeigt auch detaillierte Informationen zu Schlüsselbereichen wie der Work-Life-Balance, dem Umgang miteinander, der Führung und der strategischen Ausrichtung.

Die Bewertungen erfolgen auf einer abgestuften Skala, die die Konservativität oder Modernität der Unternehmenskultur sowie den Vergleich zur Branche verdeutlicht.

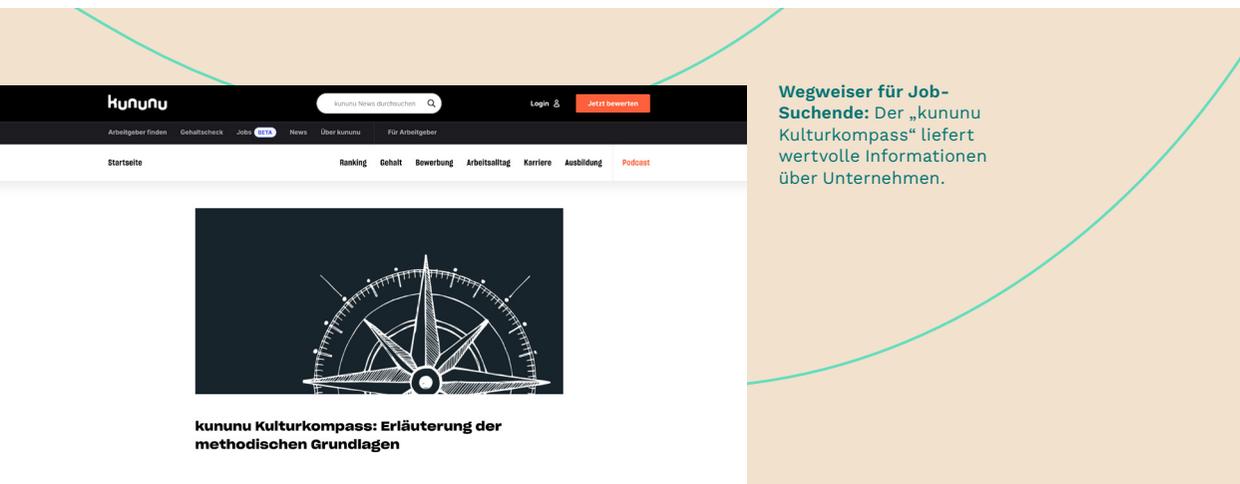
Innerhalb der im Jahr 2021 begonnenen Verzahnung unserer Marken haben wir den Kulturkompass von kununu in den XING Stellenmarkt integriert. Hierbei ermöglichen wir, dass Bewerber und Interessierte direkt an dem Ort, an dem sie potenzielle Arbeitgeber kontaktieren, relevante Einblicke in die Unternehmenskultur erhalten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 lag der Anteil des Kulturkompasses auf XING bei 52,84 Prozent. <<

Die XING-Transformation zum Jobs-Netzwerk

>> Die in 2023 fortgeführte Transformation von XING von einem allgemeinen beruflichen Netzwerk mit dem Fokus auf Vernetzung zu einem Jobs-Netzwerk mit Schwerpunkt Job-Suche ist eine Reaktion auf die veränderte Marktsituation, die vor allem durch demografischen Wandel und Fachkräftemangel gekennzeichnet ist. Dabei wird das perfekte Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer wichtiger.

Die Änderungen zeigen sich auf Produktseite besonders in der Neugestaltung der XING-App und des Webauftritts. Beide neu konzipierten Startseiten bieten Nutzern auf den ersten Blick maßgeschneiderte Job-Vorschläge.



Mit der Funktion „Job-Wünsche“ können Mitglieder ihre Präferenzen und Profilingaben detailliert angeben, um personalisierte Job-Vorschläge zu erhalten. Dies beinhaltet Kriterien wie Gehaltsvorstellungen, gewünschte Arbeitszeit oder spezifische Job-Titel. Durch diese Funktion können aktiv Job-Suchende laut Berechnungen unserer XING-Kollegen ihre Chancen um bis zu 70 Prozent erhöhen und passende Job-Empfehlungen direkt auf XING zu erhalten.

Insgesamt bietet XING über 1 Million Jobs branchenübergreifend und für alle Karrierelevel an, ergänzt durch Gehaltsprognosen und Unternehmensbewertungen, die durch die bereits erwähnte Einbindung von kununu-Daten ermöglicht werden. Bei Interesse können sich Mitglieder mit nur einem Klick auf Jobs bewerben und dabei auch den mittlerweile integrierten Lebenslaufgenerator Lebenslauf.com nutzen. Um die Bedeutung unseres Stellenmarktes weiter zu erhöhen, haben wir Anfang 2023 die XING-Job-Suche auch für nicht registrierte Nutzer freigeschaltet.

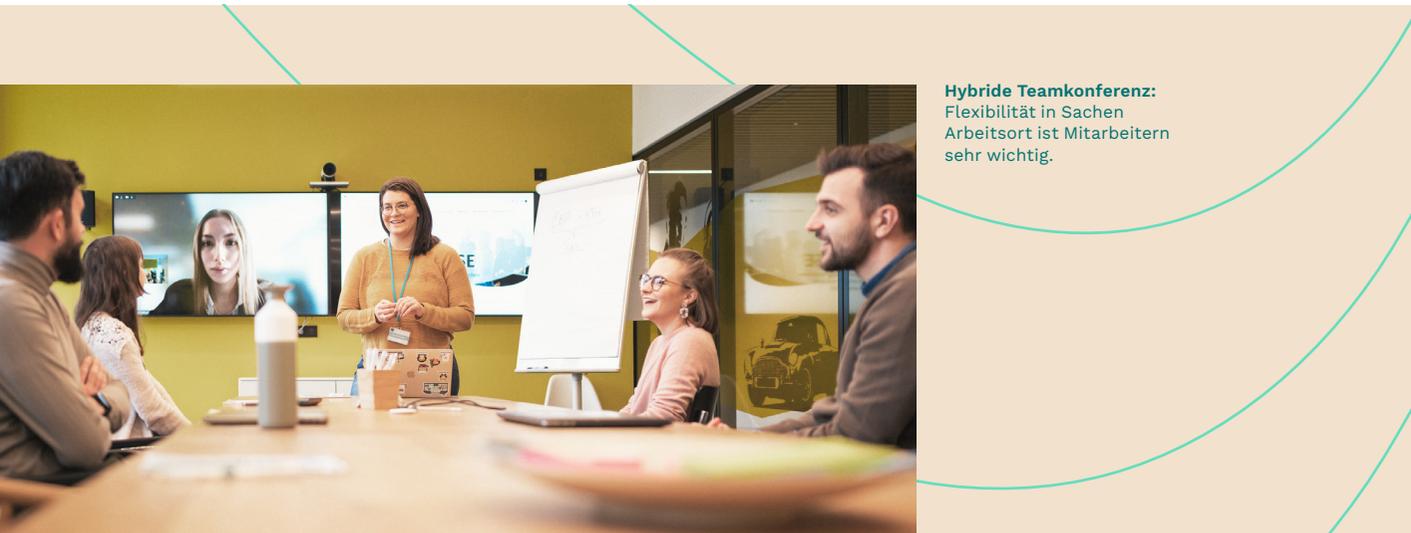
Trotz der Fokussierung auf die Job-Suche bleibt das Netzwerken zwischen den rund 22 Millionen Mitgliedern weiterhin möglich. Die dazu notwendigen Funktionalitäten sind in der neuen Navigation zukünftig unter dem Menüpunkt „Insights“ zu finden. Dieser Bereich umfasst außerdem Artikel und Tipps von mehr als 250 Profis und Insidern rund um die Themen Job-Suche, Job-Angebote, Karrierewege und Arbeitsmarkttrends. <<

„Kandidaten suchen den Job, der wirklich zu ihnen passt“

Thomas Kindler, Managing Director XING, über die fünf wichtigsten Anforderungen an einen modernen Stellenmarkt.



- 1. In einem Arbeitnehmermarkt muss ich alle Jobs auf einem Marktplatz haben.** Denn ich muss einem Bewerber das bestmögliche Angebot machen können.
- 2. Ich brauche möglichst viele Recruiter auf der Plattform, die Kandidaten ansprechen.** Denn der Anspruch „ich will angesprochen werden“ wird noch deutlich steigen.
- 3. Kandidaten brauchen Insights, zum Beispiel zur Unternehmenskultur oder zu Gehältern.** Denn Bewerber wollen nicht länger nur einen Job, sie suchen „den“ Job, der wirklich zu ihnen passt.
- 4. Kandidaten brauchen ein Netzwerk, um andere zu fragen, wie es wirklich ist, in einem bestimmten Unternehmen zu arbeiten.**
- 5. Der Dialog mit den Bewerbern über die Dinge, die ihnen persönlich bei der Job-Wahl wichtig sind, muss möglich sein.** Zum Beispiel die Option, von zu Hause aus zu arbeiten.



Hybride Teamkonferenz:
Flexibilität in Sachen
Arbeitsort ist Mitarbeitern
sehr wichtig.

Mehr Interaktivität bei kununu

>> Mit Profilen über mittlerweile rund 365.000 Unternehmen in der deutschsprachigen Region ist unsere Marke kununu weiterhin das führende Arbeitgeberbewertungsportal in der D-A-CH-Region. Die auf der Plattform veröffentlichten Bewertungen und Kommentare der User bieten wichtige Informationen für alle Arbeitnehmer und Berufseinsteiger in Bezug auf Unternehmenskultur, Karriere und Gehalt, Arbeitsumgebung und Vielfalt. Unser Ziel bis 2025 ist es, die Anzahl dieser Insights auf kununu, die von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern abgegeben werden, stetig zu erhöhen. Ende 2023 konnten wir über 10 Millionen Insights ausweisen.

Auch die Webseite von kununu wurde 2023 komplett überarbeitet. Das neue Design zielt darauf ab, die Nutzererfahrung zu verbessern, das Engagement zu erleichtern und zu erhöhen, die Markenwahrnehmung zu steigern und letztendlich mehr Konversionen für das Kernangebot zu generieren.

Innerhalb des Webauftritts wurden Tools optimiert und mit vielen neuen Funktionen erweitert. So bietet kununu für Job-Suchende nicht nur Bewertungen von Mitarbeitenden und Gehaltsangaben zu ihren Wunscharbeitgebern, sondern auch offene Stellenangebote. Hierbei handelt es sich um onlyfy one Stellenanzeigen, die neben einer Platzierung auf XING und gegebenenfalls anderen Kanälen automatisch auch auf kununu ausgespielt werden.

Des Weiteren wurde das neue „Reactions Feature“ implementiert. Es gibt Usern die Möglichkeit, mit „hilfreich“ oder „zustimmen“ auf Bewertungen zu reagieren. So wird kununu erstmalig interaktiv und Bewertungen erhalten eine höhere Glaubwürdigkeit. Voraussetzung für die Nutzung des Features ist ein Account mit valider E-Mail-Adresse.

Zudem boten wir mit zwei kununu-Checks unseren Usern mehr und detaillierte Informationen, die ihnen bei der Wahl eines zukünftigen Arbeitgebers helfen: Im kununu Gehaltscheck 2023 veröffentlichte die Plattform erstmals eine umfassende Analyse der Gehälter in Deutschland auf Basis von über 566.000 Gehaltsdaten. <<

onlyfy hilft beim perfekten Matching

>> Bei unserer 2022 neu etablierten Marke „onlyfy by XING“ wurde die Optimierung des Rekrutierungsprozesses als oberste Priorität innerhalb des Produkts vorangetrieben. Verbesserungen wurden besonders im Abgleich zwischen Kandidaten und Stellen vorgenommen, um so im Sinne unserer selbst gewählten Aufgabe das bereits erwähnte „perfekte Matching“ für beide Seiten zu finden. Fortlaufende Analysen der vorhandenen Rekrutierungsprodukte und Netzwerkdaten sollen Wege zeigen, wie wir unseren Kunden noch mehr geeignete Kandidaten vermitteln können. Zudem wurde auch bei onlyfy der Einsatz KI-gestützter Lösungen angeschoben, um die Effizienz unserer aktiven und passiven Vermittlungsaktivitäten zu steigern. <<

Informationssicherheit

Unser Bekenntnis

Bei New Work SE legen wir besonderen Wert auf die Informationssicherheit. Wir bieten allen Nutzern unserer Dienste eine sichere Umgebung, indem wir dem Schutz personenbezogener Daten Priorität einräumen. Dazu orientieren wir uns sowohl an den gesetzlichen Vorschriften als auch internen Unternehmensrichtlinien. Damit schaffen wir Vertrauen in die sichere Datenverarbeitung nach Stand der Technik.

Unser Ziel (XING)

Im Jahr 2023 haben wir unsere Maßnahmen zum Schutz der insgesamt 22,15 Millionen XING-Nutzer weiter verbessert, um Betrug, Identitätsdiebstahl, Spam und andere illegale Aktivitäten zu verhindern.

Maßnahmen

>> Trotz angespannter finanzieller Haushaltslage ist das Budget des IT-Sicherheitsteams seit vielen Jahren auf gleichbleibend hohem Niveau. Dadurch waren unsere Kolleginnen und Kollegen in der Lage, die vorhandenen Sicherheitsinstrumente und -verfahren zu optimieren. So wurde beispielsweise die Erkennung von Fake-Accounts auf der XING-Plattform durch die Verbesserung unserer Tools gesteigert und unsere Reaktionsgeschwindigkeit erhöht. Die Sperrung solcher Accounts erfolgt nun im Durchschnitt in deutlich weniger als acht Stunden. Um unsere Effektivität dahingehend zu überprüfen, haben wir einen dementsprechenden internen KPI aufgesetzt, welche die Dauer bis zur Sperrung überwacht.

Für unsere Produkte und Dienstleistungen führen wir regelmäßig Risikoanalysen durch. Dazu beginnen in den allermeisten Fällen schon in der Konzeptionsphase neuer Projekte „Risikodialoge“ mit den Product Ownern. Zusätzlich geben wir externe Sicherheitskontrollen und spezifische Penetrationstests für unsere wichtigsten Softwareanwendungen und IT-Systeme in Auftrag. Dieses wurde 2023 in einem Umfang von 128 bestellten Arbeitstagen (Vorjahr: 120) durch Dienstleister durchgeführt.

Auch unser seit einigen Jahren bestehendes „Bug Bounty“ Programm wurde 2023 fortgesetzt. Hier honorieren wir Meldungen von externen Sicherheitsforschern (sog. „Hackern“) über Schwachstellen und Fehler in einigen unserer Netzwerke und Produkte (kununu, XING, Android-App, iPhone-App, onlyfy, New Work SE).

Im B2B-Bereich stellen wir eine wachsende Nachfrage nach Informationen zu unseren Sicherheitsmaßnahmen fest, ursächlich hierfür sind steigende Compliance-Anforderungen. Unsere Account Manager können auf einen Service des Security Teams zurückgreifen, der diese zum Teil sehr individuellen Fragen beantwortet. <<

Persönlichkeitsrechte und informelle Selbstbestimmung

Unser Anspruch

>> Datenschutz und Informationssicherheit unserer Kunden sind für uns als digital agierendes Unternehmen von höchster Bedeutung. Aus diesem Grund informieren wir unsere Mitglieder und Nutzer ausführlich und stellen ihnen viele individuelle Einstellungen bei der Nutzung unserer Produkte zur Verfügung, damit sie selbst entscheiden können, was mit ihren Daten passiert.

Unser vorrangiges Ziel im Bereich Datenschutz ist die Verbesserung des Monitorings, der Analyse und des Reportings. Deshalb planen wir, ab 2025 regelmäßige interne Audits für all jene technologischen und praktischen Aspekte des Unternehmens durchzuführen, die Nutzerdaten betreffen.

Im vergangenen Jahr haben wir die Entwicklung dieser Auditpläne weiter vorangetrieben. Das individuelle „NWSE-Datenschutzreifegradmodell“ für unsere internen Audits wurde an die aktuelle europarechtliche Rechtsprechung angepasst und ausgebaut. Unsere Datenschutzarchitektur wurde zudem gestärkt, sodass die Wünsche der Betroffenen zielgerichteter durch uns bedient werden können. Zusätzlich ergreifen wir weitere Maßnahmen, wie automatische Warnungen vor Phishing-Angriffen, um die Sicherheit der Nutzerdaten zu gewährleisten.

Unser „Incident Management“ zur Behandlung von Datenschutzverletzungen definiert klare Zuständigkeiten, Rollen und Berichtslinien bis hin zur Unternehmensleitung im Bedarfsfall. Der Schutz der Privatsphäre ist ein wesentlicher Bestandteil des regelmäßigen, halbjährlichen Berichtswesens des Konzern-Datenschutzbeauftragten gegenüber der Vorstandsvorsitzenden. Darüber hinaus tagt unser Data Protection Committee, bestehend aus Experten verschiedener Abteilungen, regelmäßig zu Datenschutzfragen. Dessen Jahresbericht 2023, der Data Protection Report, wird voraussichtlich im März 2024 veröffentlicht.

Um sicherzustellen, dass unsere Nutzer jederzeit Zugriff auf ihre bei XING gespeicherten Daten haben können, bieten wir eine benutzerfreundliche und sichere Auskunftsfunktion an. Mit nur einem Klick erhalten die Nutzer ein detailliertes und übersichtliches Dokument, das nicht nur ihre Daten auflistet, sondern auch Informationen über ihr Recht auf Löschung enthält. Darüber hinaus finden sie in unserer Datenschutzerklärung auf der XING-Website eine Zusammenfassung ihrer Rechte als Nutzer sowie ausführliche und leicht verständliche Informationen zum Thema Datenschutz. Diese werden bei Bedarf der aktuellen Rechtslage angepasst. <<



04

Handlungsfeld

Umwelt

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

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



Begrünte Dachterrasse auf dem „NEW WORK Harbour“: Auch „kleine“ Ideen helfen der Umwelt.

Unser Anspruch

>> Die Bekämpfung des Klimawandels und die Minimierung seiner Auswirkungen ist die Hauptaufgabe für unsere und alle folgenden Generationen. Darum beinhaltet auch das Leitbild unserer Unternehmensführung einen respektvollen Umgang mit der Umwelt und einen schonenden Verbrauch natürlicher Ressourcen. Auch wir möchten unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Daher arbeiten wir fortlaufend an einer Klimastrategie, reduzieren unsere CO₂-Emissionen und investieren in ein klimabewusstes Wirtschaften. <<

Unsere Ziele

>> Wir verfolgen weiterhin das Ziel, eine detaillierte Klimabilanz all unserer Standorte, Marken, Tochtergesellschaften und Wirtschaftsaktivitäten aufzustellen und Emissionen kontinuierlich zu senken.

Als Startpunkt dafür haben wir im Laufe des Jahres 2022 eine rückwirkende Analyse unserer Emissionen der Jahre 2019 bis 2021 ausgeführt. Dabei wurden die Anforderungen des Bilanzierungsstandards „Greenhouse Gas Protocol (GHG) Corporate Standard“ zugrunde gelegt und extern durch den Softwareanbieter Planetly geprüft. Durch die Erstellung wollen wir unserem Ziel näherkommen,

ein jährliches Maßnahmenprogramm zur CO₂-Reduktion bis 2025 entlang der Hierarchie „Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren“ zu entwickeln. Aufbauend auf dieser Reduktionsstrategie wollen wir zukünftig ein langfristig angelegtes Net-Zero-Ziel (Netto-Null-Emissionen) definieren.

Die dazu benötigte Datensammlung stellt einen langfristigen und detaillierten Prozess dar, um eine zuverlässige und granulare Basis valider Daten zu erhalten.

Unser Anspruch ist es weiterhin, unsere CO₂-Emissionen detailliert zu identifizieren, um auf der Basis eine realistische Klimastrategie zu entwickeln und ein jährliches Maßnahmenpaket zu verabschieden. Nur so können wir prüfen, ob die Reduktionsmaßnahmen gezielt auf die größten Treiber wirken. Zum Ende des Berichtsjahres 2022 wurde unser Strategie-Entwicklungsprozess durch den Wegfall des Softwareanbieters beeinträchtigt, da eine verifizierte und jährlich erhobene Klimabilanz den Grundstein unserer Reduktionsstrategie legt.

Die Auswahl eines neuen Anbieters und ein Umdenken in der weiteren Vorgehensweise haben zu der Entscheidung geführt, die Implementierung mit einer gesamten ESG-Lösung zu kombinieren. Deshalb wurde Anfang des Berichtsjahres 2023 eine umfangreiche Suche geeigneter Softwareanbieter durchgeführt und relevante Auswahlkriterien definiert. Ende des Berichtsjahres 2023 wurde eine Entscheidung für einen geeigneten Provider getroffen, der ab dem nächsten Berichtsjahr (2024) für ein umfassendes Datenmanagement und Nachhaltigkeitsreporting nach ESRS-Vorgaben zur Verfügung stehen wird.

Weiteres erklärtes Ziel ist es, 2025 als Unternehmen klimaneutral zu sein. Als Tochtergesellschaft der Hubert Burda Media Holding Kommanditgesellschaft sind wir Teil derer „getting better“-Kampagne. Im Zuge dieser wurden alle nicht vermeidbaren Emissionen aus Scope 1, Scope 2 und ausgewählte Scope 3¹-CO₂-Emissionen für das Jahr 2021 bereits ausgeglichen. Die ausgewählten Ausgleichsprojekte wurden durch das Unternehmen Climate Partner ausgeführt und entsprechend zertifiziert. Dadurch durften wir uns formal nach der Definition von Climate Partner für das Jahr 2021 klimaneutral nennen.

Unsere Emissionen für 2022 wurden rückwirkend im Jahr 2023 erhoben, jedoch wurden für diese Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 keine Kompensationen vorgenommen. Die Berechnung für das Jahr 2022 wurde zu einem erheblichen Teil durch Hochrechnungen der 2021 erhobenen Daten vorgenommen, sofern keine Primärdaten vorlagen. Dies geschah vorrangig, weil die Implementierung der neuen Software, die eine granulare und standortübergreifende Datenerfassung ermöglicht, erst für den Beginn des Jahres 2024 geplant ist. Mit dieser Software werden rückwirkend auch unsere Emissionen aus dem Jahr 2023 in 2024 ermittelt. Unser klares Ziel ist es, nicht nur unsere unvermeidlichen Emissionen zu minimieren, sondern alle Emissionen der vor- und nachgelagerten Lieferkette detailliert aufzuarbeiten und langfristig effektiv zu reduzieren.

Die Kompensation der vergangenen Jahre über Ausgleichsprojekte des globalen Südens wurde von dem „getting better“-Team im Jahr 2023 intensiv mit den ursprünglichen Zielen der Initiative abgeglichen. Nach entsprechender Validierung der Ergebnisse wurde der Entschluss gefasst, das Kompensations-Engagement dieser Initiative und aller beteiligten Unternehmen verstärkt auf die regenerative Landwirtschaft zu fokussieren, um somit einen wirksamen und regionalen Beitrag zur Verbesserung der Umwelt in Deutschland zu leisten (siehe Infobox). <<

¹ Es wurden alle Scope 3-Emissionen ausgeglichen außer Kantine & Abfall.

„getting better“- Initiative von Burda



Infobox

Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind schon seit den Neunzigerjahren wichtige Werte für Hubert Burda Media. Viele Unternehmensbereiche bei Burda verfolgen schon seit Jahren das Ziel, über vorgegebene Standards hinaus möglichst ökologisch und nachhaltig zu arbeiten.

Der Schwerpunkt des Engagements liegt dabei auf der Reduktion von Treibhausgasemissionen und der Regeneration von Ressourcen.

Für die Jahre 2019, 2020 und 2021 hat Hubert Burda Media jeweils detaillierte Bilanzen erstellt, um die Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) abzubilden. Die Bilanzen enthalten die Emissionen der 50-prozentigen Gesellschaften in Deutschland. Man ist auch in den letzten Zügen für alle Mehrheitsgesellschaften im In- und Ausland. Die Daten werden nach dem internationalen Standard, dem „Greenhouse Gas Protocol“, ermittelt.

Aus diesen Bilanzen werden konkrete Schritte zur Reduktion der Treibhausgasemissionen definiert und eingeleitet. Burda konzentriert sich hierbei

vor allem auf die Bereiche Energie, Ressourcen, Mobilität und Bildung. Die Treibhausgasemissionen, die trotz aller Maßnahmen nicht mehr gesenkt werden können, werden freiwillig kompensiert. Dazu investiert Burda in die Förderungen der regionalen und regenerativen Landwirtschaft.

Dadurch werden Landwirte unterstützt, ihren Anbau nachhaltiger zu gestalten. Als Medienunternehmen ist sich Hubert Burda Media der besonderen Verantwortung bewusst, Vorbild für nachhaltiges und ökologisches Wirtschaften zu sein – und seine Medien auch zur Aufklärung, beispielsweise über regenerative Landwirtschaft, zu nutzen.

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

Kennzahlen und Maßnahmen auf einen Blick

>> Die Erstellung unserer Klimabilanz erfolgte zu Beginn im Jahr 2021 mithilfe einer Software, mit der Unternehmen ihre CO₂-Emissionen erheben und messen können. Wie in unserer Strategie vereinbart, führten wir dazu eine standortübergreifende und rückwirkende Analyse der Jahre 2019 bis 2021 durch. Das detaillierte Vorgehen haben wir in unserem letzten CSR-Report 2022 dargelegt.

Die Datenerhebung und Berechnung unserer damaligen Klimabilanz erfolgten unter Beachtung und Kategorisierung der drei verschiedenen Scopes von CO₂-Emissionen gemäß dem GHG-Standard. Dabei erfolgte eine Unterscheidung zwischen Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Scope 1 umfasst die direkten Emissionen, die durch die unternehmensinternen Aktivitäten vor Ort entstehen. Scope 2 beinhaltet die indirekten Emissionen aus dem Bezug von Energie und Wärme. Scope 3 bildet sämtliche indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ab. Die Zuordnung der CO₂-Emissionen der New Work SE wird in nebenstehender Abbildung gezeigt.

Durch die Ausarbeitung unserer Klimabilanz konnten wir feststellen, dass der vorherrschende Anteil unserer Emissionen in den vorgelagerten Lieferketten des Scope 3 entsteht. Als Unternehmen ohne eigene Produktion weisen unsere eigenen Emissionen aus Scopes 1 und 2 branchenüblich geringe Werte auf und bieten daher nur begrenztes Potenzial zur Reduzierung. Daher liegt unser Hauptaugenmerk auf den Emissionen aus dem Scope 3.

Unser vorrangiges Ziel, welches im CSR-Bericht 2022 ausführlich dargestellt wurde, lag darin, eine detaillierte Datenbasis in den kommenden Jahren zu erarbeiten.

Zuordnung der CO₂-Emissionen (Scope 1, 2, 3) der New Work SE

Infobox

	<p>Scope 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Direkte Emissionen – Betrieb aus den eigenen Aktivitäten – der Anlagen und Gebäude der NWSE
 	<p>Scope 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Indirekte Emissionen durch eingekaufte Energie (Strom und Fernwärme)
   	<p>Scope 3: indirekte Emissionen Dritter</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Büro-Emissionen: Klimaanlage, Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Büroausstattung, Bürobedarf, IT-Equipment, Mitarbeiterverpflegung/Kantine ▶ Mitarbeiter-Emissionen: Mitarbeiter-Pendeln (Auto, Bahn, Rad), Home-Office/Remote-Work, Dienstreisen (Flug, Auto, Bahn, Hotel) ▶ Dienstleister-Emissionen: Emissionen Rechenzentren/Datenserver und Cloud-Services, Einkauf externer Dienstleistungen (Produkte/Dienstleistungen), Logistik, Versand ▶ Kunden-Emissionen: Produktnutzung/Softwarenutzung (use of sold products)

Wie bereits erwähnt, wurden aufgrund des Wegfalls der zuvor angewendeten Software im Jahr 2023 eingehende Gespräche mit neuen Softwareanbietern geführt. Mit Unterstützung des Providers sollte ein konsistenter Prozess im Unternehmen etabliert werden, um belastbare Daten zu erfassen und um somit eine Basis für die Erstellung einer Roadmap mit konkreten CO₂-Reduk-

tionsmaßnahmen zu bilden. Auch als nichtproduzierendes Digitalunternehmen möchten wir mit einer glaubwürdigen und zukünftig transparenten Darstellung unserer Klimadaten unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt ernstnehmen, dementsprechend handeln, unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten und somit als Vorbild für andere Unternehmen agieren.

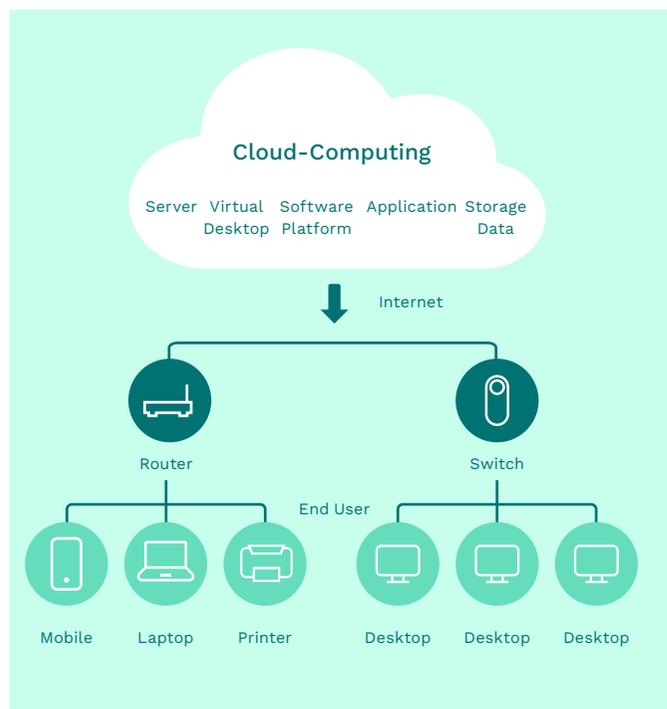
Als eine zentrale Maßnahme betreiben wir unsere Standorte in Hamburg, Berlin, München, Barcelona, Valencia und Wien vollständig mit Ökostrom. Zudem legen wir Wert darauf, dass bei Reisen, die nicht durch Online-meetings ersetzt werden können, auf Flüge möglichst zu verzichten und die Bahn als bevorzugtes Reisemittel zu nutzen. Zudem werden weiterhin Kriterien entwickelt, die uns dabei helfen, vermehrt auf Servicepartner zu setzen, die umweltfreundliche Energie beziehen.

Um konkrete Erkenntnisse zu gewinnen und eine Strategie abzuleiten, wurde bereits im Jahr 2021 eine umfassende Dokumentation der Hauptlieferanten erstellt. Diese wird jährlich aktualisiert und enthält eine Auflistung der CO₂-Emissionen unserer externen Rechenzentren und Cloud-Services, sofern sie einen jährlichen Mindestbetrag überschreiten. Die Dokumentation gibt Auskunft über den aktuellen CO₂-Status (klimaneutral: Ja/Nein) und, wenn verfügbar, auch über den Energieverbrauch und die Emissionen der angebotenen Services. Sie stellt somit einen entscheidenden Faktor auf dem Weg zur Reduzierung unserer Emissionen dar.

Wie auch in den Vorjahren, fällt der Großteil unseres Stromverbrauchs, neben dem Betreiben unserer Büros, auf die internen und vor allem externen digitalen Services, die zum Betreiben unserer Plattformen unabdingbar sind. Wie sie wird auch der Großteil unserer Services in zwei Rechenzentren in Amsterdam betrieben, die ihre „Power Usage Effectiveness“ (PUE) ausweisen. Diese PUE-Kennzahl sagt aus, wie energieeffizient ein Rechenzentrum arbeitet. Dabei wird die dort insgesamt verbrauchte Energie ins Verhältnis zu der Energieaufnahme der IT-Infrastruktur gesetzt.

Klimaschonend dank Cloud-Computing

Infobox



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

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

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

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

- **Microsoft**
- **Umweltbundesamt**

Nachdem unser primär in Anspruch genommenes Rechenzentrum in Amsterdam bereits seit einiger Zeit klimaneutral betrieben wird, wird seit dem 1. Januar 2022 auch das zweite Rechenzentrum aus erneuerbaren Energien betrieben. Auch viele andere unserer Datendienstleister, die ihre Services häufig via Cloud-Computing zur Verfügung stellen, haben ihre Versorgung in den vergangenen Jahren weitgehend auf erneuerbare Energien umgestellt. <<

Sonstige Produkte

>> Im Zuge unserer Vorbereitungen auf die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) am 1. Januar 2023 (siehe Infobox) haben wir 2022 damit begonnen, unsere wichtigsten Lieferanten (ab einer Einkaufsgröße von 50.000 €) per Fragebogen um Transparenz über ihre Herstellungs- und Produktdetails zu ersuchen. Ebenfalls haben wir unsere Grundsatzerklärung zum Schutz der Menschenrechte auf unserer Website veröffentlicht → [Grundsatzerklärung](#) <<

Das ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Infobox

Was sind die Hauptziele des Lieferkettengesetzes?

Das Hauptziel des LkSG ist es, Menschenrechtsverletzungen in globalen Lieferketten zu verhindern und Unternehmen zur Übernahme von Verantwortung für ihre Lieferanten zu bewegen. Außerdem soll das Gesetz dazu beitragen, Umweltschäden und soziale Probleme, wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Diskriminierung, zu reduzieren.

Welche Maßnahmen müssen Unternehmen im Rahmen des Lieferkettengesetzes ergreifen?

Die Unternehmen sind verpflichtet, Risikomanagementverfahren zu etablieren, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten auf Menschenrechte und Umwelt systematisch zu identifizieren, zu beheben bzw. zu verhindern und regelmäßig darüber zu berichten. Bei Verstößen drohen Bußgelder oder sogar Schadenersatzforderungen.

Was sind die Herausforderungen des Lieferkettengesetzes für Unternehmen?

Das LkSG stellt insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen eine finanzielle und organisatorische Herausforderung dar, da sie möglicherweise nicht die Ressourcen haben, um die umfassenden Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen. Auch die Überprüfung und Kontrolle der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Lieferkette wird für Unternehmen eine Herausforderung sein.

Wie wird die Einhaltung des Lieferkettengesetzes überprüft?

Die Einhaltung des LkSG wird durch staatliche Behörden überprüft. Unternehmen sind verpflichtet, Berichte über ihre Sorgfaltspflichtmaßnahmen zu erstellen und zu veröffentlichen. Diese Berichte werden von den Behörden überprüft und bei Verstößen können Bußgelder oder Schadenersatzforderungen verhängt werden. Auch Nichtregierungsorganisationen können die Einhaltung des Gesetzes überwachen und Verstöße melden.

Umweltschutz und Energiesparen im Harbour

>> Der durch Corona verstärkte Trend, Dienstreisen und Vor-Ort-Meetings durch Videokonferenzen zu ersetzen, nahm durch die abgeschwächte Pandemielage auch in 2023 noch einmal etwas ab, trotzdem blieb die Reisetätigkeit innerhalb unserer Unternehmensgruppe deutlich unter den ehemals erreichten Werten. Die im Jahr 2022 begonnenen Energiesparmaßnahmen in den Bereichen Gas und Strom wurden in Absprache mit dem Employee Committee weiter fortgeführt: Die Lüftungs- und auch die Vorlauftemperatur in der Hamburger Zentrale ist weiterhin auf 20 Grad reduziert und die Beleuchtung nach den Hauptbürozeiten deutlich zurückgefahren.

Und schließlich gibt es weiterhin Maßnahmen, die für sich genommen eher klein wirken, aber in der Gesamtheit wichtige Details für ein alltäglich umweltbewusstes Verhalten im Unternehmen sind: Neben einer konsequenten Mülltrennung in speziellen Containern auf jeder Etage, der Verwendung klimaschonender Wasch- und Reinigungsmittel und der Lebensmittelauswahl und Menüzubereitung unseres Catering-Services vermeiden wir, soweit es geht, Verpackungsabfall, indem wir unseren Kaffee in wiederbefüllbaren Behältnissen anliefern lassen. Des Weiteren werden von uns aussortierte Elektro- und IT-Geräte, wie Notebooks und Handys, an einen spezialisierten Upcycling-Händler weitergeben, der die Geräte ankauft und so gut wie möglich zur Wiederverwertung aufbereitet. Dass es im Zusammenspiel mit unseren Kolleginnen und Kollegen in diesen Bereichen regelmäßig neue Vorschläge und konstruktives Feedback gibt, bestärkt uns in der Überzeugung, mit unseren Nachhaltigkeitszielen im Bereich Umwelt auch jenseits der Berichtspflichten die richtige Strategie zu verfolgen. <<



05

Handlungsfeld

Gesellschaft

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

>> Wir unterstützen eine Arbeitswelt, in der Menschen sich verwirklichen und ihre Potenziale in einer passenden Unternehmenskultur entfalten können. Unsere Netzwerke, Communities und Formate ermöglichen es Interessenten auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen – Wissenschaft, Medien, Kultur und Politik –, sich produktiv am Diskurs über die Zukunft der Arbeit zu beteiligen und diesen voranzutreiben. Dabei fungieren wir als Berater, Fachleute, Kommentatoren oder Vermittler mit praxisnahen Lösungen und Blickwinkeln. <<

Unser Anspruch

>> Wir möchten als Unternehmen mit unseren Produkten und Dienstleistungen dazu beitragen, dass jeder Arbeitnehmer den idealen Platz für sich findet, sich in seinem Job weiterentwickeln und so sein individuelles Potenzial bestmöglich abrufen kann. Arbeitgebern wollen wir

moderne Tools bieten, die ihnen dabei helfen, diese ideal passenden Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und somit ebenfalls von diesem „Perfect Matching“ zu profitieren. Um diese Produkte und Angebote zu entwickeln und an die schnellen Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen, stehen wir beiden Gruppen mit fundierten Analysen und inspirierenden Content- und Eventformaten zur Seite. <<



Junge Arbeitnehmerinnen: Der Wunsch nach dem Job, der wirklich zu einem passt, ist groß.

Unser Ziel

>> Wir haben unser ursprüngliches Ziel, bis 2025 eine Messmethode zu etablieren, die die Arbeitsbedingungen in der D-A-CH-Region aus Sicht der Arbeitnehmer erfasst, angepasst. Wir sind zu der Erkenntnis gelangt, dass nicht nur eine Index-Studie das Stimmungsbild widerspiegelt, sondern dass es verschiedener Untersuchungsansätze bedarf. Dazu haben wir die Kooperationen unserer Marken mit Meinungsforschungsinstituten und Universitäten ausgebaut, um kontinuierlich Studien und Untersuchungen durchzuführen. Diese liefern uns breitere Erkenntnisse im Sinne des oben genannten Ziels und ermöglichen fundierte Rückschlüsse auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das aus ihrer Sicht ideale Unternehmen. Das daraus entstehende, regelmäßig aktualisierte und abgebildete Stimmungsbild sowie die Erkenntnisse unserer Experten über die Entwicklungen des Arbeitsmarktes bilden die Grundlage für all unsere Produkte, Veröffentlichungen und Diskussions- und Eventformate. Zudem stellen wir die Ergebnisse dieser Studien über unsere diversen Kommunikationskanäle, wie Pressemitteilungen, Newsletter, Onlineportale, Whitepaper und Social-Media-Angebote, der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. <<

Unsere Erkenntnisse und Maßnahmen

>> Im Jahr 2023 haben wir, wie angekündigt, unsere Studienaktivitäten verstärkt. In Zusammenarbeit mit Instituten und Universitäten veröffentlichten unsere Marken zahlreiche Untersuchungen über die Situation und Einstellungen deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier folgt eine Auswahl der wichtigsten Studien und deren Ergebnisse.

In der repräsentativen → **Wechselbereitschaftsstudie** befragt forsa seit 2012 im Auftrag von onlyfy by XING (bis 2022: XING E-Recruiting) regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz zu Themen wie Job-Zufriedenheit, Wechselbereitschaft, Wünschen an künftige Arbeitgeber sowie Motiven hinter tatsächlichen Job-Wechseln.

Die Wechselbereitschaft setzt sich dabei aus zwei Kategorien zusammen: den Erwerbstätigen, die konkret planen, in diesem Jahr den Arbeitgeber zu wechseln, sowie den Erwerbstätigen, die offen für einen Job-Wechsel sind, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben. Danach ist die Bereitschaft der Deutschen für einen Job-Wechsel weiterhin sehr hoch: Insgesamt 37 Prozent fallen unter eine der beiden Kriterien, das ist der zweihöchste im Rahmen der Untersuchungen gemessene Wert.

Als Gründe für einen geplanten oder erwünschten Job-Wechsel nennen 67 Prozent den Wunsch nach höherem Gehalt, es folgen flexible Arbeitszeit (66 Prozent), gutes Führungsverhalten (63 Prozent), Unternehmenskultur (60 Prozent) und persönliche Sinnerfüllung (59 Prozent). <<

„Konstanter und offener Dialog ist wichtig“

>> „Auch wenn sich einige Parameter verschoben haben, vor allem bedingt durch die derzeitige wirtschaftliche Lage, haben sie keinen Einfluss auf die weiterhin hohe Wechselbereitschaft der Deutschen“, sagt Frank Hassler, verantwortlicher Vorstand für das Geschäftsfeld Recruiting und Employer Branding der New Work SE. „Für viele Unternehmen ist die Situation aufgrund stark gestiegener Kosten zurzeit nicht einfach, höhere Gehälter sind oft kurzfristig nicht umsetzbar. Umso wichtiger für die Mitarbeiterbindung ist darum ein konstanter und offener Dialog über Wünsche und Bedürfnisse, der über das Gehalt hinausgehen sollte, um dringend benötigte Fachkräfte im Unternehmen zu halten.“

Ein zusätzlicher Schwerpunkt unserer Arbeitsmarkt-Untersuchungen im weiteren Laufe des Jahres waren die Betrachtungen unterschiedlicher Altersgruppen: Dabei lieferten sowohl der → **„XING Young-Professionals-Kompass“** als auch eine spezielle → **Studie über die sogenannte „GenZ“** sowie eine weitere Generationen-Analyse detaillierte Einblicke in die Einstellungen und Bedürfnisse der verschiedenen Alterskohorten unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Erwähnenswert waren zusätzlich eine → **Detailstudie über die Situation von Frauen im Job**, eine → **Umfrage zum Thema Weiterbildung und Lernbereitschaft von Arbeitnehmern** sowie eine → **Analyse von Gründen schneller Kündigungen**. Auch unsere Kolleginnen und Kollegen von kununu trugen unter anderem mit ihrem umfangreichen → **„Gehaltscheck“** und dem → **„Zufriedenheits-Atlas“** wichtige Daten zur Einschätzung der Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei. Und schließlich erweiterte onlyfy mit der → **„Blue-Collar-Studie“** unsere Untersuchungen um eine neue, reichweitenstarke Zielgruppe.



Stimmungsbild: Mit regelmäßigen Studien bereichern kununu und XING die Diskussion über die Arbeitswelt.

Die Ergebnisse all dieser Analysen zeigen laut Dr. Julian Stahl, Arbeitsmarktexperte der New Work SE, dass sich die „Individualisierung auf dem Stellenmarkt weiter fortsetzt. Die Wünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen differenzieren sich immer mehr aus. Darum werden Unternehmen mit „One size fits all“-Stellenangeboten ebenso scheitern wie mit einer Nichtberücksichtigung neuer Faktoren wie Flexibilität von Raum und Zeit oder modernem Führungsverhalten auf Augenhöhe. Anbieter von Stellenmärkten und -suchmaschinen sollten ihrerseits die veränderten Bedürfnisse von Job-Suchenden in ihren Produkten abbilden, so wie es die neue strategische Ausrichtung von XING zum Jobs-Netzwerk inklusive der neuen digitalen Features widerspiegelt“ (siehe auch Handlungsfeld Produkte und Dienstleistungen [Seite 36](#)). <<

Work Forward auf der NWX23

Die Erkenntnisse aus unseren umfangreichen Studientätigkeiten flossen auch in die Neugestaltung der **→ NEW WORK Experience** ein, unserem großen Event zur Zukunft der Arbeit. Schwerpunkte der NWX23 waren Fachkräftemangel, Künstliche Intelligenz und Generationenkonflikte. Das Programm unter dem Motto „Work Forward“, das an vier Locations mit insgesamt 16 Bühnen in der Hamburger HafenCity stattfand, war deutlich praxisorientierter angelegt: Viele Master Classes, Panels

und Workshops versorgten die rund 2.500 Besucherinnen und Besucher nicht nur mit Informationen über die Entwicklungen der Arbeitswelt, sondern mit konkreten Hinweisen und Ratschlägen für ihre Aufgaben in HR-Management, Führung von Teams oder Projektarbeit in Digitalisierungs- und Transformationsprozessen. Renommierte Speaker, wie der Präsident der Peter Drucker Society Europe, Dr. Richard Straub, oder der Ökonom Dr. Daniel Stelter, präsentierten neue Sichtweisen auf der erstmalig stattfindenden „NWX Town Hall“. Dieses Format bot Platz für eine interaktive Debatte zwischen Experten und Publikum.

„Reverse Recruiting“ bei der XING Job-Welt

Auf der zum ersten Mal durchgeführten „XING Job-Welt“, die parallel zur NWX in unserer Hamburger Firmenzentrale stattfand, konnten sich rund 20 Unternehmen direkt vor Ort bei mehr als 800 jungen Talenten präsentieren. Das Angebot, das für Studierende kostenlos war, wurde sehr positiv angenommen. Dazu trugen auch weitere Master Classes und Workshops mit bekannten Karriere- und Bewerbungs-Coaches, wie Dr. Bernd Slaghuis oder Nane Nebel, bei.

Produktiver Austausch:
Die Premiere des neuen Eventformats „NWX Town Hall“ war sehr erfolgreich.



NEW WORK Awards 2023: Auszeichnungen für Leuchtturmprojekte

Infobox



Ausgezeichnet: Der NEW WORK Award hebt vorbildliche Projekte und Ideen auf die öffentliche Bühne.

Im Rahmen der NEW WORK Experience (NWX23) wurden auch wieder die NEW WORK Awards verliehen – dieses bereits zum zehnten Mal. Der führende Preis für zukunftsweisendes Arbeiten im deutschsprachigen Raum prämiert außergewöhnliche Ideen mit Leuchtturmcharakter. 2023 wurde er in den drei Kategorien „Better Work“, „New Business“ und „New Society“ vergeben: Den ersten Preis für „Better Work“ konnte sich die Serviceplan Group für ihr Projekt weMOVE sichern. Den vordersten Platz in der Kategorie „New Business“ ging an den Verein vereinbar 3.0 für sein Pilotprojekt Coworking-Childcare, eine beispielhafte Kinderbetreuung. In der Kategorie „New Society“ stand SMartDe eG mit auf dem Siebertreppchen. Insgesamt fast 200 Projekte und Ideen waren in diesem Jahr eingereicht worden.

Ebenfalls ganz im Zeichen der Suche nach Arbeitskräften standen die Angebote, die von unserer Recruitingmarke „onlyfy by XING“ präsentiert wurden. Zu den Speakern gehörte Professorin Dr. Heike Bruch mit ihrer Keynote „Umwerben, Arbeitsfrust und Überhitzung“, bei der es darum ging, welche Trends erfolgversprechend sind, was Arbeitgeber heute attraktiv macht – und was die sogenannte „Generation Z“ anzieht oder abschreckt. Gazelle Vollhase, zuständig für Recruiting, Diversity und Inclusion bei idealo, erklärte, wie Unternehmen von einem diversen und inklusiven Recruiting profitieren können.

Gesellschaftliches Engagement unserer Mitarbeitenden

>> Beachtung verdient auch das große, private Engagement vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für soziale und ökologische Initiativen. Besonders erwähnenswert ist dabei die Gruppe „Changemaker“ an unserem Hamburger Standort, die wir in nebenstehender Infobox vorstellen. Als Unternehmen unterstützen wir solches Engagement organisatorisch und gegebenenfalls auch finanziell. Die Weihnachtsspende 2023 in Höhe von 20.000 € ging an die Hamburger Obdachloseninitiative „Hinz & Kunzt“. <<

Team Changemaker: Kleine Aktionen für das große Ganze

Infobox



Grüner Daumen und mehr: Viele unserer Mitarbeitenden engagieren sich neben ihrer Arbeit in Umwelt- und Sozialprojekten.

Ein gutes Beispiel, wie Themen der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung auch durch private Initiativen in einem Unternehmen vorangebracht werden, ist das „Team Changemaker“ – eine Gruppe unserer Kolleginnen und Kollegen, die nun schon seit einigen Jahren solche sinnvollen Projekte innerhalb der New Work SE initiieren und organisieren.

Dabei sind die vielfältigen Aktionen der Changemaker unkompliziert und leicht im Unternehmensalltag zu integrieren. Sehr erfolgreich ist zum Beispiel die Sammelaktion für gebrauchte Kleidungsstücke, die in 2023 mehrere Hundert Kilo noch wunderbar zu tragende Hosen, Röcke, Pullover, Shirts und Jacken eingebracht hat. Dafür werden die aussortierten Stücke

von den Mitarbeitenden an einem Sammelpunkt in unser Hamburger Zentrale abgegeben. Sie werden dann vom Kooperationspartner „Recyclehero“ abgeholt und zum größten Teil über Second-Hand-Läden oder soziale Einrichtungen wieder in den Umlauf in Hamburg gebracht. Die Erlöse aus dem Verkauf gehen wiederum an gute Zwecke. Das Feedback im Kollegenkreis auf diese Aktion ist durchweg positiv, vor allem auch, weil mit der Kleiderspende ein transparentes und lokales System unterstützt wird.

Einem ähnlichen Gedanken folgt das ebenfalls durch die Changemaker betreute Tauschregal in Hamburg: Hier können Kolleginnen und Kollegen „ungeliebte“ Geschenke oder Fehlkäufe, über die sich jemand anders möglicherweise aber sehr freut, abgeben. Auch hier sind Resonanz und Beteiligung sehr positiv.

Abgerundet werden die Aktionen der Changemaker beispielsweise noch durch die mittlerweile schon traditionelle Blutspende in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz, die an mehreren Terminen im Jahr regelmäßig einige Dutzend Spender aus dem Mitarbeiterkreis registrieren kann. Und auch die Spendenaktion für das Kinderhospiz „Sternenbrücke“ wurde zur Weihnachtszeit wieder zu einem Erfolg.

GRI-Inhaltsindex

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 1: GRUNDLAGEN¹		
Beim Erstellen des vorliegenden GRI-Inhaltsindex 2023 der New Work SE für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 wurden die Grundsätze der Berichterstattung nach „GRI 1: Grundlagen 2021“ berücksichtigt und angewendet.		
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021²		
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	Unternehmensporträt → Seite 3 Marktposition und Geschäftsmodell → Seite 4 New Work SE im Überblick → Seite 5 Impressum → Seite 58 New Work SE ist eine Europäische Gesellschaft mit Hauptsitz in Hamburg, Deutschland → https://www.new-work.se/de/unternehmen
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht → Seite 2 Marken der New Work SE/Harbour for → Seite 3 Marktposition und Geschäftsmodell → Seite 4 GB (Lagebericht) → Seite 24 Konzern- und Organisationsstruktur
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht → Seite 2 01.01.2023 bis 31.12.2023 (analog Finanzberichterstattung/GB → Seite 24) jährlich 21.03.2024 Veröffentlichung Impressum → Seite 58
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	keine Berichtigung von Informationen im Berichtszeitraum
2-5	Externe Prüfung	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers: Statement Wirtschaftsprüfer → Seite 56f.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unternehmensporträt → Seite 3 Marktposition und Geschäftsmodell → Seite 4 Produkte und Dienstleistungen → Seite 37 ff. GB (Lagebericht) → Seite 26 ff. GB (Konzernabschluss) → Seite 60 ff. keine signifikanten Änderungen in 2023
2-7	Angestellte	Mitarbeitende → Seite 29 ff. Nicht verfügbare Informationen werden in 2024 eruiert und die Erfassungsmethodik dementsprechend angepasst.
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.

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

¹ Anwendung GRI-Standards 2021

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	CEO-Vorwort → Seite 7
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 Unternehmensführung → Seite 16 ff. Code of Conduct der New Work SE → Seite 18
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar.
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13 Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Unser Compliance-Verfahren → Seite 18
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Unternehmensführung → Seite 16 ff. Keine Strafen und Verstöße wegen Nichteinhaltung von Gesetzen/Vorschriften im Berichtszeitraum.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8
Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	CSR-Ziele und -Strategie → Seite 8 Unternehmensführung → Seite 16 ff. Mitarbeiter → Seite 29 Produkte und Dienstleistungen → Seite 37 ff. Gesellschaft, Veranstaltungen → Seite 49 ff.
2-30	Tarifverträge	Keine Angabe möglich. New Work SE unterliegt keinen Kollektivvereinbarungen.

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021²		
Angabe zu wesentlichen Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 12
3-2	Liste der wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 13 keine Änderungen
3-3	Management von wesentlichen Themen	CSR-Ziele und -Strategie: Wesentlichkeitsanalyse → Seite 12 Siehe im Einzelnen dazu die wesentlichen Themen in den Handlungsfeldern
GRI 300: ÖKOLOGISCHE THEMEN		
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 43 f. Datenerfassung ist in 2023 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umwelt → Seite 43 f. Datenerfassung ist in 2023 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umwelt → Seite 43 ff.
GRI 305: Emissionen 2016		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt → Seite 43 f. Datenerfassung ist in 2023 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt → Seite 43 f. Datenerfassung ist in 2023 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt → Seite 43 ff. Datenerfassung ist in 2023 erfolgt. Quantitative Angaben werden im Bericht nicht offengelegt.

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

Angabe	Beschreibung	Verweise und Bemerkungen
GRI 400: SOZIALE THEMEN		
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiter → Seite 33
401-3	Elternzeit	Mitarbeiter → Seite 33
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiter → Seite 32 Angabe erfolgt im Bericht 2024, da Änderung der Methode zur Datenerfassung in 2024
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiter → Seite 35
Offenlegung wesentlicher sozialer Themen		
NW-FA	Anteil Frauen an Führungskräften	Mitarbeiter → Seite 35 New Work SE-eigene Kennzahl
GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Produkte und Dienstleistungen → Seite 40 f. Keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten im Berichtszeitraum.

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

An den Aufsichtsrat der New Work SE, Hamburg

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernerklärung der New Work SE, Hamburg (im Folgenden „New Work SE“ oder „Gesellschaft“), und die mit ihr zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung des Mutterunternehmens (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Inhalte des nichtfinanziellen Berichts sind Teil des CSR-Berichts 2023 der Gesellschaft und mit französischen Anführungszeichen (>> <<) gekennzeichnet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und mit Art. 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Rechtsakten erhaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

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

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die

gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen 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:

- ▶ Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der New Work SE zu erlangen
- ▶ Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU-Taxonomie zu erlangen
- ▶ Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der New Work SE in der Berichtsperiode
- ▶ Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

- ▶ Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- ▶ Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsaufwendungen für die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten
- ▶ Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- ▶ Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- ▶ Einschätzung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen sowie der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- ▶ Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

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

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 der nichtfinanzielle Bericht der New Work SE für den Zeitraum 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023, wie im CSR-Bericht 2023 enthalten und entsprechend mit französischen Anführungszeichen gekennzeichnet, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und mit der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung /AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an den Aufsichtsrat der New Work SE, Hamburg, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der New Work SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 21. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hagenmueller
Wirtschaftsprüferin

Edelmann
Wirtschaftsprüferin

Impressum/Kontakt

Geschäftsberichte, Zwischenberichte sowie aktuelle Finanzinformationen erhalten Sie über:

New Work SE

Investor Relations

Patrick Möller
Am Strandkai 1
20457 Hamburg
Telefon: + 49 40 41 91 31 – 793
Telefax: + 49 40 41 91 31 – 44
ir@new-work.se

Presseinformationen und aktuelle Informationen erhalten Sie über:

New Work SE

Corporate Communications

Marc-Sven Kopka
Telefon: + 49 40 41 91 31 – 763
Telefax: + 49 40 41 91 31 – 44
presse@new-work.se

CSR-Koordinator

Wolfram Sauer
csr@new-work.se

Konzept, Gestaltung und Realisation

Silvester Group, Hamburg
www.silvestergroup.com

Bildnachweise

New Work-Bildpool
New Work SE/Raimar von Wienskowski
Nils Hasenau (Seite 49, 50 und 52)
Getty Images (Seite 2, 5, 21, 26, 34 und 48)
Niklas Marc Heinecke (Titel, Seite 27, 33 und 40)

Projektmanagement

Christina Gossel | [cg sustain GmbH](#)

Text

Ralf Klassen
CONE – The Content Network

Unsere Social-Media-Kanäle

<https://nwx.new-work.se/>
(New Work Experience)

Twitter: NEW_WORK_SE_IR

(Kapitalmarktbezogene Themen und Neuigkeiten)

Twitter: NewWork_SE

(Unternehmensübergreifende Themen und Neuigkeiten)

Veröffentlicht am 21.03.2024



HARBOUR FOR:



New Work SE

Am Strandkai 1
20457 Hamburg

Telefon + 49 40 41 91 31 – 793

Telefax + 49 40 41 91 31 – 44

ir@new-work.se