conet LEADING FORWARD

Zukunft möglich machen

Nachhaltigkeitsbericht 2026

© conet Holding GmbH
Alle Rechte vorbehalten
www.conet.de

Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Verwendete Fotografien sind über stock.adobe.com
erworben, soweit sie nicht selbst angefertigt wurden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokumenten auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Version 1.0 August 2026

Inhalt

4
Vorwort

6
Auf einen Blick

8
Allgemeine Angaben
2.1 Über diesen Bericht
2.2 conet im Überblick
2.3 Nachhaltigkeit bei conet

20
Leading Forward Responsibly
3.1 Klima (ESRS E1)
3.2 Ressourcen (ESRS E5)

28
Leading Forward Together
4.1 Arbeitsbedingungen (ESRS S1)
4.2 Diversität (ESRS S1)
4.3 Unternehmenskultur (ESRS S1)
4.4 Lernen und Wachsen (ESRS S1)

40
Leading Forward Integrity
5.1 Unternehmensethik & Compliance (ESRS G1)
5.2 Lieferantenmanagement & nachhaltige Beschaffung (ESRS G1)
5.3 Informationssicherheit & Datenschutz (eigene Angabe)

46
Leading Forward Digital
6.1 Nachhaltige Kundenwirkung (eigene Angabe)

49
Anhang & Regulatorische Nachweise
7.1 ESRS-Index: Berücksichtigte Angabepflichten (IRO-2)
7.2 Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften (IRO-2)

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Zukunft möglich zu machen, ist unser Anspruch als Full-Service-IT-Dienstleister: mit Lösungen, die Verwaltungen modernisieren, Unternehmen stärken und kritische Infrastrukturen schützen. Heute verstehen wir diesen Anspruch weiter. Eine Zukunft ist nur dann wirklich möglich, wenn sie auch für kommende Generationen lebenswert bleibt. Digitaler Fortschritt und Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gehören für uns deshalb untrennbar zusammen.

Die IT-Branche spielt dabei eine besondere Rolle. Die Digitalisierung ist einer der stärksten Hebel, um unserer Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig zu gestalten. Sie modernisiert Organisationen und macht Prozesse effizienter sowie Entscheidungen fundierter. Zugleich wächst ihr eigener Fußabdruck: Rechenzentren, Hardware und nicht zuletzt künstliche Intelligenz brauchen Energie und Ressourcen. Wer digitale Zukunft gestaltet, trägt Verantwortung für beide Seiten. Diese Verantwortung nehmen wir an, in unserem eigenen Handeln ebenso wie in den Lösungen, die wir für unsere Kunden entwickeln.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir dafür wichtige Grundlagen geschaffen. Wir haben unser Engagement in einer gemeinsamen Strategie gebündelt und legen mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht offen, wo wir aktuell stehen, welche Fortschritte wir bereits erzielt haben und in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht. Mit unserem Bekenntnis zu wissenschaftsbasierten Klimazielen nach der Science Based Targets initiative haben wir uns zudem klar festgelegt: Unser Weg soll mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens vereinbar sein. Was wir bereits erreicht haben und woran wir arbeiten, zeigen wir in diesem Bericht.

Nicht jede Frage lässt sich heute schon beantworten, und manche Hebel liegen nicht allein in unserer Hand. Wir sind bereit, diesen Weg konsequent zu gehen, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern.

Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die Nachhaltigkeit bei conet mit Ideen, Engagement und Ausdauer voranbringen. Zukunft möglich machen gelingt nur gemeinsam.

Martin Wibbe
CEO

conet in Zahlen

rund 2.000
Mitarbeitende in der conet-Gruppe (1.981 zum 31.03.2026)
→ 2.2

> 20
Standorte in Europa
→ 2.2

344 Mio. €
Umsatz im Geschäftsjahr 2026
→ 2.2

27,3 %
Frauenanteil in der Belegschaft; Ziel für Führungspositionen: 25 % bis 2028
→ 4.2

25.320 €
Spenden über den conet Social Club 2025
→ 4.3

2050
Netto-Null entlang der gesamten Wertschöpfungskette – SBTi-Ziele eingereicht
→ 3.1

Heute für Morgen - Wir machen Zukunft möglich

2

Allgemeine Angaben Berichtsgrundlagen, Unternehmensprofil und die Organisation von Nachhaltigkeit bei conet.

2.1

Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht macht conet einen wichtigen Schritt: Erstmals führen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in einem eigenständigen Bericht zusammen und schaffen damit ein klareres Bild davon, was wir bereits erreicht haben und wohin wir uns entwickeln wollen. Nachhaltigkeit wird so nicht nur transparenter, sondern als systematischer Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns sichtbar. Der Bericht bildet eine belastbare Grundlage, die wir in den kommenden Jahren kontinuierlich erweitern und vertiefen.

Der Bericht orientiert sich an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). conet erstellt ihn freiwillig und in Anlehnung an diese Standards. Sie geben einen klaren Rahmen vor, der Struktur, Themenauswahl und Angaben nachvollziehbar miteinander verbindet. Zugleich bleibt unser Anspruch unverändert: Wir weisen transparent aus, in welchem Umfang wir die Anforderungen abdecken und wie weit Daten, Prozesse und Methoden entwickelt sind. In den einzelnen Kapiteln und im ESRS-Index im Anhang (→ 7.1) ist dargestellt, welche Anforderungen berücksichtigt sind.

Berichtsumfang und Berichtszeitraum (BP-1)

Der Bericht umfasst die conet-Gruppe mit den Gesellschaften conet Holding GmbH, conet Deutschland GmbH, emineo AG, emineo International, emineo Spain S.A.U., conet Hrvatska d.o.o. sowie KERUN.LABS IKE. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2026 (1. April 2025 bis 31. März 2026). Wenn nicht anders ausgewiesen beziehen sich die Daten auf dieses Geschäftsjahr. Unsere Klimabilanz wurde auf Basis des Kalenderjahrs erstellt und bezieht sich daher auf 2025. Deckt eine Kennzahl nur einen Teil der Gruppe ab, ist dies direkt bei der Kennzahl angegeben.

Dabei betrachten wir unsere Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der Schwerpunkt liegt auf der eigenen Geschäftstätigkeit. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette wird vor allem über die Scope-3-Emissionen (→ 3.1) und das Lieferantenmanagement (→ 5.2) einbezogen, die nachgelagerte über die Wirkung unserer Leistungen beim Kunden (→ 6.1).

Transparenz ist uns auch in methodischen Fragen wichtig. Wo die Datengrundlage es erfordert, arbeiten wir mit Schätzungen und qualitativen Einordnungen. Die Methodik ist in → 2.3.4 beschrieben. Unser Ziel ist, Datenqualität und Vergleichbarkeit mit jedem Bericht zu verbessern. Der Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

Fragen und Anmerkungen zu diesem Bericht richten Sie bitte an esg@conet.de

2.2
conet im Überblick

Leading forward: conet ist der zuverlässige Digitalisierungspartner für die öffentliche Verwaltung, den Verteidigungssektor und Unternehmen aus den Bereichen Automotive, Finance & Insurance, Energy & Utilities und Manufacturing. Mehr als 2.000 IT-Expertinnen und -Experten bringen ihr Know-how in anspruchsvolle Zukunftsprojekte zur digitalen Transformation ein.

Mit dem Hauptsitz in Bonn, mehr als 20 Standorten in Europa und jährlichen Umsätzen von mehr als 340 Millionen Euro ist conet ein führender Full-Service-IT-Dienstleister im deutschsprachigen Raum. Schwerpunkte des Portfolios bilden die marktführenden Themen Digitale Verwaltung, Digitale Verteidigung und Business Transformation & Platforms, ergänzt durch Trendthemen wie Sovereign & Resilient Cloud, Trusted AI & Data sowie Cyber Security & Compliance und die Zukunftsthemen Agentic AI, AI-Driven Enterprise Architecture und Human & Citizen Experience.

Digitale Transformation und nachhaltige Entwicklung betrachtet conet dabei gemeinsam: Ziel ist es, technologische Innovationen mit wirtschaftlicher Stärke, gesellschaftlicher Verantwortung und langfristiger Zukunftsfähigkeit zu verbinden. Seit 1987 zeichnen Verlässlichkeit, Gestaltungswillen und pragmatische Ergebnisse conet als Partner auf Augenhöhe aus – für eine IT, die Zukunft möglich macht.

Mit Standorten in Deutschland, der Schweiz, Kroatien, Griechenland, Spanien und Österreich verbindet conet regionale Nähe mit internationaler Expertise. Seit 2021 ist die Beteiligungsgesellschaft IK Partners Gesellschafter von conet und begleitet die weitere Entwicklung der Gruppe.

Dabei sind wir auf Wachstumskurs: Mit der Strategie „HORIZON28" hat sich conet zum Ziel gesetzt, den Jahresumsatz bis 2028 auf rund eine halbe Milliarde Euro zu steigern. Mit dem Wachstum der Gruppe wächst auch unsere Verantwortung, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

2.3
Nachhaltigkeit bei conet

Nachhaltigkeit entfaltet dann Wirkung, wenn sie in Strukturen, Entscheidungen und täglichem Handeln verankert ist. Deshalb zeigen wir in diesem Kapitel, wie conet Verantwortung organisiert: von der Governance und der Verbindung zu Strategie und Geschäftsmodell über die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bis zu dem methodischen Rahmen, in dem wir Kennzahlen erheben und Ziele steuern. So entsteht ein Gesamtbild, das Anspruch, Steuerung und messbare Entwicklung miteinander verbindet.

2.3.1 Governance

Leitung, Aufsicht und Verantwortung für Nachhaltigkeit (GOV-1)

Nachhaltigkeit ist bei conet auf höchster Ebene verankert. Die Geschäftsführung der conet Holding GmbH besteht aus Martin Wibbe (Chief Executive Officer) und Daniela Bünger (Chief Financial Officer). Gemeinsam steuern sie die Gruppe strategisch und operativ und verantworten auch die Nachhaltigkeitsstrategie. Ein Beirat begleitet und berät die Geschäftsführung. Ihm gehören Vertreter des Gesellschafters IK Partners sowie zwei externe, unabhängige Mitglieder an. In der conet Deutschland GmbH besteht zudem eine Arbeitnehmervertretung (Stuttgart, Karlsruhe, Mainz) hervorgegangen aus einer ehemaligen Tochtergesellschaft.

Auch in der operativen Führung der Gruppe hat Nachhaltigkeit einen festen Platz. Die bereichsübergreifende Steuerung erfolgt im Executive Management Board (EMB), in dem die Leitungen der zentralen Fachbereiche vertreten sind. Nachhaltigkeit wird im EMB durch den SVP Legal, Compliance & ESG vertreten, der das Thema auf oberster Führungsebene verantwortet. Das ESG-Team berichtet direkt an ihn.

Ein enger Informationsfluss sorgt dafür, dass Nachhaltigkeitsthemen kontinuierlich auf der Agenda der Unternehmensleitung stehen. Die Geschäftsführung erhält regelmäßige Updates zu Nachhaltigkeitsthemen. Dabei werden aktuelle Entwicklungen sowie relevante Fragen zu Maßnahmen und Zielen aufgegriffen; die systematische Einbeziehung des Fortschritts bei sämtlichen Nachhaltigkeitszielen wird weiter konkretisiert. Relevante Fragen werden unmittelbar im EMB beraten und entschieden. Die Geschäftsführung und das EMB bauen ihre Nachhaltigkeitskompetenz insbesondere durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit strategischen Nachhaltigkeitsthemen aus. Dazu zählt die Mitwirkung von der Geschäftsführung und des EMB an der Erarbeitung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in denen Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet und priorisiert wurden. So fließen diese Aspekte direkt in die Steuerung der Gruppe ein. Die dazugehörigen Steuerungs- und Kontrollprozesse bauen wir gezielt weiter aus.

Nachhaltigkeit in der Vergütung (GOV-2)

Nachhaltigkeitskriterien sind bei conet bislang punktuell in der Vergütung verankert. So hängt ein Teil der variablen Vergütung des ESG-Verantwortlichen im EMB davon ab, dass conet in einer externen, aggregierten Nachhaltigkeitsbewertung ein definiertes Zielniveau erreicht. Die Vergütung der Geschäftsführung ist derzeit nicht an Nachhaltigkeitsziele gekoppelt.

Sorgfaltspflichten (GOV-3)

Sorgfalt gegenüber Mensch und Umwelt zieht sich als roter Faden durch unser Handeln. Die Kernelemente unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht sind an mehreren Stellen dieses Berichts beschrieben. Die folgende Übersicht zeigt die jeweiligen Angaben in diesem Bericht:

Kernelement der Sorgfaltspflicht	Fundstelle im Bericht
Verankerung in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	→ 2.3.1 Governance, → 2.3.2 Strategie, → 5.1 Unternehmensethik & Compliance
Einbindung betroffener Stakeholder	→ 2.3.2 Stakeholder (SBM-2), → 2.3.3 Wesentlichkeitsanalyse, → 4.3 Unternehmenskultur
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	→ 2.3.3 Wesentlichkeitsanalyse, → 5.2 Lieferantenmanagement (LkSG-Risikoanalyse)
Maßnahmen gegen negative Auswirkungen	→ 3.1 Klima, → 3.2 Ressourcen, → 4.1 Arbeitsbedingungen, → 5.2 Lieferantenmanagement
Nachverfolgung der Wirksamkeit und Kommunikation	Kennzahlen und Ziele in den Handlungsfeldern (→ 2.3.4 Metriken und Ziele), → 5.1 Hinweisgebersystem

Risikomanagement und interne Kontrollen (GOV-4)

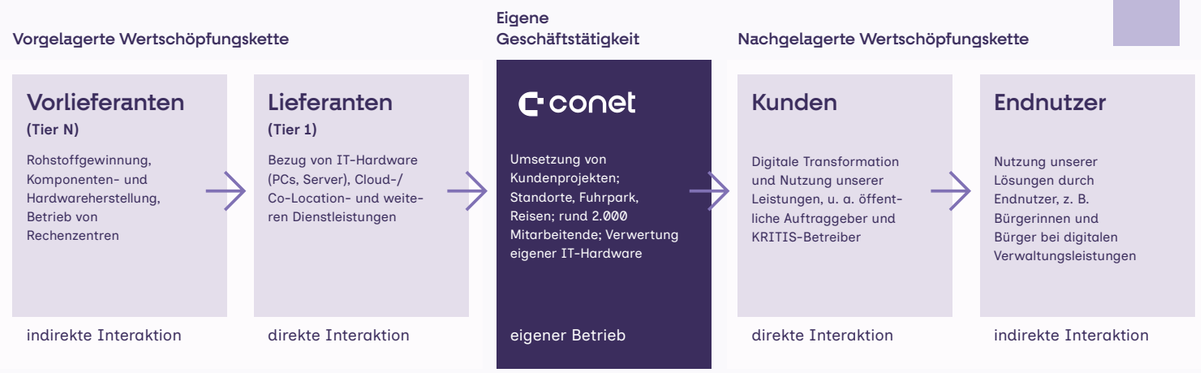
Ein strukturiertes Risikomanagement schafft die Grundlage, um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und vorausschauend zu handeln. Wesentliche Risiken der Gruppe werden in einem zentral koordinierten Enterprise Risk Management (ERM) erfasst, bewertet und gesteuert. Die Fachbereiche melden Risiken nach einem einheitlichen Verfahren, bewerten sie vor und nach Maßnahmen und überprüfen sie mindestens einmal jährlich. Neue wesentliche Risiken können jederzeit gemeldet werden. Das zentrale Risikoregister wird von der Compliance-Funktion geführt. Sie konsolidiert die Meldungen und stellt Management und Investor ein aktuelles Gesamtbild der Risikolage zur Verfügung.

Auch bei unseren Nachhaltigkeitsdaten legen wir großen Wert auf Verlässlichkeit. Die Qualität der Nachhaltigkeitsdaten sichern wir derzeit über klare Zuständigkeiten, Plausibilitätsprüfungen und die Dokumentation der Erhebung. Ein formalisiertes internes Kontrollsystem speziell für die Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht noch nicht. Wir planen, es aufzubauen und mit dem ERM zu vereinen, sodass Nachhaltigkeitsrisiken und Berichtsdaten künftig in einem einheitlichen, systematischen Prozess gesteuert werden können.

2.3.2 Strategie & Geschäftsmodell

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Unser Wert entsteht vor allem durch Ideen, Wissen und die Fähigkeit, daraus tragfähige digitale Lösungen zu machen. Als Full-Service-IT-Dienstleister beraten wir Unternehmen und öffentliche Auftraggeber, konzipieren und entwickeln Software und sorgen für den sicheren Betrieb komplexer Systeme. Unser Geschäftsmodell ist damit überwiegend büro- und projektbasiert. Sein Nachhaltigkeitsprofil wird weniger durch eigene Produktion geprägt als durch die Entscheidungen entlang unserer Wertschöpfungskette – und durch die Wirkung, die unsere Lösungen bei unseren Kunden entfalten.



Ein Blick entlang unserer Wertschöpfungskette zeigt, wo wir besonders wirksam ansetzen können. Die folgende Übersicht zeigt, welche Nachhaltigkeitsaspekte auf den einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette relevant sind:

Stufe	Was hier für Nachhaltigkeit zählt	Mehr dazu
Vorgelagert	Herstellung der eingesetzten IT-Hardware, Energieverbrauch genutzter Rechenzentren und Cloud-Dienste, bezogene Dienstleistungen	→ 3.1 Klima, → 3.2 Ressourcen, → 5.2 Lieferantenmanagement
Eigene Geschäftstätigkeit	Energieverbrauch unserer Standorte, Fuhrpark, Geschäftsreisen und Pendeln, Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden	→ 3.1 Klima, → 4 Leading Together, → 5.1 Compliance
Nachgelagert	Wirkung unserer Lösungen beim Kunden: Modernisierung, Effizienz, Sicherheit sensibler Daten	→ 5.3 Informationssicherheit, → 6.1 Kundenwirkung

Unser Engagement folgt einer klaren Orientierung. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an der Markenvision von conet: „Leading Forward: Zukunft möglich machen“. Sie überträgt diese Vision auf unsere ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung und bündelt unsere Aktivitäten in vier Streams mit insgesamt zehn Handlungsfeldern. Die Streams bilden zugleich die Gliederung dieses Berichts:

Leading Forward – Zukunft möglich machen

Leading Forward Responsibly
Ökologische Verantwortung

- Klima
- Ressourcen

→ Kapitel 3

Leading Forward Together
Menschen im Mittelpunkt

- Arbeitsbedingungen
- Diversität
- Unternehmenskultur
- Lernen und Wachsen

→ Kapitel 4

Leading Forward Integrity
Verantwortungsvolles Handeln

- Unternehmensethik & Compliance
- Lieferanten-management
- Informations-sicherheit & Daten-schutz

→ Kapitel 5

Leading Forward Digital
Zukunft gestalten

- Nachhaltige Kundenwirkung

→ Kapitel 6

Wachstum und Nachhaltigkeit denken wir bei conet zusammen. Die Wachstumsstrategie HORIZON28 richtet die Gruppe auf Wachstum bis 2028 aus. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist als eigenständiges Rahmenwerk entwickelt worden und wird eigenständig gesteuert. Beide Strategien sind jedoch miteinander verbunden, da mit dem Wachstum der Gruppe auch ihre Auswirkungen und ihr Einfluss zunehmen. Zudem bereiten wir uns darauf vor, perspektivisch in den Anwendungsbereich der CSRD zu fallen.

Interessen und Ansichten unserer Stakeholder (SBM-2)

Nachhaltigkeit gelingt nur im Austausch mit den Menschen und Organisationen, die mit uns verbunden sind. Um die Erwartungen unserer Stakeholder an conet zu verstehen, haben wir im Rahmen unseres nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems eine Stakeholderanalyse erstellt. Dabei haben wir zunächst alle relevanten internen und externen Anspruchsgruppen erfasst. Anschließend wurde jede Gruppe danach bewertet, wie groß ihr Interesse an Nachhaltigkeit bei conet ist und wie stark sie darauf Einfluss nehmen kann. Gruppen mit einem hohen Gesamtwert wurden als zentrale Stakeholder priorisiert.

Darüber hinaus haben wir die Stakeholder direkt einbezogen: In einer Online-Befragung im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben interne und externe Stakeholder die Nachhaltigkeitsthemen bewertet. Die Ergebnisse sind in die Auswahl der wesentlichen Themen eingeflossen (→ 2.3.3).

Stakeholdergruppe	Erwartungen an conet	Wie wir im Austausch stehen	Mehr dazu
Mitarbeitende	Verantwortungsvolles Handeln des Arbeitgebers, gute Arbeitsbedingungen, Beteiligung	Pulse Checks, Befragung zur Wesentlichkeitsanalyse, Arbeitnehmervertretung und Mitarbeitendenrat, Netzwerke wie Women-AndTech	→ 4.3
Geschäftsführung, Beirat und Gesellschafter	Nachhaltigkeit als Beitrag zu Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenswert, messbare ESG-Kennzahlen, Transparenz über den CO_2-Fußabdruck	Regelmäßige Updates, EMB, Austausch mit dem Investor zu ESG-Kennzahlen	→ 2.3.1
Kunden und öffentliche Auftraggeber	Nachweisbares Nachhaltigkeitsmanagement, Zertifizierungen, Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien in Vergabeverfahren und Lieferkettenanforderungen	Ausschreibungen und Lieferantenfragebögen, externe Nachhaltigkeitsbewertungen	→ 5.2, → 6.1
Regulatorische Stellen	Einhaltung gesetzlicher Pflichten	Berichtspflichten, laufendes Monitoring der Rechtsentwicklung	→ 5.2
Technologie- und Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister	Verlässliche Partnerschaft, gemeinsame Standards, Risikomanagement in der Lieferkette	Geschäftspartnerkodex, Risikobewertung über EcoVadis IQ Plus, Hinweisgebersystem	→ 5.2
Externe Arbeitskräfte und Freelancer	Faire Zusammenarbeit, klare Verhaltensstandards	Verhaltenskodex als Vertragsbestandteil, Hinweisgebersystem	→ 5.1

Damit die Sicht unserer Stakeholder in Entscheidungen einfließt, gibt es klare Wege bis zur Unternehmensleitung. Die Perspektiven der Stakeholder werden vom ESG-Team gebündelt und über den SVP Legal, Compliance & ESG in das Executive Management Board eingebracht. Die Geschäftsführung wird im Rahmen der regelmäßigen Updates informiert. Zusätzlich werden Erwartungen und Entwicklungen in den Managementreviews des Umweltmanagementsystems regelmäßig bewertet.

Besonders wichtig war uns, dabei die unterschiedlichen Perspektiven unserer internen und externen Stakeholder einzubeziehen und allen relevanten Gruppen die Möglichkeit zu geben, sich in den Prozess einzubringen. Mit der Stakeholderanalyse und der Befragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir diese Grundlage für einen strukturierten Stakeholderdialog geschaffen. Darüber hinaus stehen wir über etablierte Kanäle wie Kundenanfragen, Ausschreibungen und den Austausch mit unserem Investor regelmäßig mit unseren Stakeholdern in Kontakt. Diesen Dialog wollen wir weiter ausbauen und unsere Stakeholder künftig noch aktiver und regelmäßiger einbinden, etwa über wiederkehrende Befragungen und dialogorientierte Formate.

Wesentliche Themen und unser Geschäftsmodell (SBM-3)

Was für uns wesentlich ist, folgt unmittelbar aus dem, wofür conet steht. Die wesentlichen Themen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell von conet als wissensbasiertes, wachsendes IT-Unternehmen, das für sicherheitskritische Kunden tätig ist und dessen Fußabdruck überwiegend in der Wertschöpfungskette entsteht. Die folgende Übersicht zeigt, wie die wesentlichen Themen mit der Strategie und dem Geschäftsmodell zusammenhängen und wie wir darauf reagieren:

Thema	Wo es in unserem Geschäftsmodell entsteht	Unsere Antwort	Mehr dazu
Klimaschutz und Energie (E1)	Emissionen vor allem aus bezogenen Dienstleistungen, genutzter IT-Infrastruktur und Energieversorgung der Standorte; wachsende Erwartungen von Kunden, Investor und Gesetzgeber	Klimastrategie, Grünstrom, Elektrifizierung des Fuhrparks, wissenschaftsbasierte Ziele	→ 3.1
Ressourcennutzung (E5)	IT-Hardware im Betrieb und in Projekten, gebundene Rohstoffe	Kreislaufprinzipien in der Beschaffung, lange Nutzung, fachgerechte Verwertung	→ 3.2
Eigene Belegschaft (S1)	Unser Erfolg hängt unmittelbar von qualifizierten, gesunden und motivierten Menschen ab; Fachkräftemangel in der IT-Branche	Flexible Arbeitsmodelle, Weiterbildung, Vielfalt, wertebasierte Kultur	→ 4.1 bis → 4.4
Unternehmensführung (G1)	Hoher Anteil öffentlicher Auftraggeber, Kontakt zu Amtsträgern, Verantwortung in der Lieferkette	Code of Conduct, Antikorruptionsrichtlinie, Hinweisgebersystem, nachhaltige Beschaffung	→ 5.1 bis → 5.2
Informationssicherheit und Datenschutz (eigene Angabe)	Wir verantworten Systeme und Daten in sicherheitskritischen Umfeldern	ISMS, Zertifizierungen, verpflichtende Schulungen	→ 5.3
Nachhaltige Kundenwirkung (eigene Angabe)	Unsere Lösungen beeinflussen den Ressourcenverbrauch der IT unserer Kunden	Green IT, ressourcenbewusste Softwareentwicklung	→ 6.1

Auch die finanzielle Dimension unserer Nachhaltigkeitsthemen wollen wir künftig noch besser verstehen. Die finanziellen Effekte dieser Risiken und Chancen werden in diesem Bericht bislang nicht quantifiziert. Wir werden die erforderliche Methodik in den kommenden Berichtszyklen weiterentwickeln. Die Resilienz unseres Geschäftsmodells gegenüber klimabezogenen Risiken ist im Klimakapitel beschrieben (→ 3.1).

2.3.3 Wesentlichkeit & IRO-Management

So haben wir unsere wesentlichen Themen bestimmt (IRO-1)

Um uns auf die richtigen Themen zu konzentrieren, haben wir systematisch analysiert, wo conet die größte Wirkung entfaltet. Grundlage ist eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Sie betrachtet zwei Perspektiven: die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt (Inside-out) und die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für conet ergeben (Outside-in). Ein Thema gilt als wesentlich, wenn es aus mindestens einer der beiden Perspektiven wesentlich ist.

Dabei haben wir die gesamte Gruppe in den Blick genommen und Führung und Fachwissen eng zusammengebracht. Die Analyse wurde gruppenweit durchgeführt, da alle Gesellschaften der IT-Dienstleistungsbranche angehören und eine vergleichbare Geschäftstätigkeit haben. Besonderheiten einzelner Gesellschaften und Standorte wurden berücksichtigt. Die Ergebnisse wurden in Workshops gemeinsam von Geschäftsführung, obersten Managementebene und ESG-Team erarbeitet. Der Prozess umfasste vier Schritte:

Schritt	Was wir getan haben	Ergebnis
1. Kontext und Longlist	Ein Expertenteam aus mehreren conet-Gesellschaften hat die Themen der ESRS 1 gesichtet und durch branchenbezogene Bewertungen des SASB, Nachhaltigkeitsberichte anderer IT-Unternehmen, Lieferantenfragebögen und ein externes ESG-Review ergänzt.	20 potenziell wesentliche Themen
2. Stakeholderbefragung	Interne und externe Stakeholder haben die Themen in einer zweisprachigen Online-Umfrage auf einer Skala von 1 bis 4 bewertet.	Verdichtung auf 16 Themen
3. Bewertung	In Workshops wurde jedes Thema bewertet: die Auswirkungen nach Ausmaß, Umfang und bei negativen Auswirkungen nach Behebbarkeit, die Risiken und Chancen nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß, jeweils auf einer Skala von 1 bis 4.	Bewertete Shortlist
4. Zusammenführung	Stakeholdersicht, Inside-out- und Outside-in-Bewertung wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt.	Unsere wesentlichen Themen

Wesentlichkeit verstehen wir als fortlaufenden Prozess. Die Analyse wurde im Geschäftsjahr 2024 durchgeführt und bildet die Grundlage für diesen Bericht. Da sich die Gruppe seitdem weiterentwickelt hat, werden wir die Analyse turnusmäßig überprüfen und aktualisieren und dabei die Einbindung unserer Stakeholder ausbauen.

Unsere wesentlichen Themen (IRO-2)

Im Ergebnis sind vier ESRS-Themenstandards für conet wesentlich. Hinzu kommen zwei Themen, die keinem Standard eindeutig zugeordnet werden, für uns als Full-Service-IT-Dienstleister aber besondere Bedeutung haben. Diese berichten wir als eigene Angaben.

ESRS	Wesentliches Thema	Handlungsfeld	Kapitel
E1	Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, Energie	Klima	→ 3.1
E5	Ressourcenzuflüsse und Ressourcennutzung einschließlich Abfälle	Ressourcen	→ 3.2
S1	Arbeitsbedingungen	Arbeitsbedingungen	→ 4.1
S1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Diversität	→ 4.2
S1	Unternehmenskultur, Mitbestimmung und Dialog	Unternehmenskultur	→ 4.3
S1	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Lernen und Wachsen	→ 4.4
G1	Korruption und Bestechung, Schutz von Hinweisgebern	Unternehmensethik & Compliance	→ 5.1
G1	Management der Lieferantenbeziehungen	Lieferantenmanagement & nachhaltige Beschaffung	→ 5.2
Eigene Angabe	Informationssicherheit, Cybersicherheit und Datenschutz	Informationssicherheit & Datenschutz	→ 5.3
Eigene Angabe	Nachhaltige Wirkung digitaler Lösungen	Nachhaltige Kundenwirkung	→ 6.1

Welche Angabepflichten im Einzelnen berücksichtigt sind, zeigt der ESRS-Index im Anhang (→ 7.1).

Themen, die für uns nicht wesentlich sind (IRO-2)

Die folgenden Themenstandards wurden als nicht wesentlich eingestuft:

ESRS	Thema	Begründung
E2	Umweltverschmutzung	conet betreibt keine eigene Produktion und setzt keine relevanten Schadstoffe frei. Die in der Analyse zunächst unter „Luftverschmutzung“ erfassten CO_2-Emissionen ordnen wir dem Klimaschutz zu (→ 3.1).
E3	Wasser- und Meeresressourcen	Unser Wasserverbrauch beschränkt sich auf die übliche Nutzung in Büros.
E4	Biodiversität und Ökosysteme	Wir nutzen ausschließlich Büroflächen und betreiben keine Standorte mit relevanten Auswirkungen auf Ökosysteme.
S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Unsere Lieferkette besteht überwiegend aus Dienstleistungen und IT-Hardware etablierter Hersteller. In der Bewertung lagen die Auswirkungen unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle. Unsere Sorgfaltspflichten setzen wir dennoch um und beschreiben sie freiwillig (→ 5.2).
S3	Betroffene Gemeinschaften	Unsere Geschäftstätigkeit hat keine erheblichen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Unser gesellschaftliches Engagement stellen wir freiwillig dar (→ 4.3).
S4	Verbraucher und Endnutzer	conet arbeitet im B2B-Geschäft und hat keine direkten Beziehungen zu Verbrauchern. Den Schutz von Informationen und Daten, der auch Endnutzer unserer Kunden betrifft, adressieren wir als eigene Angabe (→ 5.3).

2.3.4 Metriken, Ziele & Grundlagen

Unser Ansatz für Kennzahlen und Ziele

Messbare Fortschritte sind für uns der Maßstab nachhaltigen Handelns. Kennzahlen und Ziele werden in den jeweiligen Handlungsfeldern berichtet. Dieser Abschnitt beschreibt die übergreifende Methodik und gibt einen Überblick über Ziele in diesem Bericht.

Datenmanagement und Datenqualität (GDR-M)

Eine belastbare Datenbasis schafft Transparenz und ermöglicht es uns, unsere Nachhaltigkeitsleistung gezielt zu steuern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Verantwortung für das ESG-Datenmanagement liegt beim ESG-Team, das die Erhebung, Zusammenführung und Plausibilisierung der nachhaltigkeitsbezogenen Daten koordiniert. Für die Treibhausgasbilanzierung setzen wir eine spezialisierte Software zur Berechnung des Corporate Carbon Footprint (CCF) nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) ein. Der Corporate Carbon Footprint wurde zusätzlich durch einen externen Dritten fachlich geprüft und plausibilisiert.

Unser ESG-Datenmanagement bildet eine solide Ausgangsbasis, die wir gruppenweit weiter harmonisieren. Ein Teil der Kennzahlen beruht auf Schätzungen beziehungsweise Hochrechnungen oder ist noch nicht für alle Gesellschaften einheitlich verfügbar. Die zugrunde liegenden Methoden entwickeln wir kontinuierlich weiter; eingeschränkte Datenbasen und erforderliche Annahmen weisen wir bei den jeweiligen Kennzahlen transparent aus.

Unsere Ziele im Überblick (GDR-T)

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt unseren Anspruch in eine klare, zukunftsorientierte Richtung und schafft einen verbindlichen Rahmen, um ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung in konkrete und messbare Ziele zu überführen. Im Mittelpunkt steht der Klimaschutz: conet hat sich zu einem kurzfristigen Emissionsreduktionsziel und zu Net-to-Null-Emissionen verpflichtet und orientiert sich dabei an der Methodik der Science Based Targets initiative (SBTi). Die Validierung durch die SBTi war zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht abgeschlossen. Für die Handlungsfelder unserer Strategie haben wir Zielbilder festgelegt, die in den folgenden Kapiteln dargestellt werden.

3

Leading Forward Responsibly
Ökologische Verantwortung
Handlungsfelder: Klima, Ressourcen

3.1

Klima (ESRS E1)

Unser Ziel

conet reduziert die klimabezogenen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit kontinuierlich und verfolgt das Ziel von Netto-Null-Emissionen.

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, und wir wollen unseren Beitrag zu ihrer Bewältigung leisten. Als Full-Service-IT-Dienstleister verursachen wir den größten Teil unserer Emissionen nicht im eigenen Betrieb, sondern in der Wertschöpfungskette: durch bezogene Dienstleistungen, die genutzte IT-Infrastruktur und die Energieversorgung unserer Standorte. Unsere Maßnahmen setzen daher sowohl im eigenen Einflussbereich als auch in der Lieferkette an. Wir haben uns zu wissenschaftsbasierten Klimazielen nach der Methodik der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und diese zur Validierung eingereicht. Mit unserem Engagement im UN Global Compact möchten wir zudem unser Race-to-Zero-Commitment unterstreichen und unseren Klimaschutzanspruch in einem international anerkannten Rahmen weiter stärken.

Übergangsplan (E1-1)

Für unseren Weg zu Netto-Null haben wir einen klaren Rahmen geschaffen. Unsere Klimaaktivitäten sind in der Klimastrategie co_2net_{zero} zusammengefasst. Sie bildet den Rahmen für die Maßnahmen zur Emissionsreduktion, von der Energieversorgung über den Fuhrpark bis zur schrittweisen Einbindung unserer Partner und Lieferanten.

Diesen Rahmen entwickeln wir konsequent weiter. Ein Übergangsplan im Sinne der ESRS, der Reduktionsziele, Dekarbonisierungshebel, Investitionen und die Verankerung in der Unternehmensstrategie in einem von der Geschäftsführung verabschiedeten Plan zusammenführt, liegt zum jetzigen Zeitpunkt nicht vor. Mit den wissenschaftsbasierten Zielen ist die Grundlage dafür gelegt. Wir planen, co_2net_{zero} auf dieser Basis zu einem vollständigen Übergangsplan weiterzuentwickeln.

Klimarisiken und Resilienz (E1-2, E1-3)

Wer Verantwortung für die Zukunft übernimmt, behält auch die Risiken des Klimawandels im Blick. Für conet sind sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken relevant. Physische Risiken wie Extremwetterereignisse können unsere Standorte oder die Rechenzentren unserer Partner betreffen. Transitorische Risiken ergeben sich vor allem aus veränderten Anforderungen: Öffentliche Auftraggeber gewichten Nachhaltigkeit in Vergabeverfahren zunehmend, unser Investor erwartet belastbare Klimadaten, und neue Regulierung verändert die Anforderungen an Berichterstattung und Energieeffizienz. Gleichzeitig ergeben sich Chancen, etwa durch die steigende Nachfrage nach nachhaltigeren IT-Lösungen (→ 6.1).

Diese Risiken und Chancen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse betrachtet (→ 2.3.3). Als büro- und projektbasiertes Unternehmen ohne eigene Produktionsanlagen und ohne eigene Rechenzentren sind wir nach bisheriger Einschätzung physischen Risiken weniger stark ausgesetzt als Unternehmen anderer Branchen. Eine szenariobasierte Resilienzanalyse wurde noch nicht durchgeführt. Wir planen, sie in den kommenden Berichtszyklen auf Basis geeigneter Klimaszenarien aufzubauen.

Unsere Klimakonzepte (E1-4)

Die Klimastrategie co$_2$net$_{zero}$ gibt die Richtung vor. Das Klimamanagement ist in unserem nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem verankert, das wir kontinuierlich weiterentwickeln. Ergänzend gelten unsere Reise- und Dienstwagenrichtlinie, sowie die Richtlinie zur Nachhaltigen Beschaffung (→ 5.2).

Maßnahmen (E1-5)

Unser Engagement zeigt bereits messbare Wirkung. Im eigenen Einflussbereich haben wir folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Umstellung auf Grünstrom:** Durch den Wechsel zu Ökostromverträgen sind die marktbasierten Emissionen aus Strom um rund 61 % gesunken, von 559 auf 218 t CO_2e. Diese Maßnahme ist der wichtigste Treiber für den Rückgang in Scope 2.
- **Elektrifizierung des Fuhrparks:** Der Anteil elektrischer Fahrzeuge im Fuhrpark wird kontinuierlich erhöht. Dadurch sinken die direkten Emissionen aus dem Fuhrpark.

Um unsere Klimaziele zu erreichen, setzen wir an allen Stellen an, an denen wir Emissionen wirksam beeinflussen können. Im eigenen Betrieb verfolgen wir unsere Handlungsfelder konsequent: Wir beziehen Grünstrom, elektrifizieren schrittweise unseren Fuhrpark, gestalten Geschäftsreisen bewusster und verlängern die Nutzungsdauer unserer IT-Hardware. Die Ergebnisse sind bereits sichtbar, etwa im deutlichen Rückgang der Emissionen in Scope 1 und 2 sowie bei Dienstreisen. Gleichzeitig richten wir unseren Blick bewusst auf die Wertschöpfungskette, denn hier liegt unser größter Hebel: Rund 80 % unserer Emissionen entfallen auf bezogene Waren und Dienstleistungen. Diese Emissionen ermitteln wir bislang überwiegend ausgabenbasiert. Als nächsten Schritt verbessern wir die Datengrundlage durch aktivitätsbasierte Werte und erarbeiten auf dieser Basis gemeinsam mit unseren wichtigsten Dienstleistern konkrete Reduktionsmöglichkeiten.

Unsere Klimaziele (E1-6)

Mit wissenschaftsbasierten Klimazielen geben wir unserem Engagement eine klare und überprüfbare Richtung. conet hat sich zu Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2050 verpflichtet. Auf dem Weg dorthin haben wir kurz- und langfristige Reduktionsziele festgelegt. Die Ziele wurden nach der Methodik der Science Based Targets initiative (SBTi) abgeleitet und sollen mit dem 1,5-Grad-Pfad des Pariser Klimaabkommens vereinbar sein. Basisjahr ist das Kalenderjahr 2024. Die Ziele wurden bei der SBTi eingereicht. Die Validierung war zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht abgeschlossen.

Ziel	Abgedeckte Emissionen	Zieljahr	Absolute Reduktion gegenüber 2024
Kurzfristig	Scope 1 und 2	2030	42,92 %
Kurzfristig	Scope 3: eingekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1), Geschäftsreisen (3.6)	2030	15,0 %
Langfristig	Scope 1 und 2	2050	90,0 %
Langfristig	Scope 3	2050	90,0 %
Netto-Null	**Gesamte Wertschöpfungskette**	**2050**	**Netto-Null**

Mit unserem kurzfristigen Scope-3-Ziel setzen wir genau dort an, wo der größte Teil unseres Fußabdrucks entsteht: bei eingekauften Waren und Dienstleistungen sowie bei Geschäftsreisen. Auf diese Kategorien entfielen im Basisjahr rund 86 % unserer Scope-3-Emissionen. Langfristig verfolgen wir das Ziel Netto-Null. Verbleibende Restemissionen werden wir dabei nach dem Netto-Null-Standard der SBTi durch dauerhafte CO_2-Entnahmen neutralisieren.

Unser Weg zeigt bereits Wirkung: Bei Scope 1 und 2 haben wir bis 2025 eine Reduktion gegenüber dem Basisjahr. Auch bei den Geschäftsreisen sind die Emissionen deutlich gesunken. Die vom kurzfristigen Scope-3-Ziel erfassten Emissionen sind im Zuge unseres Wachstums insgesamt um rund 15,5 % gestiegen, vor allem bei den ausgabenbasiert ermittelten Dienstleistungen (E1-8). Hier setzen wir mit Nachdruck an: mit einer belastbareren, aktivitätsbasierten Datengrundlage und der gezielten Einbindung unserer wichtigsten Dienstleister (→ 5.2).

Energieverbrauch (E1-7)

Unser Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Der Energiemix hat sich dagegen deutlich zugunsten erneuerbarer Quellen verschoben.

Energieverbrauch in MWh	2024	2025
Fossile Energieträger	7.150	5.754
Nuklearenergie	52	835
Erneuerbare Energie	838	1.461
Gesamtenergieverbrauch	**8.040**	**8.050**
Anteil erneuerbarer Energie	10,4 %	18,2 %

Der Anteil fossiler Energieträger ist von rund 89 % auf 71 % gesunken, der Anteil erneuerbarer Energie hat sich auf rund 18 % nahezu verdoppelt. Den größten verbleibenden Handlungsbedarf im eigenen Betrieb sehen wir bei der Wärmeversorgung, insbesondere bei der Fernwärme. Die conet Cloud wird in Rechenzentren von Co-Location-Partnern betrieben, deren Energiemanagement teilweise nach ISO 50001 zertifiziert ist.

Treibhausgasbilanz 2025 (E1-8)

Eine transparente Klimabilanz ist die Grundlage, um Fortschritte sichtbar zu machen und Maßnahmen gezielt zu steuern. Die Treibhausgasbilanz wird nach dem Greenhouse Gas Protocol über alle drei Scopes erstellt. Scope 2 wird markt- und standortbasiert ausgewiesen. Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichen Emissionsquellen im Vergleich zum Basisjahr:

Scope 1

928 t CO_2e

–21,5 %
ggü. 2024 (1.182)

Scope 2

845 t CO_2e

–25,8 %
ggü. 2024 (1.139)

Scope 3

17.513 t CO_2e

+10,9 %
ggü. 2024 (15.797)

in t CO_2e	2024	2025
Scope 1	1.182	928
Scope 2 (marktbasiert)	1.139	845
davon Strom	559	218
davon Fernwärme	581	628
Scope 2 (standortbasiert)	975	905
Scope 1 und 2 (marktbasiert)	**2.321**	**1.774**
Scope 3	15.797	17.513
3.1 Waren und Dienstleistungen	13.335	15.539
davon 3.1.6 Weitere Dienstleistungen	13.013	15.413
3.2 Investitionsgüter	1.131	568
3.3 Energiebezogene Emissionen	496	406
3.6 Dienstreisen	257	162
3.7 Pendelverkehr	506	771
Sonstige Kategorien	71	68
Gesamt (marktbasiert)	**18.118**	**19.287**

Die Bilanz zeigt, wo unsere Maßnahmen bereits wirken und wo die nächsten Aufgaben liegen. In Scope 1 und 2 sind die Emissionen um 23,6 % gesunken, vor allem durch die Umstellung auf Grünstrom. Die Gesamtemissionen sind dennoch um 6,5 % gestiegen. Ursache ist nahezu vollständig die ausgabenbasiert ermittelte Kategorie 3.1.6 (weitere Dienstleistungen), die im Zuge des Unternehmenswachstums um rund 2.400 t zugenommen hat und die Einsparungen in Scope 1 und 2 übersteigt.

Ein wichtiger Indikator für diese Entwicklung ist die Emissionsintensität: Bezogen auf den Umsatz verbesserte sie sich von rund 59,4 t CO_2e je Mio. Euro Umsatz im Jahr 2024 auf rund 56,1 t CO_2e im Jahr 2025 – ein Rückgang um etwa 5,6 %. Unsere Emissionen wachsen damit deutlich langsamer als unser Geschäft. Das ist ein Fortschritt, zugleich aber auch der Auftrag, wirtschaftliches Wachstum künftig noch konsequenter von Emissionen zu entkoppeln. In Anlehnung an unser Near-Term-Ziel für 2030 und unser Netto-Null-Ziel für 2050 wollen wir daher auch die Emissionsintensität kontinuierlich verringern.

Zur Methodik: Die Emissionen der Kategorie 3.1.6 werden ausgabenbasiert ermittelt und sind daher eng an die Geschäftsentwicklung gekoppelt. Angaben zu Datenmanagement und externer Plausibilisierung des CCF finden sich in → 2.3.4.

CO_2-Zertifikate (E1-9)

Unsere Klimaziele wollen wir durch tatsächliche Emissionsminderung erreichen. Im Berichtszeitraum wurden keine CO_2-Zertifikate zur Kompensation erworben oder auf die Bilanz angerechnet.

3.2

Ressourcen (ESRS E5)

Unser Ziel

conet geht verantwortungsvoll mit Ressourcen um und verlängert den Lebenszyklus von Hardware im Sinne der Kreislaufwirtschaft: von der Beschaffung über die Nutzung bis zur Entsorgung.

Für einen IT-Dienstleister zeigt sich Ressourcenverantwortung vor allem in der Hardware, die den digitalen Alltag möglich macht – von Notebooks und Peripheriegeräten bis zur Serverinfrastruktur und den darin gebundenen Rohstoffen. Unser Anspruch ist deshalb, den Lebenszyklus dieser Geräte bewusst zu gestalten: Werte möglichst lange zu erhalten, Wiederverwendung zu ermöglichen und am Ende eine fachgerechte Verwertung sicherzustellen. Kreislaufwirtschaft wird so vom abstrakten Prinzip zu einem konkreten Leitbild für Beschaffung, Nutzung und Entsorgung.

Unsere Konzepte (E5-1)

Ressourcenschonung ist bei conet systematisch verankert. Grundlage ist unser nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem, über das wir unsere Umweltleistung systematisch steuern und kontinuierlich verbessern. Der Geltungsbereich des Systems wird gezielt auf weitere Standorte ausgeweitet.

Eine besondere Rolle spielt dabei der Einkauf, denn hier werden die Weichen für den gesamten Lebenszyklus gestellt. Für die Beschaffung ist die gruppenweit gültige Richtlinie zur Nachhaltigen Beschaffung maßgeblich. Sie legt Kreislauf- und Ressourcenschonungsprinzipien für den Einkauf verbindlich fest, von der Bedarfsanalyse über die Produktauswahl bis zum Umgang mit Altgeräten, und ist eng mit dem Lieferantenmanagement verknüpft (→ 5.2).

Maßnahmen (E5-2)

Kreislaufwirtschaft beginnt bei uns lange vor der Entsorgung. Entlang des Lebenszyklus unserer IT-Hardware setzen wir an vier Punkten an:

- **Bedarfsanalyse:** Vor jeder Beschaffung wird geprüft, ob vorhandene Ressourcen effizienter genutzt oder wiederverwendet werden können.
- **Langlebigkeit und Reparierbarkeit:** Wir bevorzugen langlebige und reparierbare Geräte und berücksichtigen die Nutzungsdauer bereits bei der Auswahl von Modellen und Komponenten.
- **End-of-Life-Management:** Für Altgeräte stellen wir eine fachgerechte Verwertung und Wiederverwendung sicher.
- **Anerkannte Umweltnachweise:** Bei der Auswahl von Lieferanten und Produkten berücksichtigen wir Nachweise wie ISO 14001, TCO, EPEAT, Blauer Engel oder das EU Ecolabel.
- **Schulung der Beschaffenden:** Wir vermitteln Mitarbeitenden mit Beschaffungsverantwortung praxisnah die Inhalte der Richtlinie zur Nachhaltigen Beschaffung und unterstützen sie dabei, Nachhaltigkeitskriterien sicher und einheitlich anzuwenden.

Ziele und Ausblick (E5-3)

Den eingeschlagenen Weg wollen wir konsequent weitergehen. Wir verankern Kreislaufprinzipien im Umgang mit IT-Hardware und schaffen zugleich die erforderliche Datengrundlage für eine wirksame Steuerung. Ressourcenbezogene Flüsse – etwa Wasser, Abfall und eingesetzte Materialien – erfassen wir bereits im Rahmen unserer Treibhausgasbilanzierung. Darauf aufbauend entwickeln wir dedizierte Kennzahlen zu Ressourcenzuflüssen und -abflüssen. Die Richtung geben unsere Klimastrategie und unsere Richtlinie zur Nachhaltigen Beschaffung vor. Sie benennen zukunftsgerichtete Indikatoren wie den Anteil recycelter Materialien und die Zahl nachweislich nachhaltigerer Lieferanten. Über das nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem verbessern wir unsere Umweltleistung kontinuierlich und überführen diese Ansätze in konkrete, messbare Ziele.

Ressourcenzuflüsse und Ressourcenabflüsse (E5-4, E5-5)

Bei der Berichterstattung über Ressourcenflüsse konzentrieren wir uns auf aussagekräftige Informationen. Detaillierte Stoffstrombilanzen sind für ein IT-Dienstleistungsunternehmen wenig aussagekräftig. Wir verzichten daher auf eine vollständige Aufschlüsselung der Ressourcenzu- und -abflüsse. Einzelne Flüsse wie Abfälle und eingesetzte Materialien werden bereits im Rahmen der Klimabilanz erfasst.

4

Leading Forward Together
Arbeitsbedingungen, Diversität, Unternehmenskultur, Lernen und Wachsen

4.1

Arbeitsbedingungen (ESRS S1)

Unser Ziel

conet schafft ein zukunftsfähiges, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld, das flexible Arbeitsmodelle aktiv fördert, eine transparente Vergütung garantiert und die physische wie mentale Gesundheit der Belegschaft schützt.

Unsere Mitarbeitenden machen den Unterschied. Ihr Wissen, ihre Motivation und ihre Gesundheit sind die Grundlage dafür, dass wir für unsere Kunden dauerhaft leistungsfähig und verlässlich bleiben. Im Stream Leading Together bündeln wir deshalb alles, was gute Arbeit bei conet ausmacht: attraktive und sichere Arbeitsbedingungen, gelebte Vielfalt, eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie konsequentes Lernen und persönliche Entwicklung. Dieses Kapitel zeigt, wie wir dafür den Rahmen schaffen.

Unsere Belegschaft (S1-5)

Hinter unserem Erfolg stehen engagierte Menschen, die mit ihrem Wissen, ihrer Leidenschaft für Technologie und ihrem Teamgeist jeden Tag für unsere Kunden den Unterschied machen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2026 am 31. März 2026 beschäftigte die conet-Gruppe 1.981 Mitarbeitende. Die folgende Übersicht zeigt die Zusammensetzung:

Belegschaft zum 31.03.2026	**Anzahl**	**Anteil**
Gesamt	**1.981**	**100 %**
Nach Geschlecht		
Männlich	1.439	72,6 %
Weiblich	541	27,3 %
Divers	1	0,1 %
Nach Land		
Deutschland	1.677	84,7 %
Schweiz	164	8,3 %
Kroatien	93	4,7 %
Weitere Länder (Spanien, Griechenland, Österreich)	47	2,4 %
Nach Vertragsart		
Unbefristet (davon weiblich / männlich / divers)	1914 (543/ 1379/ 1)	96,6 %
Befristet (davon weiblich / männlich)	67 (7/60)	3,4%

Die Angaben umfassen alle Mitarbeitenden einschließlich Auszubildender und dual Studierender. Nicht enthalten sind Werkstudierende, Studierende in Abschlussarbeiten, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfen, Freelancer und Leiharbeitskräfte.

Mit 96,6 % unbefristeten Arbeitsverhältnissen bieten wir unseren Mitarbeitenden eine verlässliche Perspektive. Zugleich ist unsere Belegschaft vielfältig aufgestellt, auch was Arbeitsmodelle, Alter und Erfahrung angeht: 18,2 % arbeiten in Teilzeit, davon rund 53 % Frauen. Mit einem Durchschnittsalter von 40,9 Jahren verbinden wir frische Ideen mit langjähriger Erfahrung, und eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 6,7 Jahren zeigt, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihren Weg dauerhaft mit conet gehen.

Fluktuation und langfristige Bindung (S1-5)

Langfristige Bindung ist uns wichtig, denn Erfahrung und Kontinuität sind für unsere Kunden ein echter Mehrwert. Die Fluktuationsquote der conet lag im Geschäftsjahr 2026 bei 14,5 %. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 6,7 Jahren unterstreicht, wie eng viele Mitarbeitende mit conet verbunden sind. Diese Verbundenheit stärken wir gezielt: mit flexiblen Arbeitsmodellen, vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten (→ 4.4) und einer Unternehmenskultur, in der sich Menschen einbringen und wohlfühlen können (→ 4.3).

Arbeitszeit und flexible Arbeitsformen (S1-3, S1-14)

Bei conet gestalten unsere Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag selbstbestimmt. Mit Gleitzeit und einem breiten Arbeitszeitrahmen schaffen wir verlässliche Strukturen und zugleich spürbare Freiheit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende ihrer Arbeit legen unsere Mitarbeitenden innerhalb der Rahmenarbeitszeit eigenverantwortlich fest. So lassen sich berufliche Anforderungen und persönliche Bedürfnisse gut miteinander vereinbaren. Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen gelten dabei selbstverständlich uneingeschränkt.

Auch beim Arbeitsort setzen wir auf eine moderne Balance aus Flexibilität, Zusammenarbeit und persönlicher Begegnung. Unsere Guideline „Arbeitswelt 2.0“ verbindet Präsenz an unseren Standorten und beim Kunden mit mobilem Arbeiten in einem flexiblen, team- und projektorientierten Mix. Mobiles Arbeiten beruht hier auf Freiwilligkeit und Vertrauen, während wir in unserer Unternehmenskultur ganz bewusst den persönlichen Austausch und das Miteinander vor Ort stärkt. Eine großzügige Sonderurlaubsregelung schafft zusätzliche Freiräume für wichtige familiäre Ereignisse. So bieten wir Rahmenbedingungen, die unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden und eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Diesen Weg gehen wir weiter: Auch die Begleitung während der Elternzeit wollen wir stärken, mit verlässlichem Kontakt und einem flexiblen Wiedereinstieg, der sich an den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden orientiert. Passende Maßnahmen entwickeln wir derzeit.

Vergütung und Sozialpartnerschaft (S1-7, S1-9)

Faire und transparente Vergütung ist ein wichtiger Baustein guter Arbeitsbedingungen. Bei conet schaffen IST-Gehaltsbänder Klarheit und Nachvollziehbarkeit, sodass Einstufungen für alle transparent sind. Für unsere Beschäftigten in Österreich gelten zudem Tarifverträge nach dem dortigen kollektivvertraglichen System. In den übrigen Gesellschaften setzen wir auf unsere eigene transparente Vergütungssystematik. Insgesamt sind 0,4 % der Beschäftigten tarifgebunden.

Der offene Austausch mit unseren Mitarbeitenden ist uns wichtig und findet bei conet auf unterschiedlichen Wegen statt. In der conet Deutschland GmbH besteht an den Standorten Karlsruhe, Stuttgart und Mainz eine Arbeitnehmervertretung, die aus einer ehemaligen Tochtergesellschaft hervorgegangen ist. Sie repräsentiert 12,1 % der Beschäftigten in Deutschland. An den Standorten Garching und Augsburg bringt sich zudem ein freiwilliger Mitarbeitendenrat in die Gestaltung der Zusammenarbeit ein.

Gesundheit und Arbeitsschutz (S1-13)

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben für uns hohe Priorität. Der Arbeitsschutz bei conet wird zentral gesteuert und umfasst die betriebsärztliche Betreuung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie eine Erste-Hilfe- und Brandschutzorganisation. Grundlage sind die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben, darunter das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und die DGUV-Vorschriften. Die gruppenweit geltenden Strukturen werden durch standortspezifische Maßnahmen ergänzt.

Ergänzend absolvieren alle Mitarbeitenden regelmäßig eine verpflichtende E-Learning-Unterweisung zum Arbeitsschutz, die mit einer Prüfung und einem Zertifikat abschließt. Nach aktuellem Stand erfasst das Arbeitsschutzsystem alle Mitarbeitenden. Im Kalenderjahr 2025 wurden keine Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen verzeichnet. Es gab fünf meldepflichtige Arbeitsunfälle, während die Krankenquote bei rund 4 % lag. Die Unfallzahlen beziehen sich auf die conet Deutschland GmbH. Die gemeldeten Unfälle führten überwiegend zu leichten Verletzungen; schwere Arbeitsunfälle traten nicht auf.

Über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinaus unterstützt conet die Gesundheit der Mitarbeitenden mit einem breiten Angebot. Über die Mitgliedschaft bei EGYM Wellpass erhalten sie vergünstigten Zugang zu einem Netzwerk aus Fitnessstudios, Schwimmbädern sowie Sport- und Gesundheitskursen und können ihr Training flexibel in den Alltag integrieren. Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze an unseren Standorten fördern gesundes Arbeiten. Auch beim mobilen Arbeiten setzen wir Anreize: Mitarbeitendenrabatte bei Anbietern von Büromöbeln und Arbeitsplatzausstattung erleichtern es, den Arbeitsplatz zu Hause ergonomisch einzurichten. Präventive Maßnahmen wie Gesundheitstage sowie regelmäßige Informationen zu Bewegung, Ergonomie, Ernährung und mentaler Gesundheit ergänzen das Angebot. Künftig wollen wir das betriebliche Gesundheitsangebot weiter ausbauen und noch stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Büro, beim Kunden und beim mobilen Arbeiten ausrichten.

4.2

Diversität (ESRS S1)

Unser Ziel

conet fördert Diversität aktiv und schafft gerechte Chancen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und anderen Vielfaltsdimensionen.

Vielfalt erweitert Perspektiven – und damit unsere Fähigkeit, bessere Lösungen zu entwickeln. Für conet ist sie deshalb zugleich Wert und Erfolgsfaktor. Gerade in einer Branche, in der Frauen und diverse Perspektiven weiterhin unterrepräsentiert sind, wollen wir Chancengerechtigkeit sichtbar fördern und die Vielfalt unserer Teams gezielt erhöhen. Dabei verstehen wir Vielfalt umfassend: neben dem Geschlecht auch mit Blick auf Alter, Herkunft, Fähigkeiten und weitere Dimensionen, die Menschen und ihre Erfahrungen prägen. Als Mitglied der Charta der Vielfalt e. V. unterstreichen wir unseren Anspruch, Vielfalt und Chancengerechtigkeit aktiv voranzutreiben, und nutzen den Austausch im Netzwerk, um voneinander zu lernen und unsere Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Unterschiedliche Perspektiven, gemeinsame Stärke (S1-8)

Vielfalt lebt von einem Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Fähigkeiten zusammenkommen und gleiche Chancen selbstverständlich sind. Diesen Anspruch wollen wir in unseren Teams und auf allen Verantwortungsebenen stärker sichtbar machen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung von Frauen, die in der IT-Branche und in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil in der conet-Gruppe liegt bei 27,3 %. In Führungspositionen sind Frauen mit rund 20 % vertreten (40 von 196 Führungskräften). Diesen Anteil wollen wir bis 2028 auf 25 % steigern und damit mehr Frauen den Weg in Verantwortung ebnen.

Auch altersmäßig ist unsere Belegschaft breit aufgestellt. Diese Mischung bereichert den Austausch zwischen den Generationen: Junge Talente bringen neue Impulse ein, erfahrene Kolleginnen und Kollegen geben ihr Wissen weiter.

Altersstruktur der conet-Gruppe
1.981 Mitarbeitende nach Altersgruppe, Stand 31. März 2026

Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
18,2 %	56,6 %	25,2 %
360 Personen	1.121 Personen	500 Personen

Gleichbehandlung als Grundsatz (S1-1, S1-2)

Faire Chancen für alle sind für uns selbstverständlich. Grundsatz ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, Herkunft,

Behinderung oder anderen Merkmalen. Diesem Grundsatz haben wir im Berichtsjahr eine feste Ansprechperson gegeben: Unsere Gleichstellungsbeauftragte begleitet gleichstellungsfördernde Maßnahmen strategisch und operativ und ist eine neutrale und vertrauliche Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden. Anliegen können anonym und ohne formales Verfahren besprochen werden. Meldepflichtige Rechtsverstöße werden weiterhin über das Hinweisgebersystem bearbeitet (→ 5.1).

Maßnahmen (S1-3)

Besonders stolz sind wir auf das Engagement, das aus unserer Belegschaft selbst entsteht. Ein starkes Beispiel dafür ist unser Frauennetzwerk WomenAndTech:

Spotlight: Unser Frauennetzwerk WomenAndTech

WomenAndTech ist eine von Frauen initiierte Community, die allen Mitarbeitenden offensteht und den Austausch über Bereiche, Standorte und Erfahrungsstufen hinweg fördert. Das Netzwerk schafft Raum für gegenseitige Unterstützung, neue Impulse und gemeinsame Ideen. Zugleich macht es die Leistungen, Perspektiven und Stimmen von Frauen bei conet sichtbarer, stärkt ihre Vernetzung und bringt konkrete Verbesserungen für mehr Chancengerechtigkeit auf den Weg. Aus diesem Engagement sind bereits mehrere Maßnahmen hervorgegangen:

- **Gleichstellungsbeauftragte:** Seit 2025 steht allen Mitarbeitenden eine neutrale und vertrauliche Anlaufstelle zur Seite, die bei Fragen der Chancengerechtigkeit Orientierung bietet und gleichstellungsfördernde Anliegen begleitet.
- **Externes Mentoring:** Seit Juni 2025 ist conet Mitglied der Initiative Women into Leadership (IWiL) und eröffnet Frauen damit zusätzliche Möglichkeiten für Austausch, persönliche Entwicklung und den Aufbau wertvoller Netzwerke.
- **Women Ambassador Community:** Botschafterinnen an zahlreichen Standorten in Deutschland, Kroatien und der Schweiz tragen das Netzwerk in die Organisation, fördern den standortübergreifenden Austausch und stärken Sichtbarkeit, Vernetzung und Empowerment.
- **Nachwuchsförderung:** conet beteiligt sich am Girls' Day, um jungen Frauen praxisnahe Einblicke in die IT zu ermöglichen, Interesse an technischen Berufsbildern zu wecken und sie frühzeitig für eine berufliche Zukunft in der Branche zu begeistern.

Darüber hinaus fördern wir Frauen gezielt in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung und begleiten sie auf ihrem Weg in Führungsverantwortung:

- Förderung von Frauen in Führungspositionen durch interne und externe Programme zur Führungskräfteentwicklung
- Individuelle Begleitung durch Coaching und Mentoring
- Impulsvorträge zu „Women in Leadership"
- Aktionstage zur Sensibilisierung und Stärkung von Frauen, etwa zum International Women's Day
- Interne und externe Networking-Events

© schwarzekreide

Ziele (S1-4)

Chancengerechtigkeit ist für uns ein Anspruch mit klarer Richtung. Unsere Diversitätsziele leiten sich aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie ab. Wir wollen den Frauenanteil gezielt erhöhen, insbesondere in Führungspositionen, und Chancengleichheit dauerhaft in unseren Strukturen und Prozessen verankern.

Entgeltgleichheit (S1-15)

Gleichbehandlung zeigt sich für uns auch in einer transparenteren Vergütung. Mit der Einführung einer einheitlichen Entgeltsystematik (Grading), die wir regelmäßig mit dem Markt abgleichen, schaffen wir die Grundlage für gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit. Auf dieser Basis werden wir den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied (Gender Pay Gap) und das Verhältnis der höchsten zur mittleren Vergütung künftig belastbar ausweisen. Wir planen, beide Kennzahlen im Folgebericht zu veröffentlichen.

Diskriminierung (S1-16)

Ein respektvolles Miteinander ist die Basis unserer Zusammenarbeit. Im Berichtszeitraum wurden keine bestätigten Fälle von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz festgestellt. Damit das so bleibt, stehen unseren Mitarbeitenden mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Hinweisgebersystem vertrauliche Wege offen, um Hinweise jederzeit anzusprechen.

4.3

Unternehmenskultur (ESRS S1)

Unser Ziel

conet lebt eine wertebasierte Kultur. Mitarbeitende sind eingeladen, sich einzubringen und zu vernetzen, und übernehmen kulturprägend Verantwortung, indem sie vordenken und aktiv mitgestalten. Eine starke, gelebte Kultur ist die Grundlage für Zusammenhalt und Bindung, für Wachstum und für die Attraktivität von conet als Arbeitgeber.

Kultur zeigt sich nicht in Leitbildern allein, sondern in der Art, wie Menschen zusammenarbeiten, Entscheidungen treffen und einander begegnen. Genau hier setzt „Flow" an: als gemeinsamer Rahmen für ein Miteinander, das von geteilten Werten, offenem Dialog und echter Beteiligung lebt. So wird Kultur bei conet nicht nur beschrieben, sondern jeden Tag gestaltet.

Unsere Werte und Leitlinien (S1-1)

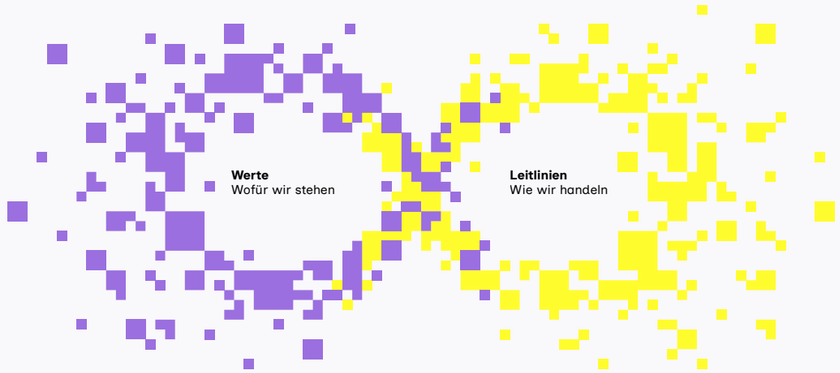
Grundlage unserer Unternehmenskultur ist Flow. Unsere Werte beschreiben, wofür wir stehen, unsere Leitlinien geben unserem Handeln Orientierung. Gemeinsam sind sie für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der verbindliche Rahmen für die Zusammenarbeit bei conet.

Spotlight: Unser Flow. Unser Wir.

Wir machen Zukunft möglich. Wie wir zusammenarbeiten, bestimmt mit, wie wir dorthin kommen.

Nach der Verschmelzung im Jahr 2025 führt Flow unterschiedliche kulturelle Erfahrungen und bewährte Ansätze innerhalb der conet Gruppe zusammen. Ziel ist ein gemeinsames Verständnis davon, wofür conet steht, wie wir zusammenarbeiten und welche Verantwortung Führung dabei übernimmt.

Unsere Werte beschreiben, wofür wir stehen. Unsere Leitlinien zeigen, wie wir konkret handeln. Im Flow sind wir, wenn beides im Alltag sichtbar wird.



- **Vier Wertepaare** beschreiben unsere gemeinsame Haltung: echt bunt (Unterschiede, die verbinden), mutig bodenständig (Stabilität, die bewegt), zuverlässig progressiv (Zukunft, die verlässlich ist) und entschlossen pragmatisch (Machen, bis Veränderung bleibt). Sie verbinden jeweils zwei Perspektiven, die sich ergänzen und in einem bewussten Spannungsverhältnis stehen.
- **Sechs Unternehmensleitlinien** geben unserem Handeln Orientierung: Unternehmerisch denken, Wirkung vor Aktivität, Verantwortung & Freiheit, Komplexität meistern, Team vor Ego sowie Veränderung & Lernen. Sie konkretisieren, wie wir im Arbeitsalltag Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen, zusammenarbeiten und uns kontinuierlich weiterentwickeln wollen.
- **Unsere Führungsleitlinien** ergänzen diesen Rahmen um die besondere Verantwortung von Führungskräften. Sie beschreiben, wie Führung Orientierung schafft, eigenverantwortliches Handeln ermöglicht, Zusammenarbeit fördert und die langfristige Leistungs- und Zukunftsfähigkeit unserer Organisation stärkt. Dazu gehört auch unsere Talent Architecture, mit der wir die Entwicklung von Kompetenzen, Rollen und Potenzialen strategisch ausrichten.
- **Flow-Activity:** Damit Flow nicht auf dem Papier bleibt, gibt es kurze Methoden für den Teamalltag. Sie sind in zehn Minuten machbar, lassen sich in bestehende Meetings integrieren und führen vom Austausch direkt zu einem konkreten nächsten Schritt.

Kultur und Expertise, die nach außen sichtbar wird: conet faces

Wie lebendig unsere Kultur ist, zeigen unsere Mitarbeitenden auch nach außen. Mit conet faces hat conet ein Corporate-Influencer-Programm gestartet. Zwölf Kolleginnen und Kollegen teilen auf LinkedIn ihre fachliche Expertise und ihre persönliche Perspektive auf die Arbeit bei conet. Zum Auftakt haben sie in vier Workshops gemeinsam mit Marketing & Communications ihre Rolle, ihr persönliches Profil, ihre Inhalte sowie den Umgang mit KI und öffentlicher Kritik erarbeitet. So wird sichtbar, was Flow im Kern bedeutet: Menschen, die Verantwortung übernehmen, Wissen teilen und gemeinsam wirksam sind.

Dialog und Mitbestimmung (S1-2)

Eine lebendige Kultur braucht offenen Austausch und echte Beteiligung. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erheben wir über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (Pulse Checks) und leiten daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Auch in strategische Fragen werden die Mitarbeitenden einbezogen: Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse waren alle Mitarbeitenden eingeladen, die Nachhaltigkeitsthemen für conet mitzubewerten (→ 2.3.3).

Die Interessen der Belegschaft werden zudem durch die Arbeitnehmervertretung und den Mitarbeitendenrat an den Standorten Garching und Augsburg vertreten (→ 4.1). Für den unternehmensweiten Austausch stehen Community-Formate im Intranet zur Verfügung. Vertrauliche Anliegen können an die Gleichstellungsbeauftragte (→ 4.2) oder über das Hinweisgebersystem (→ 5.1) gerichtet werden.

Dass unsere Kultur auch nach außen überzeugt, zeigt die Anerkennung durch unsere Mitarbeitenden. conet wird bereits seit einigen Jahren als kununu Top Company ausgezeichnet. Auch 2025 zählte conet zu den Top-Arbeitgebenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Gesellschaftliches Engagement (freiwillige Angabe)

Unsere Mitarbeitenden engagieren sich auch über ihre Arbeit hinaus mit großem Einsatz für andere. Ein Ausdruck unserer Unternehmenskultur ist das gemeinsame gesellschaftliche Engagement der Mitarbeitenden:

Spotlight: conet Social Club

Im conet Social Club bündeln die Mitarbeitenden ihr gesellschaftliches Engagement gruppenweit und organisieren gemeinsame Aktionen.

- **Spenden 2025:** Durch Aktionen wie Waffelverkauf, Sportaktionen und eine Tombola auf der Weihnachtsfeier kamen 25.320 Euro zusammen, vom Unternehmen aufgerundet.
- **Gemeinsam entschieden**: Die Belegschaft hat über die Verteilung selbst entschieden: an Ärzte ohne Grenzen (12.498 Euro), die Deutsche Welthungerhilfe (6.817 Euro) und UNICEF (6.005 Euro).
- **conet Social Run:** Beim #ZeroHungerRun der Welthungerhilfe in Bonn liefen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam für den guten Zweck.
- **conet Social Rides:** Bei gemeinsamen Radausfahrten spendet conet für jeden gefahrenen Kilometer einen Euro an den Social Club.

4.4

Lernen und Wachsen (ESRS S1)

Unser Ziel

conet investiert systematisch in die Entwicklung seiner Mitarbeitenden und schafft eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. So sichern wir Zukunftskompetenzen, Beschäftigungsfähigkeit und die Bindung von Talenten.

Lernen ist für uns der Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit. Der technologische Wandel, insbesondere durch künstliche Intelligenz, verändert die Anforderungen in der IT-Branche schnell. Kontinuierliche Weiterbildung ist daher eine Voraussetzung für den Erfolg von conet und für die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Wir fördern Entwicklung systematisch über den gesamten Karriereweg.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit künstlicher Intelligenz. Unser Ziel ist es, Mitarbeitende dazu zu befähigen, neue Technologien verantwortungsvoll, sicher und produktiv in ihrem Arbeitsalltag zu nutzen.

Entwicklung und Weiterbildung (S1-3)

Zentrales Instrument der Personalentwicklung sind die jährlichen People Development Talks (PDT). In diesen strukturierten Gesprächen vereinbaren Führungskraft und Mitarbeitende Entwicklungsziele und halten sie in individuellen Entwicklungsplänen fest. Ergänzend steht den Mitarbeitenden ein breites Lern- und Entwicklungsangebot zur Verfügung:

- Zertifizierungen und fachliche Schulungen zum Auf- und Ausbau von Fachkompetenz
- Zugang zu E-Learning-Bibliotheken für die selbstgesteuerte Weiterentwicklung
- Ein offenes Schulungsangebot zu Soft Skills und Fachthemen
- Development Center im Rahmen von Beförderungen zur differenzierten Einschätzung des eigenen Stärkenprofils
- Coaching und Mentoring sowie interne und externe Programme zur Führungskräfteentwicklung

Die Angebote werden zielgruppen- und anlassbezogen weiterentwickelt. Gezielte Programme fördern zudem Frauen auf dem Weg in Führungspositionen (→ 4.2).

Kennzahlen (S1-12)

Weiterbildung im Geschäftsjahr 2026	Wert
Anteil der Mitarbeitenden mit dokumentiertem Entwicklungsgespräch	80 %
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden je Mitarbeitendem	~ 49h

Das Entwicklungsgespräch wird allen Mitarbeitenden angeboten. Im Berichtsjahr war für 80 % der Mitarbeitenden ein durchgeführtes Entwicklungsgespräch dokumentiert worden. Unser Ziel ist eine flächendeckende dokumentierte Durchführung; dafür werden wir die Abdeckung konsequent weiter erhöhen. Die Weiterbildungsstunden beziehen sich auf die deutschen Gesellschaften. Die Erfassung weiten wir auf weitere Gesellschaften aus und schaffen damit die Grundlage, Entwicklung noch gezielter zu steuern und auszuweisen.

5

Leading Forward Integrity
Unternehmensethik & Compliance, Lieferantenmanagement, Informationssicherheit & Datenschutz

5.1

Unternehmensethik & Compliance (ESRS G1)

Unser Ziel

conet pflegt eine verantwortungsvolle und zukunftssichere Unternehmensführung mit klaren Strukturen, transparenten Prozessen und gelebten Verhaltensstandards.

Integrität ist die Grundlage unseres Geschäfts. Als Partner für öffentliche Auftraggeber und Unternehmen in sicherheitskritischen Bereichen ist verantwortungsvolles, gesetzeskonformes Handeln für conet keine Ergänzung, sondern Voraussetzung für langfristige Beziehungen zu Kunden, Mitarbeitenden und Partnern. Den kulturellen Rahmen dafür bildet unsere Unternehmensverfassung, während ein Compliance-Management-System diesen Anspruch in verbindliche Prozesse und gelebte Standards übersetzt.

Unsere Grundsätze (G1-1)

Klare Regeln schaffen Orientierung und Vertrauen. Verbindliche Grundlage unserer geschäftsethischen Themen ist der Code of Conduct der conet-Gruppe. Er ist Teil des Compliance-Management-Systems, wurde von der Geschäftsführung beschlossen und gilt für 100% der Standorte und somit alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftsführungen. Der Code of Conduct fasst die rechtlichen und ethischen Standards zusammen, die für conet gelten, unter anderem zu einem fairen und respektvollen Miteinander, fairem Wettbewerb sowie zum Schutz von Menschenrechten, Daten und Unternehmensvermögen. Spezifischere Richtlinien ergänzen ihn.

In einer Grundsatzerklärung bekennt sich conet zu seiner menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verantwortung. Sie orientiert sich an international anerkannten Rahmenwerken wie dem UN Global Compact, den Sustainable Development Goals, den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen. Für Geschäftspartner gilt der Geschäftspartnerkodex, der verbindlich in unsere Verträge einbezogen wird (→ 5.2).

Bei Korruption und Bestechung ist unsere Haltung eindeutig. conet verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung. Aufgrund des hohen Anteils öffentlicher Auftraggeber und des regelmäßigen Kontakts zu Amtsträgern hat dieses Thema für uns besondere Relevanz. Die Antikorruptionsrichtlinie konkretisiert die Anforderungen, einschließlich der für uns relevanten Vorgaben des UK Bribery Act und des U.S. Foreign Corrupt Practices Act.

Hinweisgebersystem und Schutz von Hinweisgebern (G1-1)

Eine offene Kultur lebt davon, dass Missstände angesprochen werden können. conet betreibt ein gruppenweit einheitliches, digitales Hinweisgebersystem. Es berücksichtigt die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und steht Mitarbeitenden sowie externen Personen offen. Hinweise können vertraulich und auf Wunsch anonym abgegeben werden. Auch bei anonymen Meldungen ist eine geschützte Kommunikation möglich.

Die Hinweise werden von einer unabhängigen Hinweisstelle im Compliance-Bereich bearbeitet. Sie arbeitet nach den Grundsätzen der Vertraulichkeit, Unabhängigkeit und Objektivität und schützt hinweisgebende und betroffene Personen gleichermaßen. Der Eingang einer Meldung wird innerhalb der gesetzlichen Frist von sieben Tagen bestätigt. Hinweisgebende, die in gutem Glauben handeln, dürfen dadurch keine Nachteile erfahren.

Prävention und Schulung (G1-2)

Integrität wird durch Wissen gestärkt. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen zu Compliance und Antikorruption teilzunehmen (Abschlussquote 86 %). Funktionen mit besonderer Verantwortung binden wir zusätzlich gezielt ein: Projektleiterinnen und Projektleiter, die im operativen Geschäft Risiken steuern, werden in eigenen Projektleiterschulungen auf diese Aufgabe vorbereitet. Den zielgruppenspezifischen Ansatz bauen wir weiter aus, um Mitarbeitende und Führungskräfte in risikorelevanten Funktionen noch passgenauer zu sensibilisieren. Hinweisen auf mögliche Verstöße gehen wir konsequent nach und leiten bei Bedarf angemessene Maßnahmen ein.

Ziele (G1-3)

Integrität ist für uns keine Frage einzelner Kennzahlen, sondern eine Haltung. Unser Anspruch ist, Korruption und Bestechung und weitere Aspekte unserer Leitlinien in jeder Form auszuschließen und ein Hinweisgebersystem zu betreiben, dem Mitarbeitende und Externe vertrauen.

Kennzahlen (G1-4)

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen, Sanktionen oder Bußgelder wegen Verstößen gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel, denen wir im Rahmen unserer Menschenrechtsleitlinie entgegenwirken, wurden im Berichtsjahr keine gesonderten Kennzahlen erhoben; bekannt gewordene Vorfälle gab es nicht. Ebenso wurden keine Fälle von Korruption, Diskriminierung oder Belästigung sowie keine weiteren Menschenrechtsvorfälle gemeldet – auch nicht durch externe Stakeholder. Die Angaben beziehen sich auf die gesamte conet-Gruppe und decken damit 100 % der Beschäftigten und Standorte ab.

5.2

Lieferantenmanagement & nachhaltige Beschaffung (ESRS G1)

Unser Ziel

conet richtet seine Lieferkette an Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards aus und entwickelt seine Lieferantenbeziehungen partnerschaftlich und verantwortungsvoll weiter.

Verantwortung endet für uns nicht an den Grenzen des eigenen Unternehmens. Ein wesentlicher Teil unserer ökologischen und sozialen Auswirkungen entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette – etwa bei der Herstellung von IT-Hardware und durch die von uns bezogenen Dienstleistungen. Allein die bezogenen Waren und Dienstleistungen verursachen rund 80 % unserer Treibhausgasemissionen (→ 3.1). Genau deshalb sind ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement und eine nachhaltige Beschaffung zentrale Hebel: Sie helfen uns, Erwartungen klar zu formulieren, Risiken frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit unseren Partnern bessere Standards entlang der Lieferkette zu verankern.

Grundsätze und Richtlinien (G1-1)

Nachhaltige Beschaffung beginnt mit klaren Grundsätzen. Verbindlicher Rahmen für den Einkauf ist die gruppenweit gültige Richtlinie zur Nachhaltigen Beschaffung. Sie integriert ökologische, soziale und ethische Kriterien in den Beschaffungsprozess, von der Bedarfsanalyse über die Lieferantenauswahl bis zur Vertragsgestaltung. Leitende Grundsätze sind umweltschonende Beschaffung, soziale Verantwortung, wirtschaftliche Integrität, lokale Wertschöpfung und die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung vergleichbarer Standards. Der Geschäftspartnerkodex wird daher verbindlich in unsere Vertragsunterlagen einbezogen. Nachhaltigkeitsklauseln werden zunehmend Standard in unseren Vereinbarungen. Externe Fachkräfte, mit denen wir in Projekten zusammenarbeiten, erkennen mit Vertragsabschluss unseren Verhaltenskodex an.

Lieferantenauswahl und Zusammenarbeit (G1-2)

Um Risiken in unserer Lieferkette frühzeitig und systematisch zu erkennen, setzen wir auf etablierte Instrumente. Im Berichtsjahr wurden 100 % unserer Lieferanten über die Plattform EcoVadis IQ Plus auf potenzielle Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken überprüft und bewertet. Die risikobasierte Analyse schafft Transparenz über unsere gesamte Lieferantenbasis und bildet eine fundierte Grundlage, um Auffälligkeiten zu priorisieren, vertiefende Prüfungen anzustoßen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Auf Basis dieser Bewertung waren im Berichtsjahr keine Vor-Ort-Audits zum Thema Nachhaltigkeit bei Ziellieferanten erforderlich. Ergänzend führen wir eine Risikoanalyse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz durch, mit der menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette ermittelt und priorisiert werden.

Auf dieser Grundlage verankern wir unsere Nachhaltigkeitsanforderungen schrittweise in der gesamten Lieferantenbeziehung. Nach aktueller Einschätzung haben rund 80 % unserer Lieferanten den Verhaltenskodex für Geschäftspartner akzeptiert oder verfügen über einen eigenen, vergleichbaren Verhaltenskodex. Ergänzend haben alle Mitarbeitenden der conet Holding GmbH mit Beschaffungsverantwortung an einer Schulung zu den Grundsätzen der nachhaltigen Beschaffung teilgenommen (Abschlussquote bei 100 %). Während der Kodex und die Schulungen einen gemeinsamen Handlungsrahmen schaffen, ermöglicht uns EcoVadis, relevante Nachhaltigkeitsaspekte und potenzielle ESG-Risiken bei Partnern und Lieferanten strukturiert zu bewerten und nachvollziehbar in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Programme zur Weiterentwicklung oder zum Kapazitätsaufbau bei unseren Lieferanten haben wir bislang noch nicht aufgesetzt. Darauf aufbauend wollen wir die Einhaltung unserer Anforderungen künftig systematischer nachhalten, die Ergebnisse der Risikobewertung gezielt für Auswahl, Steuerung und Zusammenarbeit nutzen, unsere Lieferanten bei Bedarf gezielt in ihrer Nachhaltigkeitsleistung unterstützen, risikobasiert auch Vor-Ort-Audits einsetzen und unser Lieferantenmanagement in den kommenden Berichtsjahren konsequent weiterentwickeln.

Zahlungspraktiken (G1-6)

Angaben zu Zahlungspraktiken stellen für conet keine wesentliche Information dar und werden daher nicht im Einzelnen berichtet.

Menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette (freiwillige Angabe)

Menschenrechte sind für uns unabhängig von formalen Einstufungen ein zentrales Anliegen. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind für conet kein wesentliches Thema im Sinne der ESRS (→ 2.3.3). Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in der Lieferkette adressieren wir im Rahmen unserer Sorgfaltspflichten nach dem LkSG und in unserer Menschenrechtsleitlinie. Als Beschwerdemechanismus steht das digitale Hinweisgebersystem auch externen Personen offen (→ 5.1). Darüber können Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltstandards in der Lieferkette gemeldet werden. Erkannte Risiken adressieren wir mit angemessenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Ausblick

Mit unseren bestehenden Instrumenten zur Lieferantenbewertung und klaren Anforderungen an unsere Geschäftspartner haben wir eine solide Basis für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement geschaffen. Diese Basis wollen wir in den kommenden Jahren gezielt weiter ausbauen: mit einer systematischeren Erfassung von Kennzahlen und einer engeren Zusammenarbeit mit unseren wichtigsten Lieferanten, auch bei der Umsetzung unserer Klimaziele.

5.3

Informationssicherheit & Datenschutz (eigene Angabe)

Unser Ziel

conet gewährleistet wirksame Informationssicherheit, verlässlichen Datenschutz und resiliente Systeme und schützt so die Daten und Prozesse seiner Kunden und des eigenen Unternehmens.

Digitale Zukunft braucht Vertrauen. Deshalb gehören Informationssicherheit, Cybersicherheit und Datenschutz zu den wichtigsten Themen für conet – für unser eigenes Unternehmen ebenso wie für unsere Kunden. Als Partner des öffentlichen Sektors, der Verteidigung und weiterer sicherheitskritischer Branchen (KRITIS) tragen wir eine besondere Verantwortung für sensible Informationen und resiliente Systeme. Dass Cybersicherheit in unserer Wesentlichkeitsanalyse als eigenständiges und besonders bedeutendes Thema bestätigt wurde, unterstreicht diesen Anspruch.

Informationssicherheits-Management und Zertifizierungen (GDR-P)

Unsere Sicherheitsstandards sind systematisch organisiert und unabhängig bestätigt. Die Informationssicherheit wird über ein etabliertes Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) gesteuert. Folgende Zertifizierungen und Testate liegen vor:

Standard	Fokus	Geltungsbereich (Auszug)
ISO/IEC 27001	Informationssicherheit	Bonn, Düsseldorf, Dortmund, Garching, Augsburg, Berlin, Neubrandenburg, Stuttgart, Karlsruhe, Mainz, Frankfurt am Main, Köln, Koblenz
ISO/IEC 27001 auf Basis BSI IT-Grundschutz	Hosting- und Cloud-Sicherheit	conet Cloud (Platform & Application Services)
BSI C5:2020 (Testat)	Cloud-Sicherheit	conet Cloud, Betrieb in den Rechenzentren unserer Partner in Düsseldorf und Berlin
TISAX	Informationssicherheit (Automotive)	conet Deutschland: Garching, Augsburg, Mainz, Karlsruhe

Datenschutz (GDR-P)

Der verantwortungsvolle Umgang mit Daten ist ein Kernversprechen gegenüber unseren Kunden und Mitarbeitenden. conet erfüllt die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der einschlägigen nationalen Gesetze und folgt dabei konsequent dem Grundsatz der Datenminimierung. Grundlage hierfür bilden unsere gruppenweite Datenschutzrichtlinie und verpflichtende Datenschutzschulungen für alle Mitarbeitenden, ergänzt durch eine interne Datenschutzbeauftragte und ein fortlaufend geführtes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten.

Sensibilisierung und Schulung (GDR-A)

Sicherheit beginnt bei den Menschen. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig und verpflichtend zu Informationssicherheit und Datenschutz geschult. Dazu gehören ein Cyber-Security-E-Learning, unter anderem zu Phishing, Ransomware, Social Engineering und sicherem Arbeiten, ein ISMS-Basis-E-Learning sowie eine spezielle Schulung zur Informationssicherheit im Projektmanagement.

Schutz von Kunden und Endnutzern (GDR-A)

Unsere Verantwortung für Sicherheit reicht weit über das eigene Unternehmen hinaus. In unseren Projekten verantworten wir häufig Systeme, deren Sicherheit und Datenschutz unmittelbar die Endnutzerinnen und Endnutzer unserer Kunden betreffen, etwa Bürgerinnen und Bürger, die digitale Verwaltungsleistungen nutzen. Über zertifizierte Prozesse, die Schulung zur Informationssicherheit im Projektmanagement und die Vorgaben unseres Code of Conduct stellen wir sicher, dass Sicherheits- und Datenschutzanforderungen in der Leistungserbringung berücksichtigt werden.

Kennzahlen (GDR-M)

Die Abschlussquote der verpflichtenden Datenschutzschulung liegt bei 93%. Das verpflichtende ISMS-Basis-Training haben 94,1% der Mitarbeitenden abgeschlossen. Beim verpflichtenden Cyber-Security-Training beträgt die Abschlussquote 97,6%. Im Berichtsjahr sind keine meldepflichtigen Datenschutzverletzungen aufgetreten.

6

Leading Forward Digital
Nachhaltige Wirkung beim Kunden

6.1

Nachhaltige Kundenwirkung (eigene Angabe)

Unser Ziel

Als Full-Service-IT-Dienstleister befähigt conet seine Kunden zu nachhaltigerer IT: durch Green-IT-Dienstleistungen, ressourcenbewusste Softwareentwicklung und nachhaltigere Lösungsarchitekturen.

Unsere größte Hebelwirkung für Nachhaltigkeit liegt in dem, was wir gemeinsam mit unseren Kunden gestalten. Als Full-Service-IT-Dienstleister können wir mitprägen, wie ressourcenschonend digitale Lösungen entworfen, entwickelt und betrieben werden – und damit Wirkung weit über unseren eigenen Fußabdruck hinaus entfalten. Zugleich verändert sich der Markt: Immer mehr Kunden suchen Lösungen, die ökologische Verantwortung, technologische Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit miteinander verbinden. Nachhaltigkeit wird damit für conet nicht nur zur Verantwortung, sondern zu einem wachsenden Differenzierungsmerkmal und wichtigen Bestandteil zukunftsfähiger digitaler Lösungen.

Nachhaltige Kundenwirkung ist für conet ein strategisches Zukunftsthema mit eigenem Profil, das sich keinem einzelnen ESRS-Themenstandard zuordnen lässt. Bereits heute bündeln wir vorhandene Angebote und Kompetenzen und entwickeln sie auf Basis klarer methodischer Grundlagen gezielt weiter. Dabei geht es nicht nur um einzelne Leistungen, sondern um einen Anspruch: digitale Transformation so zu gestalten, dass Effizienz, Zukunftsfähigkeit und verantwortungsvoller Ressourceneinsatz zusammenspielen. Darüber hinaus setzen wir eigenständige Nachhaltigkeitsprojekte für unsere Kunden um, etwa zur Entwicklung von Green-IT-Strategien, zum Klimaschutz-Monitoring oder zur nachhaltigen Beschaffung. Damit befähigen wir unsere Kunden, ihre Organisation selbst nachhaltig auszurichten und die hierfür erforderlichen Strukturen und Kompetenzen aufzubauen. Dieses Kapitel beschreibt den erreichten Stand und die nächsten Entwicklungsschritte.

Unser Ansatz: Green IT bei conet (GDR-P)

Unter dem Leitgedanken Green IT übersetzen wir diesen Anspruch in konkrete Gestaltung felder. Wir bündeln, wie Nachhaltigkeit in Konzeption, Entwicklung und Betrieb digitaler Lösungen einfließt, führen bestehende Bausteine in einem internen Green-IT-Grundkonzept zusammen und dass wir schrittweise in unsere Leistungsangebote integrieren. Im Mittelpunkt stehen:

- **Energieeffiziente Rechenzentren und Cloud:** In Betrieb und Architektur achten wir auf einen effizienten Ressourceneinsatz, unterstützt durch GreenOps- und FinOps-Ansätze, die Kosten und Emissionen der Cloud-Nutzung gemeinsam optimieren.
- **Nachhaltige Beschaffung und Kreislaufwirtschaft:** Längere Nutzungsdauer, Wiederverwendung und anerkannte Umweltnachweise wie der Blaue Engel fließen in Beschaffung und Lösungsdesign ein (→ 3.2).
- **Ressourcenbewusste Softwareentwicklung:** Wir entwickeln Prinzipien und Standards, um Software von Beginn an ressourcenschonend zu gestalten, und schulen unsere Entwicklungsteams entsprechend.
- **Nachhaltigere Lösungsarchitekturen:** Bei Konzeption und Modernisierung berücksichtigen wir Energie- und Ressourceneffizienz als Entscheidungskriterium.

Wirkung beim Kunden messbar machen (GDR-A)

Der nächste Entwicklungsschritt ist ebenso anspruchsvoll wie entscheidend: Wir wollen den Nachhaltigkeitsbeitrag unserer Leistungen bewertbar, steuerbar und kommunizierbar machen. So können wir die Wirkung gegenüber unserer Kundschaft belastbar ausweisen und gezielt weiterentwickeln. Dafür etablieren wir einen Bewertungsrahmen, mit dem sich die ökologische Wirkung digitaler Lösungen – etwa im Hinblick auf Energie- und Ressourceneffizienz – nachvollziehbar einordnen lässt. Die konzeptionellen und methodischen Grundlagen für eine verlässliche Quantifizierung und Zurechnung schaffen wir systematisch und entwickeln sie anhand praktischer Erfahrungen weiter.

Ziele und Ausblick (GDR-T)

Für dieses Handlungsfeld haben wir aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie klare Ziele abgeleitet. In den kommenden Jahren wollen wir ressourcenbewusste Softwareentwicklung als festen Standard in unseren Teams verankern, den Nachhaltigkeitsbeitrag unserer Leistungen für Kunden sichtbar und bewertbar machen und unser Green-IT-Angebot zu einem strukturierten Leistungsportfolio ausbauen. Ergänzend zu unserem eigenen Dekarbonisierungspfad unter co_2net_{zero} (→ 3.1) wollen wir so auch unsere Kunden dabei unterstützen, ihren digitalen Fußabdruck zu reduzieren, und Nachhaltigkeit zu einem selbstverständlichen Bestandteil unserer Projekte machen.

7

Anhang & Regulatorische Nachweise

ESRS-Index und Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

7.1

ESRS-Index: Berücksichtigte Angabepflichten (IRO-2)

Transparenz bedeutet für uns auch, die Grundlagen dieses Berichts nachvollziehbar zu machen. Der folgende Index zeigt, welche Angabepflichten der vereinfachten ESRS wir in diesem freiwilligen Bericht berücksichtigen und wo sie zu finden sind.

Standard	Angabepflicht	Inhalt	Fundstelle
ESRS 2	BP-1	Grundlagen für die Erstellung	→ 2.1
ESRS 2	BP-2	Genutzte Übergangserleichterungen	→ 2.3.4
ESRS 2	GOV-1	Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane	→ 2.3.1
ESRS 2	GOV-2	Nachhaltigkeit in Anreizsystemen	→ 2.3.1
ESRS 2	GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	→ 2.3.1
ESRS 2	GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen	→ 2.3.1
ESRS 2	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette	→ 2.3.2
ESRS 2	SBM-2	Interessen und Ansichten der Stakeholder	→ 2.3.2
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche IROs und Geschäftsmodell	→ 2.3.2 (finanzielle Effekte: Übergangserleichterung)
ESRS 2	IRO-1	Prozess der Wesentlichkeitsanalyse	→ 2.3.3
ESRS 2	IRO-2	Wesentliche Themen und Angabepflichten	→ 2.3.3, 7.1 bis 7.2
E1	E1-1	Übergangsplan	→ 3.1
E1	E1-2, E1-3	Klimarisiken und Resilienz	→ 3.1
E1	E1-4, E1-5	Konzepte und Maßnahmen	→ 3.1
E1	E1-6	Klimaziele	→ 3.1
E1	E1-7	Energieverbrauch und Energiemix	→ 3.1
E1	E1-8	THG-Emissionen Scope 1, 2, 3	→ 3.1
E1	E1-9	CO_2-Zertifikate	→ 3.1
E1	E1-10, E1-11	Interne CO_2-Bepreisung, finanzielle Effekte	→ 2.3.4
E5	E5-1 bis E5-3	Konzepte, Maßnahmen, Ziele	→ 3.2
E5	E5-4, E5-5	Ressourcenzuflüsse und -abflüsse	→ 3.2
S1	S1-1 bis S1-4	Konzepte, Einbindung, Maßnahmen, Ziele	→ 4.1 bis 4.4
S1	S1-5	Merkmale der Beschäftigten	→ 4.1
S1	S1-6	Fremdarbeitskräfte	→ 2.3.4
S1	S1-7	Tarifabdeckung und sozialer Dialog	→ 4.1
S1	S1-8	Geschlechterverteilung im Top-Management	→ 4.2
S1	S1-9	Angemessene Entlohnung	→ 4.1
S1	S1-10, S1-11	Soziale Absicherung, Menschen mit Behinderung	→ 2.3.4
S1	S1-12	Weiterbildung	→ 4.4
S1	S1-13	Gesundheit und Sicherheit	→ 4.1
S1	S1-14	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	→ 4.1 (qualitativ)
S1	S1-15	Vergütungskennzahlen	→ 4.2 (Aufnahme im Folgebericht)
S1	S1-16	Diskriminierungsfälle	→ 4.2
G1	G1-1	Konzepte zur Unternehmensführung	→ 5.1, 5.2
G1	G1-2	Maßnahmen	→ 5.1, 5.2
G1	G1-3	Ziele	→ 5.1
G1	G1-4	Korruption und Bestechung: Kennzahlen	→ 5.1
G1	G1-6	Zahlungspraktiken	→ 5.2
Eigene Angabe	GDR-P, GDR-A, GDR-M	Informationssicherheit & Datenschutz	→ 5.3
Eigene Angabe	GDR-P, GDR-A, GDR-T	Nachhaltige Kundenwirkung	→ 6.1

7.2

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften (IRO-2)

Die ESRS verlangen eine Übersicht der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ableiten, etwa aus der Offenlegungsverordnung (SFDR) oder dem Europäischen Klimagesetz. Die folgende Tabelle zeigt, wo wir diese Datenpunkte berichten oder warum sie für uns nicht zutreffen.

Angabepflicht	Datenpunkt	Fundstelle / Status
ESRS 2 GOV-1	Anteil unabhängiger Mitglieder der Aufsichtsorgane	→ 2.3.1
ESRS 2 GOV-1	Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen	→ 2.3.1
ESRS 2 GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	→ 2.3.1
ESRS 2 SBM-1	Tätigkeiten in fossilen Brennstoffen, Chemieproduktion, geächteten Waffen, Tabak	→ 2.3.2 (keine Tätigkeit)
ESRS 2 GDR-P	Menschenrechtliche Grundsatzverpflichtungen	→ 5.1
ESRS 2 IRO-2	Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit	→ 5.2 (LkSG-Risikoanalyse)
E1-1	Übergangsplan	→ 3.1
E1-6	THG-Reduktionsziele	→ 3.1
E1-7	Energieverbrauch und Energiemix	→ 3.1
E1-7	Aufschlüsselung fossiler Energie (nur klimaintensive Sektoren)	Nicht zutreffend
E1-8	THG-Emissionen Scope 1, 2 und 3	→ 3.1
E1-9	Entnahmen und CO_2-Zertifikate	→ 3.1
E1-11	Finanzielle Effekte aus physischen Risiken und Chancen, Energieeffizienz von Immobilien	Übergangserleichterung
E2-4, E3-1, E3-4, E4-2, E4-5	Schadstoffe, Wasser, Biodiversität	Nicht wesentlich (→ 2.3.3)
E5-5	Nicht recycelte und gefährliche Abfälle	Nicht wesentlich (→ 3.2)
S1-1	Maßnahmen gegen Menschenhandel	→ 5.1
S1-2	Beschwerdemechanismus	→ 4.3, → 5.1
S1-13	Arbeitsschutzsystem, Unfallrate	→ 4.1
S1-13	Ausfalltage durch Unfälle und Erkrankungen	Übergangserleichterung
S1-15	Unbereinigter Gender Pay Gap, Vergütungsverhältnis	Folgebericht (→ 4.2)
S1-16	Diskriminierungsfälle, Menschenrechtsvorfälle	→ 4.2
S2, S3, S4	Datenpunkte zu Wertschöpfungskette, Gemeinschaften, Endnutzern	Nicht wesentlich (→ 2.3.3)
G1-1	Übereinstimmung mit der UN-Konvention gegen Korruption	→ 5.1
G1-1	Schutz von Hinweisgebern	→ 5.1
G1-2	Maßnahmen bei Verstößen gegen Antikorruptionsstandards	→ 5.1
G1-4	Verurteilungen und Bußgelder wegen Korruption	→ 5.1

www.conet.de