



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021



Inhaltsverzeichnis

1. Über den Bericht	3
2. Vorwort des Höchsten Entscheidungsorgans	4
3. GRI 101: Grundlagen	8
4. GRI 102: Allgemeine Angaben	8
4.1. Organisationsprofil	8
4.2. Strategie	20
4.3. Ethik und Integrität	21
4.4. Unternehmensführung	25
4.5. Einbindung von Stakeholdern	26
4.6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung	27
5. GRI 200: Ökonomie	37
5.1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	37
5.2. GRI 207: Steuern	38
6. GRI 300: Ökologie	39
6.1. GRI 302: Energie	39
6.2. GRI 303: Wasser und Abwasser	42
6.3. GRI 305: Emissionen	44
6.5. GRI 306: Abfall	48
7. GRI 400: Soziales	50
7.1. GRI 401: Beschäftigung	50
7.2. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	58
7.3. GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59
7.4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung	60
7.5. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	62
8. Impressum	63
9. GRI Index	64

1. Über den Bericht

CENIT veröffentlicht seinen Nachhaltigkeitsbericht jährlich. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde zum 30.04.2022 veröffentlicht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Kalenderjahr, für den vorliegenden Bericht somit beginnend vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021. Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich aktualisiert und veröffentlicht. Dieser Bericht beinhaltet im Wesentlichen Angaben zur allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie, dessen Gültigkeit sich über den gesamten Konzern erstreckt. Alle Angaben zur aktuellen Nachhaltigkeitsleistung und entsprechende Kennzahlen beziehen sich durch die erstmalige Erhebung vieler Themen im Jahre 2021 auf Angaben zur CENIT AG mit ihren Standorten in Deutschland. Vereinzelt werden zusätzlich bereits Angaben zu weiteren Entitäten des CENIT-Konzerns in diesem Bericht veröffentlicht und an jeweiliger Stelle entsprechend angegeben. Mit dem Blick nach vorne setzt sich CENIT zum Ziel, mittelfristig über seine Nachhaltigkeitsleistung des gesamten Konzerns, transparent zu berichten. Bei der Berichtserstellung werden zur vollständigen Darstellung des Erhebungszeitraums teilweise sachgerechte Schätzungen bzw. Hochrechnungen vorgenommen. Die tatsächlich eintretenden Werte können gegebenenfalls von diesen Schätzungen abweichen und werden in folgenden Nachhaltigkeitsberichten korrigiert. Wesentliche methodische und strukturelle Änderungen im Vergleich zur Berichterstattung im Vorjahr werden an entsprechender Stelle dokumentiert. Durch die kaufmännische Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen auftreten. Allen Kennzahlen liegen entsprechende Daten aus dem Berichtszeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2021 zu Grunde. Stellenweise, z. B. bei Kennzahlen und Relationen von Mitarbeitenden findet eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2021 statt.

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2021 enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen des Managements über künftige Entwicklungen beruhen. Risiken und Unsicherheiten, wie bspw. das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer, die erfolgreiche Integration von Neuerwerbungen und die Realisierung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen, liegen außerhalb der Möglichkeiten der CENIT bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung. Sollte einer dieser Fälle oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, können die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen.

Der vorliegende Bericht wurde nach Möglichkeit genderneutral formuliert. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung von männlichen, weiblichen oder diversen Bezeichnungen verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf alle Geschlechtsidentitäten.

2. Vorwort des Höchsten Entscheidungsorgans

Im zurückliegenden Jahr hat uns weiterhin die Corona-Pandemie begleitet. Dabei wurden im Zuge der Pandemiebekämpfung wieder Unternehmungen auf der ganzen Welt vor zahlreiche zusätzliche Aufgaben und Herausforderungen gestellt. Für die Mitarbeiter der CENIT bedeutete dies unter anderem, weiterhin verstärkt von mobilen Arbeitsplatzregelungen Gebrauch zu machen und die sozialen Kontakte in Präsenzform auf ein erforderliches Minimum zu reduzieren. Als Innovator und Anbieter von Dienstleistungen im Bereich der Einführung und des Betriebs von Informations- und Prozesstechnologien, sind wir weiterhin stolz, diese Hürden sowohl intern als auch im Zusammenspiel mit unseren Kunden und Partnern gut gelöst zu haben. So konnten wir von Beginn an, unsere Geschäftstätigkeiten nahezu vollständig digital und ohne große Übergangsphase weiterführen.

Trotz der beiden turbulenten letzten Jahre blickt die CENIT optimistisch in die Zukunft. Mit dem Blick nach vorne gerichtet, werden die von uns gewonnenen Erkenntnisse aktiv genutzt, um die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie 2025 zu fördern. So hat die Pandemie dazu beigetragen, dass wir heute unsere eigenen Geschäftsprozesse noch besser verstehen sowie uns der Erkenntnis vergewissert haben, dass Wissenschaft und Technologie der Schlüssel für menschlichen Fortschritt sind. Deshalb setzen wir auch in 2022 erneut den Fokus unserer Geschäftstätigkeit auf die Entwicklung und Optimierung von IT-technischen Lösungen für unsere Kunden und bieten unsere Dienstleistung in Zukunft auf noch effizienterem Wege an.

Ferner sind hybride Arbeitskonzepte gekommen, um zu bleiben. Aus diesem Grund hat die CENIT die hauseigene Initiative „New Work 2023“ ins Leben gerufen, um somit unsere Ressourcen noch effizienter zu nutzen und dabei auch einen echten Mehrwert für unsere Mitarbeiter zu schaffen (Stichwort: Work-Life-Balance).

Im Zuge der strategischen Neuausrichtung (CENIT 2025) werden wir auch eine Überarbeitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung realisieren. Der vorliegende CSR-Bericht ist bereits der fünfte Nachhaltigkeitsbericht, was verdeutlicht, dass bei CENIT dem Thema Nachhaltigkeit schon seit längerer Zeit eine gewisse Aufmerksamkeit beigemessen wird. Dennoch oder gerade deswegen, werden wir zukünftig unsere Anstrengungen in diesem Bereich nochmals intensivieren. Dies geschieht nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund, dass die Beantwortung von Fragen zur Nachhaltigkeit im Kontext von Kunden, Mitarbeitern und Gesellschaft aus der öffentlichen Debatte nicht mehr wegzudenken ist. Dieser Verantwortung werden auch wir uns stellen und hierzu die uns betreffenden Fragestellungen mit Maßnahmen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsansatzes beantworten.

Zu diesem Zweck werden wir auch im Jahre 2022 weiterhin an der Optimierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements arbeiten. Hierzu wird bereits an der Umsetzung von weiteren Maßnahmen sowie der Festlegung von adäquaten Nachhaltigkeitszielsetzungen gearbeitet. Hierbei wird mit Hilfe einer transparenten Berichterstattung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen das übergeordnete Ziel verfolgt, Investoren, Kunden, Lieferanten aber auch eigene Mitarbeiter über die Nachhaltigkeitsprozesse der CENIT bestmöglich zu informieren und so einen echten Mehrwert für unsere Anspruchsgruppen zu generieren. Dabei setzt die CENIT erstmalig in 2021 auf eine standardisierte Form der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß dem GRI-Standard, dem global am weitesten verbreiteten Standardrahmenwerk für ESG-Berichterstattung. Durch diese Neuausrichtung des Nachhaltigkeitsberichts, weit über den bisher gesetzlich erforderlichen

Rahmen hinaus, sieht die CENIT sich auch für kommende regulatorische Veränderungen gut aufgestellt.

Demzufolge wendet sich der vorliegende Bericht sowohl an Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter als auch an Investoren der CENIT sowie an interessierte Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. In diesem Zusammenhang möchten wir mit der neuen Struktur des Berichts die Bereiche im Rahmen von Environmental, Social and Governance (ESG) aufzeigen, die für uns von großer Bedeutung sind (Wesentlichkeitsanalyse). Hierbei stehen an erster Stelle die Menschen mit denen wir fast tagtäglich zu tun haben. Konkret heißt das, die Kollegen und Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten sowie die Gesellschaft und unser Einfluss auf das Wohlergehen Vieler (Teil: Mitarbeiter & Gesellschaft). Ergänzend hierzu betrachten wir unseren Einfluss auf die Umwelt und speziell den Klimawandel, zum einen unter dem Aspekt der internen betrieblichen Ressourcenschonung und zum anderen durch unsere nachhaltigen Software- und IT-Lösungen, mit denen unsere Kunden die negativen Auswirkungen auf die Umwelt verringern können (Teil: Umwelt & Klima). Der dritte wichtige Teilbereich ist Integrität und Compliance. Darin behandeln wir unter anderem faire Geschäftspraktiken, Datenschutz und Datensicherheit.

Zum besseren Verständnis wird einleitend neben dem **Geschäftsmodell** auch der hierbei zur Anwendung gelangende **Nachhaltigkeitsansatz** von CENIT dargestellt und erläutert.

Geschäftsmodell fokussiert auf die Digitalisierung von Prozessen

CENIT ist seit über 30 Jahren der Partner für die erfolgreiche digitale Transformation. Kunden verfügen mit CENIT an ihrer Seite über weitreichende Möglichkeiten zur Optimierung ihrer horizontalen und vertikalen Geschäftsprozesse. Innovative Technologien aus den Bereichen Product Lifecycle Management (PLM), Digitale Fabrik und Enterprise Information Management (EIM) schaffen dafür die Basis. Hierbei entsteht die Kompetenz der CENIT-Berater aus der Kombination von fachübergreifendem Prozessverständnis und tiefer Fach-Expertise. Dabei gibt der durchgängige Beratungsansatz unseren Kunden die Sicherheit, dass ihre Lösungen mit dem Verständnis für ihre gesamte Wertschöpfungskette entstehen. Als ganzheitlich sowie international aufgestellter Partner seiner Kunden übernimmt CENIT die Verantwortung von der Beratung über die Einführung innovativer IT-Lösungen bis zum wirtschaftlichen Betrieb sämtliche wesentliche Schritte der Wertschöpfungskette. Hierzu stellt sich das CENIT-Team auf die jeweilig spezifische Situation des Kunden ein und gewährleistet damit die Praxisnähe, die messbare operative Optimierungen ermöglicht. Im Ergebnis ermöglicht CENIT zusammen mit seinen rund 700 Mitarbeitern die Generierung von Wettbewerbsvorteilen für namhafte Kunden in Schlüsselindustrien der Wirtschaft, namentlich Automobil, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Werkzeug- und Formenbau, Finanzdienstleistungen, Handel und Konsumgüter.

Dabei wird zur erfolgreichen Umsetzung unserer Strategie 2025 sowohl **organisches als auch anorganisches Wachstum** beitragen.



Nachhaltigkeitsansatz basiert auf verantwortungsvoller Führung

Unser Unternehmen unter Berücksichtigung von Werten wie Respekt und Vertrauen nachhaltig zu führen sowie dabei Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen, war schon immer, ist heute und wird für uns auch in Zukunft von zentraler Bedeutung sein. Daher sehen wir es als unausweichlich an, unsere gesamte Geschäftstätigkeit am Ziel einer nachhaltigen Entwicklung auszurichten. Konkret bedeutet dies für uns als Unternehmen, unsere Prozesse und Abläufe so zu gestalten, dass zukünftige Generationen nicht durch unsere heutigen Handlungen negativ beeinflusst werden. Hierzu bekennen wir uns vollumfänglich zu den 17 Sustainable Development Goals der United Nations. Wir selbst als Unternehmen reduzieren hierzu jegliche Form von uns verursachter Emissionen auf ein absolutes Minimum. Uns als Teil der Gesellschaft ist bewusst, dass der derzeitige Ausstoß von vermeidbaren Emissionen durch die Menschheit als gesamtes nicht länger tragbar ist.

Als Arbeitgeber von weltweit über 700 Mitarbeitern sind wir uns der sozialen Verantwortung gegenüber uns selbst bewusst. Kein Ertrag aus unserer Geschäftstätigkeit ist auf Kosten des gesundheitlichen Wohlbefindens unserer Belegschaft rechtfertigbar. Unseren Standpunkt zu unseren Mitarbeitern und unsere Position als attraktiver und **Diversität** fördernder Arbeitgeber formulieren wir deshalb als eines unserer wesentlichen Themen und stellen es in den Kontext zum gesamten Unternehmenserfolg.

Auch über die Schwellen unserer eigenen Mitarbeiter hinaus sind wir uns unserer Verantwortung als Unternehmen des Mittelstands in der Gesellschaft bewusst. Über unser eigenes Programm **CENIT CARES** nehmen wir unsere Rolle hierbei verstärkt wahr. Unter diesem Dach beteiligen wir uns jährlich an einer beachtlichen Anzahl sozialer Projekte und rufen unsere Mitarbei-

ter stetig zur Unterstützung hilfsbedürftiger Gruppen auf. Von unserem Selbstverständnis, unsere Mitarbeiter bei solchen sozialen Hilfsaktionen zu unterstützen machen wir regelmäßig Gebrauch.

Nachhaltig bedeutet für uns im Speziellen als Beratungsunternehmen in der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche nicht nur unsere eigenen Prozesse so nachhaltig wie möglich zu gestalten, sondern gleichzeitig als **Enabler, Treiber und Förderer nachhaltiger Prozesse für unsere Kunden und Partner zu fungieren**. Dabei heben wir zusammen mit unseren Kunden Nachhaltigkeitspotentiale in der jeweiligen Unternehmung. Wo möglich vereinbaren wir mit unseren Kunden auf lange Flug- und Fahrwege zu verzichten, um keine überflüssige Belastung für die Umwelt zu verursachen. Selbstverständlich schätzen wir dennoch weiterhin den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden und sind überzeugt hier stets ein sinnvolles Gleichgewicht zu finden.

Im Hinblick aller unserer Anspruchsgruppen verpflichten wir uns der nachhaltigen Führung unseres Unternehmens. Jeder Mitarbeiter bei der CENIT verpflichtet sich stets vor dem Hinblick eines langfristigen Fortbestehens der Unternehmung zu handeln. Kurzfristige Gewinne sind nicht mit einer eventuellen Gefährdung des Fortbestehens der Geschäftstätigkeit der CENIT zu rechtfertigen. Wir verpflichten uns im Zuge dessen einer ethisch und moralisch konformen Führung unseres Unternehmens. Jegliche Form von Korruption und Bestechlichkeit, von wettbewerbs- und rechtswidrigem Verhalten lehnen wir bei CENIT daher kategorisch ab. Derartige Konventionen spiegelt unser Verhaltenskodex, dem **Code of Conduct**, wider, indem er Standards für das Verhalten im täglichen Umgang miteinander festgelegt. Konkret führt dieser hierzu in der Präambel aus:

„Das Erscheinungsbild der CENIT in der Öffentlichkeit wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns geprägt. Jeder von uns ist mitverantwortlich dafür, dass wir als Konzern weltweit unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Hohe ethische und rechtliche Standards liegen sowohl unseren strategischen Überlegungen als auch unserem Tagesgeschäft zu Grunde.“

Zu den einzeln benannten Pflichten aller Mitarbeiter gehören unter anderem der **Schutz von natürlichen Ressourcen, Korruptionsbekämpfung sowie die Pflicht, jegliche Art von Diskriminierung zu unterlassen bzw. entgegenzutreten**. Nachhaltig ausgerichtet ist auch der Umgang mit den Mitarbeitern von CENIT. Mitarbeiterverantwortung spielt in der CENIT entsprechend eine wichtige Rolle. Als Ausdruck hiervon ist im März 2021 der Code of Conduct neu aufgelegt worden, zudem ist die Entwicklung eines entsprechenden Codes für Geschäftspartner und Lieferanten geplant.

Wir bei CENIT sind davon überzeugt, unserem Geschäftsmodell erfolgreich nachgehen zu können und auch in Zukunft noch großes Entwicklungspotential besitzen ohne dabei auf nicht nachhaltiges ökonomisches, ökologisches oder soziales Verhalten zurückgreifen zu müssen. Gemäß unserem formulierten Purpose kann man unsere Nachhaltigkeitsstrategie wie folgt zusammenfassen: **Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung.**

3. GRI 101: Grundlagen

4. GRI 102: Allgemeine Angaben

4.1. Organisationsprofil

GRI 102-1: Name der Organisation

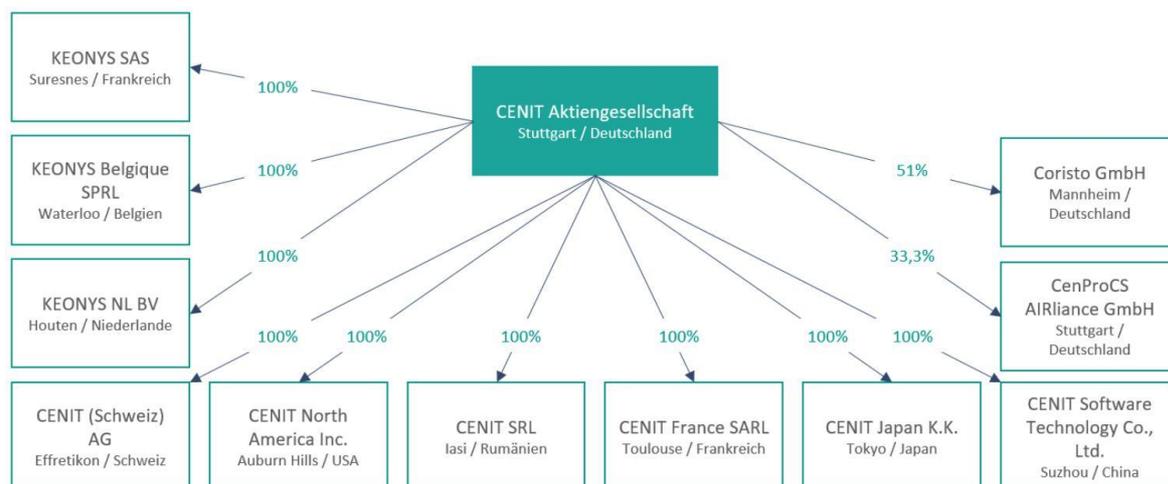
GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

GRI 102-4: Betriebsstätten

Die CENIT AG hat ihren Stammsitz in Deutschland (Stuttgart) und ist dort u. a. in den Ballungszentren (Berlin, Hamburg, Hannover, München und Frankfurt) vertreten. Durch den Erwerb der KEONYS-Gruppe im Jahr 2017 hat die CENIT ihre Präsenz in Europa ausgebaut. Seit dem ist CENIT durch KEONYS neben Frankreich auch in den Niederlanden und Belgien mit eigenen Ländergesellschaften vertreten. Weitere Standorte unterhält CENIT in den USA, der Schweiz, Rumänien, Japan und seit Februar 2020 auch in China.

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Das **gesellschaftsrechtliche Organigramm** des CENIT-Konzerns stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:



GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die CENIT hat fünf Geschäftsbereiche, die unter den Segmenten **PLM** und **EIM** zusammengefasst werden. Dem Segment PLM werden die Bereiche 3DS Solutions, SAP Solutions, Digital Business Services und Digital Factory Solutions zugeordnet. Der PLM-Bereich fokussiert sich auf PLM Plattformen und Applikationen in der klassischen Fertigungsindustrie und optimiert Fertigungsprozesse wie Produktentwicklung, Produktion oder Änderungsmanagement auch mit CENIT eigenen Softwarelösungen. So erbringt CENIT als Value Added Integrator seinen Kunden einen erheblichen Mehrwert zu einem bloßen Software-Reseller. Demgegenüber konzentriert sich der EIM-Bereich auf Prozesse rund um 360-Grad-Kundenkommunikation, Vorgangsbearbeitung, Akten- und Dokumentenmanagement vornehmlich in der Finanzdienstleistungsbranche.

CENIT ist der **Spezialist für die Kernprozesse ihrer Kunden** und konzentriert sich auf die Fertigungsindustrie und die Finanzdienstleistungsbranche. Das Beratungs-, Service- und Softwareangebot des CENIT-Konzerns beruht auf Standardprodukten seiner Softwarepartner sowie darauf

basierenden CENIT-eigenen Lösungen. Führende Softwareanbieter, wie Dassault Systèmes, IBM und SAP sind strategische Partner des Unternehmens. Die Mitarbeiter im CENIT-Konzern unterstützen die Kunden branchenorientiert bei der Planung, Implementierung und Optimierung ihrer Geschäfts- und IT-Prozesse.

Damit die Kunden sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können, übernimmt der CENIT-Konzern zudem das **Management der Applikationen** und der damit verbundenen **IT-Infrastrukturen**.

GRI 102-6: Belieferte Märkte

CENIT gliedert seine **Absatzmärkte** in die Regionen Deutschland, Rest of Europe (kurz: RoE) und Rest of World (kurz: RoW). Im Geschäftsjahr stellte die Region Deutschland den größten Absatzmarkt dar, gefolgt von RoE und RoW.

In Europa gliedern sich die wesentlichen Absatzmärkte auf Deutschland, Frankreich und die Schweiz. Daneben beliefert CENIT jedoch auch Kunden in weiteren Ländern in Europa, wie beispielsweise in Belgien oder den Niederlanden. Der Bereich RoW fokussiert sich aktuell auf die Absatzmärkte China, Japan und die USA.

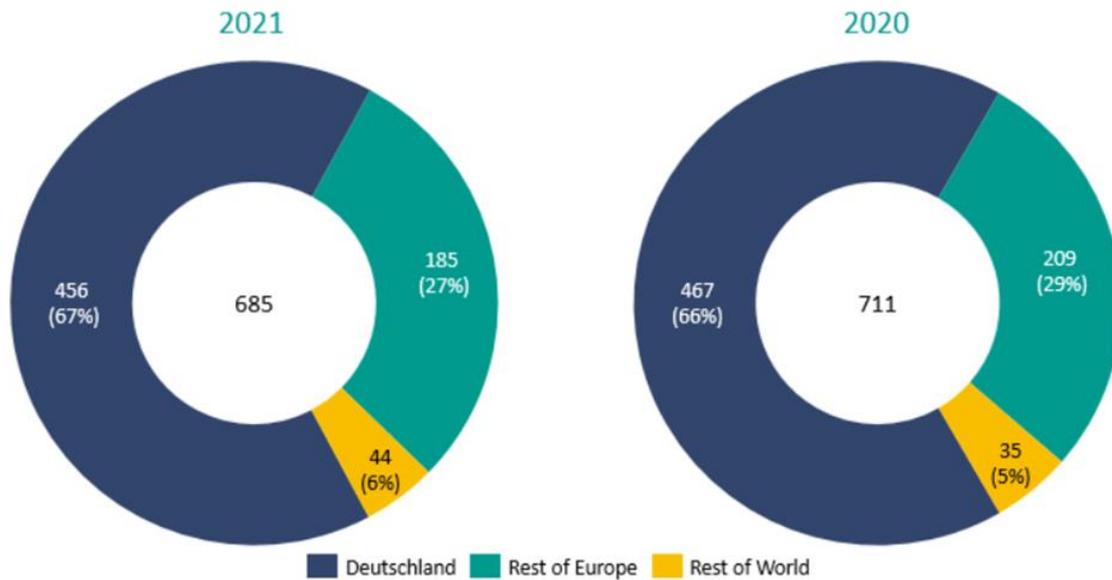
GRI 102-7: Größe der Organisation

Dieser Abschnitt soll Aufschluss über die Größenverhältnisse der CENIT geben. Hierzu werden, in aller Kürze, Angaben zu Mitarbeiteranzahl, der Anzahl der Standorte, zu den Umsatzzahlen, sowie zu den Kapitalverhältnissen veröffentlicht. Auch die von CENIT angebotenen Produkte und Dienstleistungen werden konkretisiert.

Für eine detailreichere Aufschlüsselung der Informationen empfiehlt sich ein Blick in unseren Geschäftsbericht.

Am 31. Dezember 2021 waren im Konzern 685 (Vj.: 711) Mitarbeiter beschäftigt. Die CENIT AG, Stuttgart, beschäftigte zum selben Zeitpunkt 456 Mitarbeiter (Vj.: 458). CENIT als führendes IT-Beratungs- und Softwarehaus ist weltweit derzeit mit 26 Standorten in neun Ländern vertreten. Für das Jahr 2021 erwirtschafteten die Gesellschaften des CENIT-Konzerns einen Umsatz von 146,1 Mio. EUR. Die Bilanzsumme des CENIT-Konzerns von 92,8 Mio. EUR teilt sich dabei in 43,6 Mio. EUR Eigenkapital und 49,2 Mio. Fremdkapital (10,1 Mio. EUR langfristige Verbindlichkeiten und 39,1 Mio. EUR kurzfristige Schulden), sodass eine Eigenkapitalquote von 47% für das Jahr 2021 ausgewiesen wird.

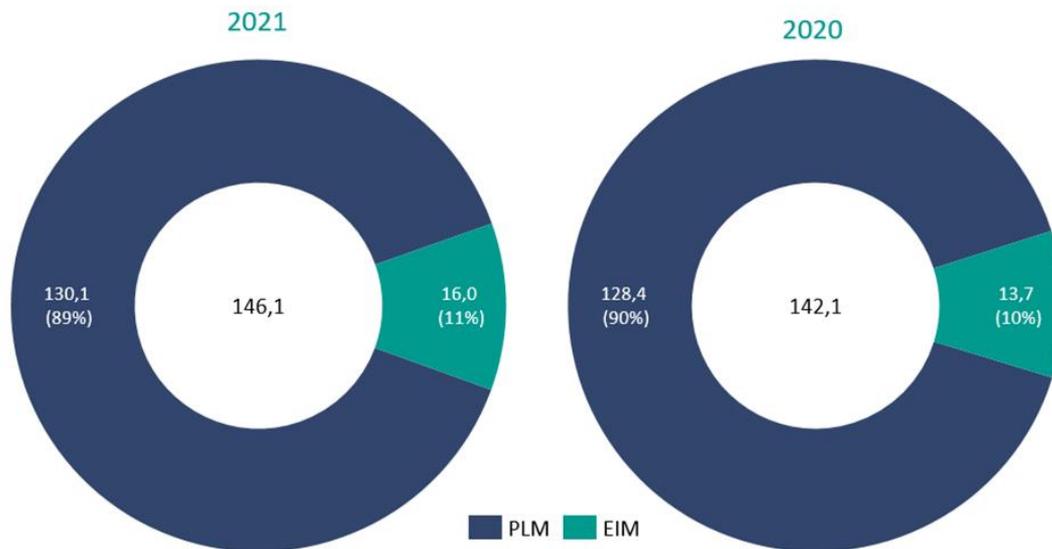
Beim Blick auf die **Verteilung der Mitarbeiter** im CENIT-Konzern nach Regionen ergibt sich folgendes Bild:



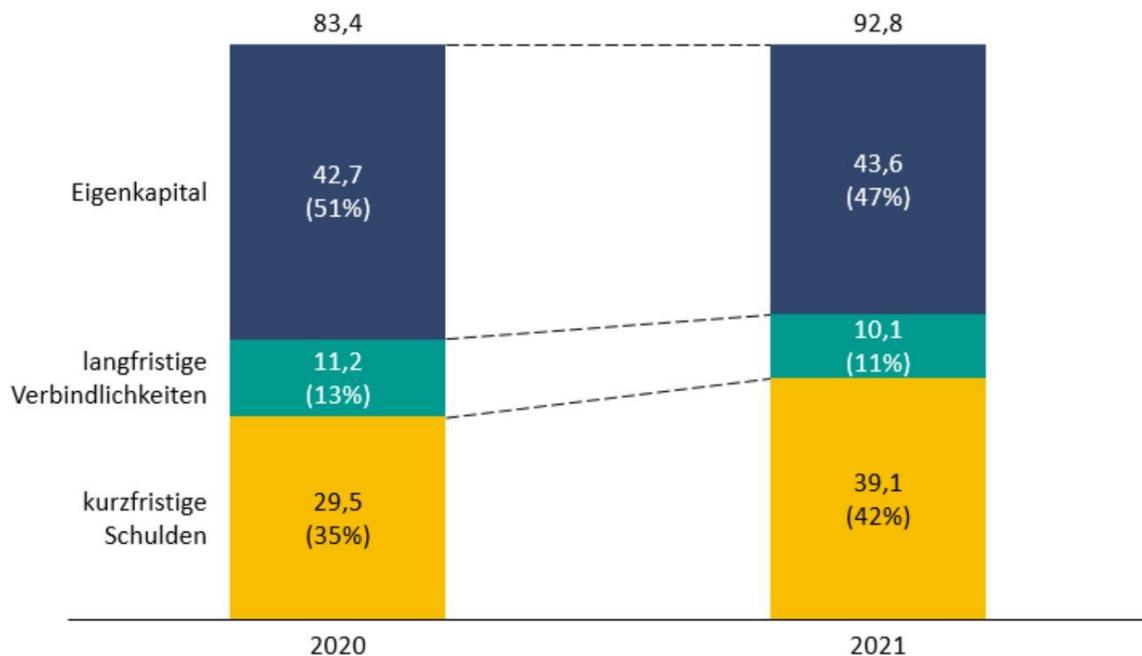
Insgesamt teilen sich die Mitarbeiter der CENIT wie folgt auf die einzelnen Gesellschaften auf:

Gesellschaft	31.12.2021	31.12.2020
CENIT AG Stuttgart / Deutschland	446	458
Keonys SAS Suresnes / Frankreich	111	117
CENIT SRL Iasi / Rumänien	45	45
CENIT North America Inc. Auburn Hills / USA	19	25
CENIT France SARL Toulouse / Frankreich	16	19
CENIT (Schweiz) AG Effretikon / Schweiz	13	15
Coristo GmbH Mannheim / Deutschland	10	9
CENIT Japan K.K. Tokyo / Japan	8	8
Keonys Belgique SPRL Waterloo / Belgien	7	7
Keonys NL BV Houten / Niederlande	6	6
CENIT Software Technology Co., Ltd. Suzhou / China	4	2
Gesamt	685	711

Der **Umsatz** des CENIT-Konzerns lag im Geschäftsjahr 2021 bei 146,1 Mio. EUR und damit um ca. 2,8% über dem Vorjahreswert. Bezogen auf die beiden Segmente PLM und EIM ergibt sich folgendes Bild:



Die **Kapitalstruktur** des Konzerns stellt sich nach Fristigkeit gegliedert wie folgt dar:



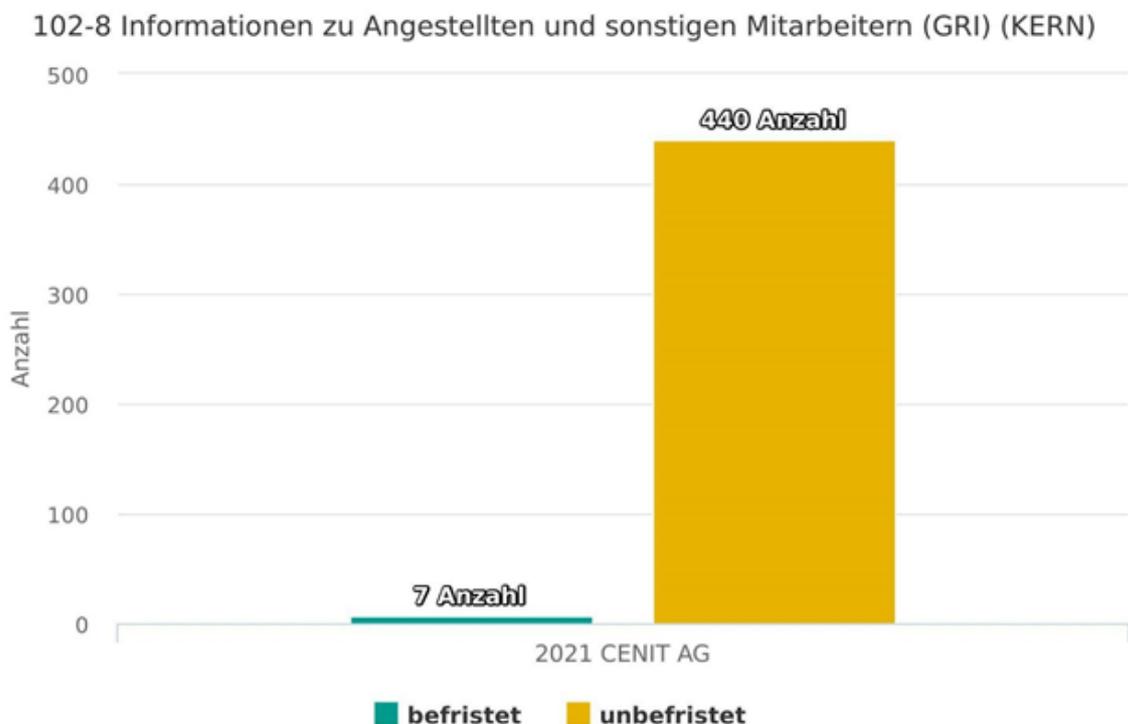
CENIT ist der Spezialist für die Kernprozesse ihrer Kunden und konzentriert sich auf die Fertigungsindustrie und die Finanzdienstleistungsbranche. Das Beratungs-, Service- und Softwareangebot des CENIT-Konzerns beruht auf Standardprodukten seiner Softwarepartner sowie darauf basierenden CENIT-eigenen Lösungen. Führende Softwareanbieter, wie Dassault Systèmes, IBM und SAP sind Partner des Unternehmens. Die Mitarbeiter im CENIT-Konzern unterstützen die Kunden branchenorientiert bei der Planung, Implementierung und Optimierung ihrer Geschäfts- und IT-Prozesse. Damit die Kunden sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können, übernimmt

der CENIT-Konzern zudem das Management der Applikationen und der damit verbundenen IT-Infrastrukturen. Eine genaue Angabe über die Anzahl der verschiedenen von CENIT angebotenen Dienstleistungen lässt sich somit nicht pauschal treffen, da die CENIT für jeden seiner Kunden eine individuelle und möglichst beste Lösung anstrebt.

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

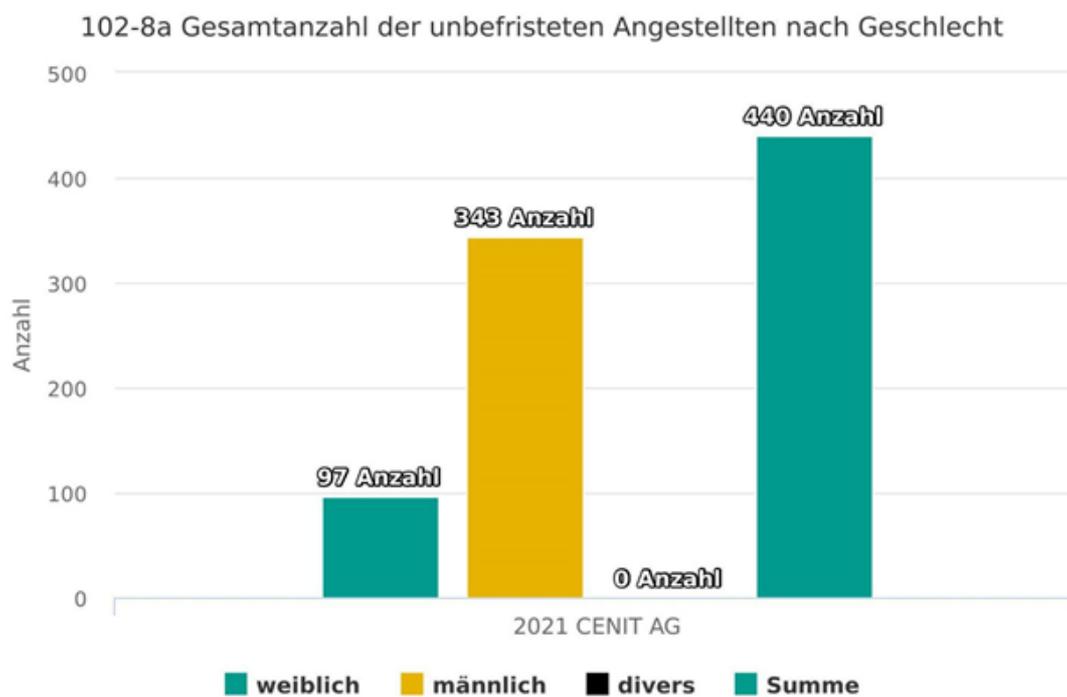
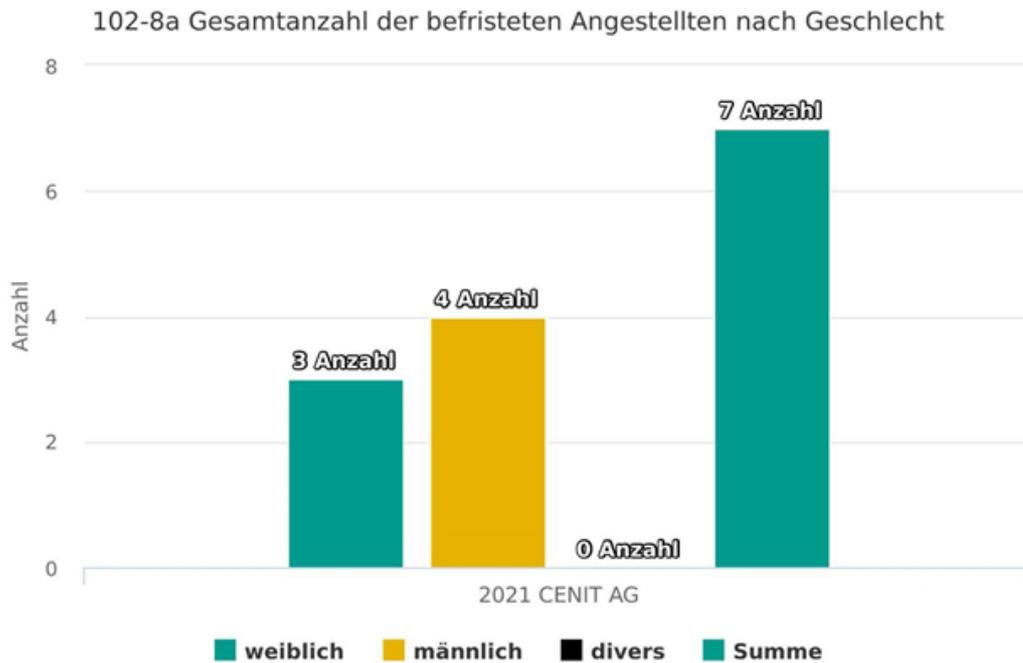
Gesamtzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag

	2021
Gesamtanzahl der Angestellten	447
davon befristet	7
davon unbefristet	440



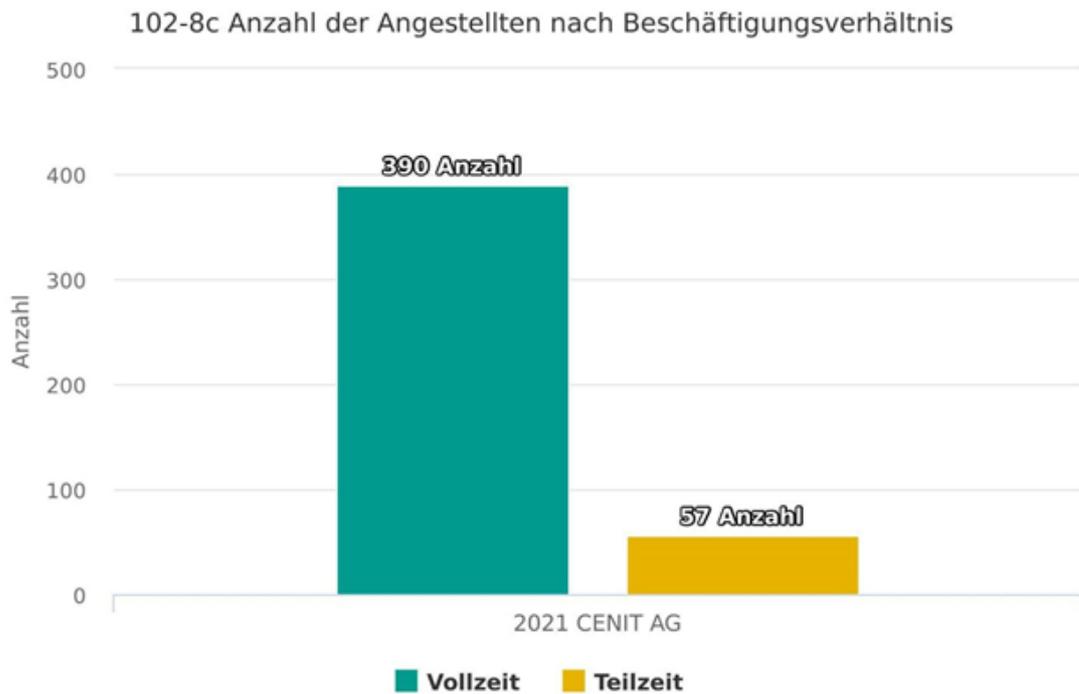
a. Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Geschlecht.

	2021
Gesamtanzahl befristeter Arbeitsverhältnisse	7
davon männlich	4
davon weiblich	3
davon divers bzw. ohne Angabe	0
Gesamtanzahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse	440
davon männlich	343
davon weiblich	97
davon divers bzw. ohne Angabe	0



Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit)

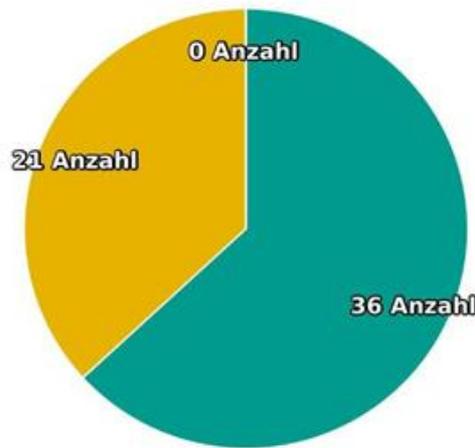
	2021
Gesamtanzahl der Angestellten	447
davon Vollzeit beschäftigt	390
davon Teilzeit beschäftigt	57



Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit), nach Geschlecht

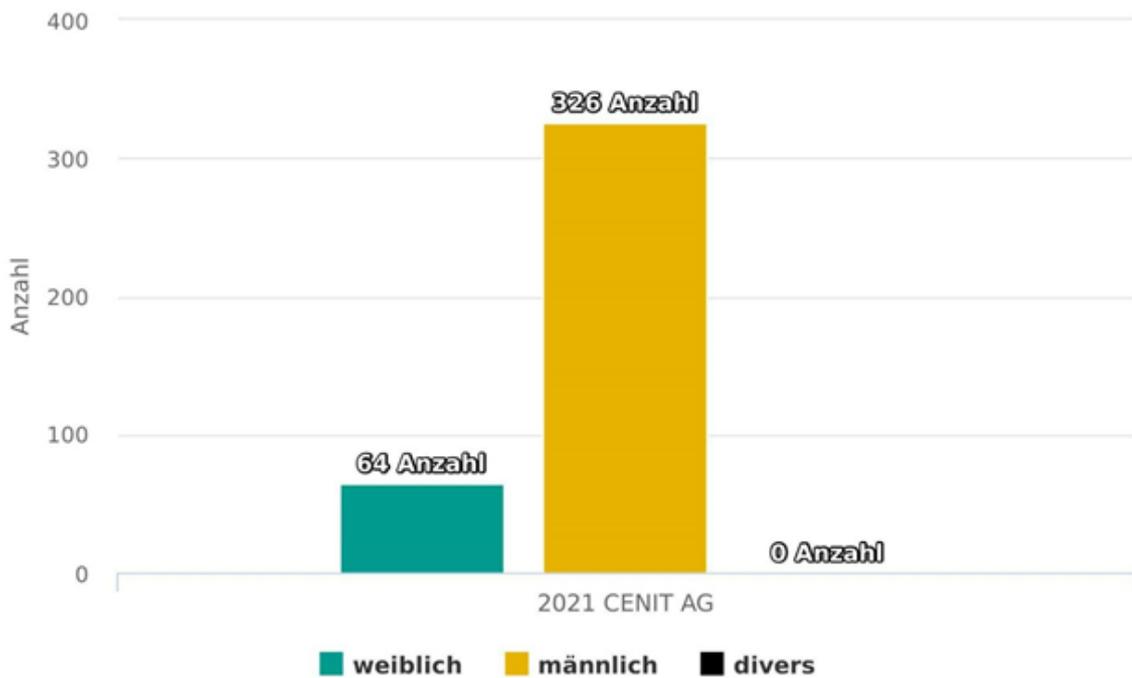
	2021
Gesamtzahl der Vollzeit beschäftigten	390
davon männlich	326
davon weiblich	64
davon divers bzw. ohne Angabe	0
Gesamtzahl der Teilzeit beschäftigten	57
davon männlich	21
davon weiblich	36
davon divers bzw. ohne Angabe	0

102-8c Anzahl der Teilzeit Angestellten, nach Geschlecht



2021 CENIT AG 2021 CENIT AG 2021 CENIT AG

102-8c Anzahl der Vollzeit Angestellten, nach Geschlecht



GRI 102-9: Lieferkette

GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

CENIT als Dienstleister für individuelle Softwarelösungen arbeitet mit ausgewählten Softwarelieferanten zusammen. Auf Basis gelieferter Software stellt CENIT individuell angepasste Softwarelösungen seinen Kunden aus verschiedenen Branchen zur Verfügung. Zudem ist CENIT Anbieter eigenentwickelter Software.

Für den Berichtszeitraum 2021 bestehen keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Der Vorsorgeansatz wurde von den Vereinten Nationen im Grundsatz 15 der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung eingeführt. Darin heißt es: „Zum Schutz der Umwelt wenden die Staaten den Vorsorgeansatz entsprechend ihren Möglichkeiten weitgehend an. Drohen schwerwiegende oder irreversible Schäden, so darf ein Mangel an vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit kein Grund dafür sein, kosteneffiziente Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschädigungen aufzuschieben.“ Die Anwendung des Vorsorgeprinzips kann einer Organisation dabei helfen, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren oder zu vermeiden.

Der Vorsorgeansatz findet bei der CENIT AG Anwendung. Die CENIT AG bekennt sich dabei zum Vorsorgeprinzip nach international anerkannter Definition. Strategische Entscheidungen durchlaufen ein Management Assessment und werden in diesem Zuge auch nach dem Vorsorgeansatz bewertet. Individuelle Prozesse und Regelungen stellen sicher, dass negative ökologische Auswirkungen reduziert oder möglichst vermieden werden.

Weitere Informationen können unserem aktuellen Geschäftsbericht im Abschnitt Risikomanagement entnommen werden.

GRI 102-12: Externe Initiativen

Gesellschaftliches Engagement eines Unternehmens zählt heute zum Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung und ist ein wichtiger Beitrag zu einer positiven Unternehmenskultur.

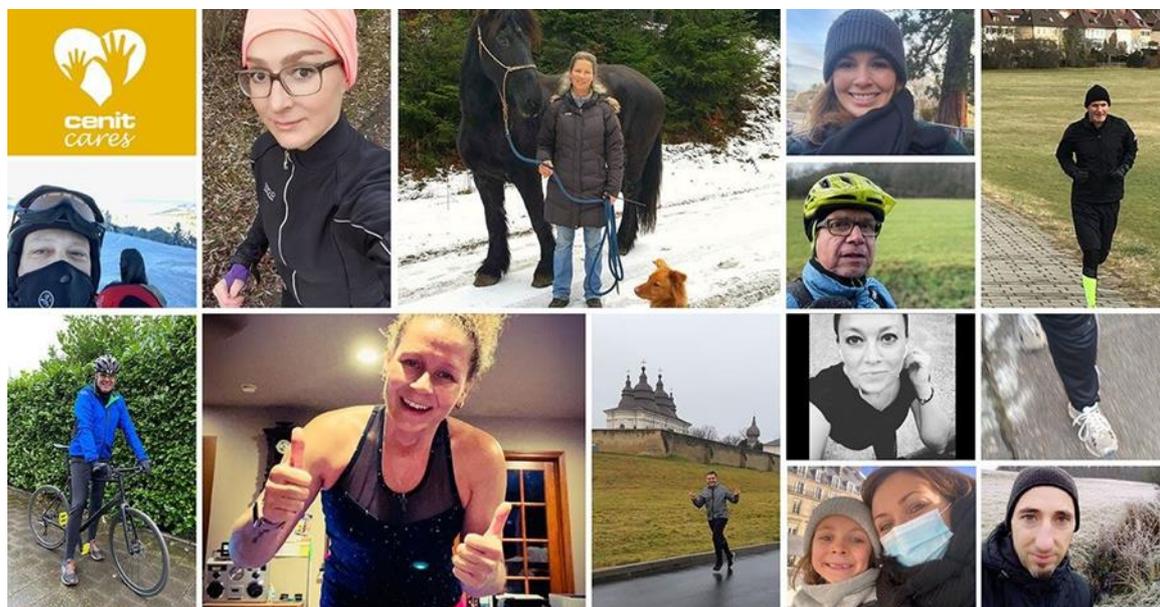
Im Rahmen der seit November 2013 bestehenden Initiative CENIT Cares werden Projekte unterstützt, die Menschen in Krankheit, Not oder mit Behinderung helfen oder sie bei ihrer Bildung wie auch Weiterentwicklung unterstützen sollen – ob aus der unmittelbaren Nachbarschaft oder in einem fernen Land. Alle der bisher getätigten über 100 Aktionen basieren auf den Initiativen und Vorschlägen von CENIT Mitarbeitern. Alle Mitarbeiter der CENIT Gruppe weltweit können Projekte für soziales Engagement vorschlagen, die sie gemeinsam mit CENIT unterstützen möchten, ob durch eine Spende und/oder mit zusätzlichen persönlichen, zeitlichen Ressourcen (Sonderurlaub für den Einsatz vor Ort).

Alle Aktionsvorschläge werden vom CENIT Cares Team und dem Lenkungskreis geprüft. So stellt CENIT sicher, dass die Maßnahmen im Einklang mit der bestehenden CENIT Carta bzw. den entsprechenden Leitlinien stehen.

Bisher konnten durch die CENIT Cares Initiative über 130.000 EUR gesammelt und Projekte in 18 Ländern der Welt, wie Chile, Armenien oder Kenia, realisiert werden. Damit sich Mitarbeiter verstärkt in sozialen Projekten engagieren können wurden diese bisher mit 34 zusätzlichen Urlaubstagen unterstützt.

Im vergangenen Jahr fanden aufgrund der Corona-Pandemie nicht so viele Aktionen wie sonst statt. Nichtsdestotrotz konnten wir 2021 sieben weitere Projekte mit insgesamt 25.000 Euro unterstützen. Unter anderem haben wir in der Woche vom 6.-12. Dezember 2021 alle Mitarbeiter weltweit zu einem „virtuellen Spendenlauf“ aufgerufen und dies mit einer Spendenaktion für die Organisation „Ärzte ohne Grenzen“ verbunden. Ziel dieser Aktion war es, die Mitarbeiter dazu zu

motivieren, so viele Minuten wie möglich in Bewegung zu verbringen, egal ob beim Spazieren gehen, Joggen, Rad oder Ski fahren. Am Ende konnten unsere Mitarbeiter insgesamt 11.000 Minuten sportlicher Aktivität sammeln, und die CENIT damit 11.000 Euro an „Ärzte ohne Grenzen“ spenden.



Inzwischen spricht die CENIT AG nicht nur auf ihrer Homepage über das Engagement der einzelnen Personen, sondern auch in den Sozialen Medien. So möchte sich CENIT bei den engagierten Mitarbeitern bedanken und ihnen die Bühne geben, die sie verdient haben. Für Informationen zu unseren aktuellen Projekten besuchen Sie unsere Seite CENIT Cares.

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Wir bei CENIT sind der Überzeugung, Großes kann nur zusammen entstehen. Auch nachhaltiges Wirtschaften auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene bedeutet daher für uns, dass wir stets an Kooperationen, über die reinen Geschäftsbeziehungen hinaus, interessiert sind.

Vor diesem Hintergrund sind wir bereits heute Mitglied in verschiedenen Verbänden und Interessengruppen, welche wir nachstehend gerne kommunizieren wollen:

DOXNET - The Document X-perts Network e.V.:

Unser Ziel ist es, den wirtschaftlichen Erfolg aller Mitglieder und Mitgliedsfirmen durch Fachkompetenz im Dokumentenmanagement optimal zu unterstützen. Mit über 700 Fachleuten aus rund 200 Firmen und Organisationen bieten wir unseren Mitgliedern ständig aktuelle Informationen und Veranstaltungen – in der Summe eine einzigartige Plattform für den Wissensaustausch mit zahlreichen Dienstleistungen. Viele bedeutende Industriezweige sind bereits bei DOXNET vertreten. Das Spektrum reicht von der Bank- und Finanzbranche über Beratungsunternehmen, Versicherungen, Unternehmen aus der grafischen Industrie, Handel und Dienstleistungen bis hin zu Soft- und Hardware-Herstellern.

Als Organisation mit langjähriger Erfahrung sorgen wir sowohl für den Gesamtüberblick durch kompetente Fachreferenten aus der Branche des Dokumentenmanagements als auch für regionale Nähe – und damit für ein wertvolles Netzwerk von Kontakten „vor der Haustüre“. Noch ein

wesentlicher Vorteil: DOXNET ist ein herstellernerutraler Fachverband. Unsere Mitglieder wollen keine Verkaufsveranstaltungen, sondern hochkarätig besetzte Wissensforen und Kongresse.

Quelle: DOXNET

DSAG e.V. SAP Anwendergruppe:

Die DSAG ist einer der einflussreichsten Anwenderverbände der Welt. Mehr als 60.000 Mitglieder aus über 3.700 Unternehmen bilden ein starkes Netzwerk, das sich vom Mittelstand bis zum DAX-Konzern und über alle wirtschaftlichen Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH) erstreckt. Organisiert sind sie in 200 Arbeitskreisen und -gruppen. Gemeinsam optimieren sie SAP-Lösungen für den täglichen Gebrauch in den Mitgliedsunternehmen. Die Erfolge sprechen für sich.

Dabei treiben die DSAG-Mitglieder nicht nur aktuelle Themen voran, sondern erarbeiten auch Leitfäden, die anderen SAP-Anwendern als Vorgehensmodelle für die Praxis dienen. Durch ihre Mitglieder erhält die DSAG zudem fundierte Einblicke in die digitalen Herausforderungen im DACH-Markt. Den daraus resultierenden Wissensvorsprung, nutzt die DSAG, um Digitale Impulse zu setzen, die ihren Mitgliedern den Weg in die Digitalisierung ebnen.

Quelle: DSAG

JUGS e.V. Java User Group Stuttgart e.V.:

Die Java User Group Stuttgart e.V. (JUGS e.V.) ist eine der aktivsten Java User Groups in Europa. Wir bieten Kontakte und Austausch innerhalb der regionalen Java-Community sowie regelmäßig Vortrags- und Diskussionsabende zu aktuellen Java-Themen. Mit dem Java Forum Stuttgart veranstalten wir seit 1998 jährlich eine ganztägige Konferenz mit überregionaler Bedeutung und zuletzt mehr als 1.800 Teilnehmern.

Quelle: JUGS

OPC Foundation:

In unserer heutigen komplexen Wirtschaftswelt sind Informationen der Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg und Profitabilität. OPC-Technologien wurden entwickelt, um den einfachen und sicheren Austausch von Informationen zwischen verschiedenen Plattformen unterschiedlicher Anbieter zu ermöglichen und eine nahtlose Integration dieser Plattformen ohne kostspielige und zeitaufwändige Softwareentwicklungen zu gewährleisten. Dadurch werden Ressourcen in der Entwicklung freigesetzt, die dann für die wichtigeren Aufgaben in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden können. Heute gibt es mehr als 4.200 Anbieter, die mehr als 35.000 verschiedene OPC-Produkte entwickelt haben, welche in mehr als 17 Millionen Anwendungen eingesetzt werden. Die geschätzten Einsparungen allein bei den Entwicklungsressourcen belaufen sich auf mehrere Milliarden Dollar.

Quelle: OPC Foundation

PLM-Benutzergruppe e.V.:

Die PLM-Benutzergruppe fördert das Miteinander der Siemens PLM Software Anwender, um die Software Produkte voran zu treiben, zu optimieren und die Effizienz beim Einsatz zu steigern. Die Benutzergruppe bietet die Möglichkeit, dass der Softwarehersteller Siemens und die Anwender in Kontakt treten, um sich gegenseitig auszutauschen.

Quelle: PLM-Benutzergruppe

ProStep iViP e.V.:

Der prostep ivip Verein hat sich der Entwicklung von zukunftsweisenden Lösungsansätzen und Standards für das Produktdatenmanagement und die virtuelle Produktentstehung verschrieben.

Dabei bündelt er die Interessen von Herstellern und Zulieferern der Fertigungsindustrie, sowie IT-Anbietern in enger Kooperation mit Wissenschaft und Forschung, um seinen Mitgliedern langfristige Wettbewerbsvorteile durch effizientere Prozesse, Methoden und Systeme zu ermöglichen.

Die Gründung des Vereins ist 1993 aus der Einsicht von namhaften IT-Managern von BMW, Bosch, Continental, Daimler, Delphi, Opel, Siemens, Volkswagen und 30 weiteren erfolgt, dass die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen maßgeblich von der Entwicklung moderner Verfahren für effizientes Produktdatenmanagement bestimmt sein wird.

Ausgangspunkt war die gemeinsame Entwicklung des Datenformats STEP (ISO 10303). Seit 2003 ist die integrierte virtuelle Produktentstehung (iViP) eines der Vorreiterthemen. Bis heute ist es ein wesentliches Anliegen des prostep ivip Vereins für seine Mitglieder neue Ansätze der durchgängigen Prozess-, System- und Datenintegration zu entwickeln und alle Produktentstehungsphasen digital zu unterstützen.

Quelle: ProStep iViP

TDWI Germany e.V. Analytics and Business Intelligence:

TDWI ist die wichtigste Wissensdrehscheibe und das größte Netzwerk zum Thema Analytics, Big Data und Business Intelligence in Europa. TDWI bietet zahlreiche herstellerunabhängige und neutrale Weiterbildungsmöglichkeiten, sei es auf Konferenzen, durch Seminare oder mit Fachzeitschriften und vielen weiteren Publikationen (Print und online).

Im Verein TDWI e.V. treffen sich Experten aus Unternehmen, Beratungshäusern und von Lösungsanbietern mit Wissenschaftlern und Studenten. Sie tragen Wissen zusammen, diskutieren aktuelle Problemstellungen und entwickeln praxisorientierte Lösungen. Das gesamte Know-how dieses „Schwarms“ ist im TDWI gebündelt und bildet so den Taktgeber der deutschsprachigen BI- und Analytics Szene.

Über 6.000 Mitglieder weltweit und allein 1.200 im deutschsprachigen Raum tauschen sich persönlich und fachlich im TDWI aus. In zwanglosen lokalen Roundtable-Diskussionen, TDWI Young Guns Bar Camps, Anwenderforen und Seminaren oder im Rahmen der jährlichen Konferenzen in München und Zürich profitieren die Mitglieder und Interessierten von den Leistungen unseres Vereins. Die Fachzeitschrift BI-SPEKTRUM rundet das Angebot der hochwertigen Fachinformationen ab.

Quelle: TDWI

Gesellschaft für Systems Engineering e.V.:

Die GfSE fördert als gemeinnützige Organisation Wissenschaft und Bildung im Bereich des Systems Engineering in Industrie, Forschung und Lehre. Die GfSE partizipiert an den Aktivitäten von INCOSE auf europäischer und internationaler Ebene und offeriert ein deutschsprachiges Dienstleistungsangebot zum Thema Systems Engineering. INCOSE konstituierte sich bereits 1990 als in-

ternationale, gemeinnützige Organisation. INCOSE ist heute die international maßgebende Körperschaft zur Definition, Verständnisbildung, Förderung und Anwendung des Systems Engineering.

Quelle: GfSE

DIRK - Deutscher Investor Relations Verband:

Der DIRK – Deutscher Investor Relations Verband ist der größte europäische Fachverband für die Verbindung von Unternehmen und Kapitalmärkten. Wir geben Investor Relations (IR) eine Stimme und repräsentieren rund 90% des börsennotierten Kapitals in Deutschland. Als unabhängiger Kompetenzträger optimieren wir den Dialog zwischen Emittenten, Kapitalgebern sowie den relevanten Intermediären und setzen hierfür professionelle Qualitätsstandards. Unsere Mitglieder erhalten von uns fachliche Unterstützung und praxisnahes Wissen sowie Zugang zu Netzwerken und IR-Professionals aus aller Welt. Zugleich fördern wir den Berufsstand der Investor Relations und bieten umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in enger Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.

Quelle: DIRK

4.2. Strategie

GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Durch die Vielfalt der **Geschäftstätigkeit** ist das unternehmerische Handeln des CENIT-Konzerns sowohl mit Chancen als auch mit Risiken verbunden. Um Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und den richtigen Umgang mit ihnen zu gewährleisten, wird im CENIT-Konzern ein entsprechendes Management- und Kontrollsystem eingesetzt. Sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig ist das Ziel, nachhaltig und profitabel zu wachsen und dadurch den Unternehmenswert zu steigern. Um dies sicherzustellen, sollen Chancen bestmöglich genutzt und Risiken frühestmöglich erkannt werden, um adäquate Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die Verantwortung für das frühzeitige Erkennen von Risiken sowie dem Ergreifen geeigneter Gegenmaßnahmen obliegt dem Vorstand der CENIT. Mit Hilfe eines implementierten Risikomanagementsystems werden Risiken konzernweit identifiziert sowie sowohl quantitativ als auch qualitativ nach einheitlichen Kriterien und Kategorien bewertet. Im Rahmen eines Risk-Assessments wird die aktuelle Risikolage quartalsweise aktualisiert, analysiert und dokumentiert.

Weitere Informationen zum Risikomanagement bei CENIT sind dem aktuellen Geschäftsbericht zu entnehmen.

Die CENIT betrachtet für die nichtfinanzielle Erklärung neben den wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentliche negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben können (§§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Die Risikobetrachtung beinhaltet die Erfassung der Bruttoisikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen. Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergeben sich für 2021 – wie im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit ergaben sich für 2021 **keine Risiken**, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen.

4.3. Ethik und Integrität

Gute Corporate Governance ist bei der CENIT AG ein zentraler Bestandteil der Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT AG begrüßen die Vorlage des Deutschen Corporate Governance Kodex und haben beschlossen, das Regelwerk des Kodex im CENIT-Konzern weitgehend umzusetzen und einzuhalten. Damit dokumentiert die CENIT AG, dass verantwortungsvolle, wertorientierte Unternehmensführung und ihre Kontrolle im CENIT-Konzern oberste Priorität haben.

Als börsennotierte Aktiengesellschaft ist die CENIT AG sich bewusst, dass die Aktionäre das erforderliche Wachstumskapital zur Verfügung stellen und damit auch unternehmerisches Risiko mittragen. Weitgehende Transparenz, eine offene und zeitnahe Kommunikation mit den Anlegern, ein effizientes Risikomanagement, die Einhaltung der Börsenregeln und eine Unternehmensführung, die sich auf die Schaffung von Wertzuwachs fokussiert, sind deshalb wesentliche Bestandteile der Unternehmensphilosophie.

Die CENIT AG erfüllt aufgrund der Börsenzulassung im Prime Standard des geregelten Marktes bereits heute hohe Anforderungen bei der Berichterstattung. Damit wird die CENIT AG zahlreichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht.

Vorstand und Aufsichtsrat der CENIT AG geben jährlich, die nach §161 AktG vorgeschriebene Entsprechungserklärung zum Corporate Governance Kodex ab. Die aktuelle Entsprechungserklärung sowie weitere Ausführungen zum Corporate Governance finden Sie auf der Homepage (www.cenit.com) und in den Geschäftsberichten der Gesellschaft.

GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

Allgemeine Ausführungen zum deutschen Corporate Governance Kodex

Die Grundsätze einer wertorientierten und transparenten Unternehmensführung und -kontrolle haben bei der Beurteilung und Bewertung börsennotierter Unternehmen erheblich an Bedeutung gewonnen. Das Bundesministerium für Justiz hat im September 2001 mit Einsetzung der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex unter dem Vorsitz von Dr. Gerhard Cromme dieses Thema aufgegriffen. Die Regierungskommission hat am 26. Februar 2002 den Deutschen Corporate Governance Kodex verabschiedet und seither angepasst. Der Kodex besitzt über die Entsprechungserklärung nach § 161 AktG (eingefügt durch das am 26.07.2002 in Kraft getretene Transparenz- und Publizitätsgesetz) eine gesetzliche Grundlage. Aufgrund von § 161 AktG sind alle börsennotierten Unternehmen verpflichtet, die Übereinstimmung mit den Sollbestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex offenzulegen und eventuelle Abweichungen von den Sollbestimmungen zu erläutern (comply or explain). Damit sollen insbesondere die Erwartungen internationaler Investoren erfüllt werden.

Hier gelangen Sie zur Homepage der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, von der Sie die jeweils aktuelle Fassung des Kodex zum Lesen und Ausdrucken herunterladen können.

Die aktuelle Satzung der CENIT AG finden die hier.

Entsprechenserklärung

Hier finden Sie die aktuelle Entsprechenserklärung, gemäß § 161 Aktiengesetz zum Deutschen Corporate Governance (Stand: 16.12.2019)

Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289A HGB)

Die Erklärung zur Unternehmensführung finden sie hier.

Compliance

Wesentlicher Bestandteil des CENIT Compliance-Systems ist die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Compliance bedeutet für uns in erster Linie, dass sich alle Mitarbeiter an die definierten Verhaltensregeln (Code of Conduct) halten. Der Code of Conduct stellt einen Regelungsrahmen dar, der für jeden Konzernangehörigen unabhängig von seiner Stellung im Konzern, Gültigkeit hat. Er soll dabei helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und prägt den Umgang mit Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit.

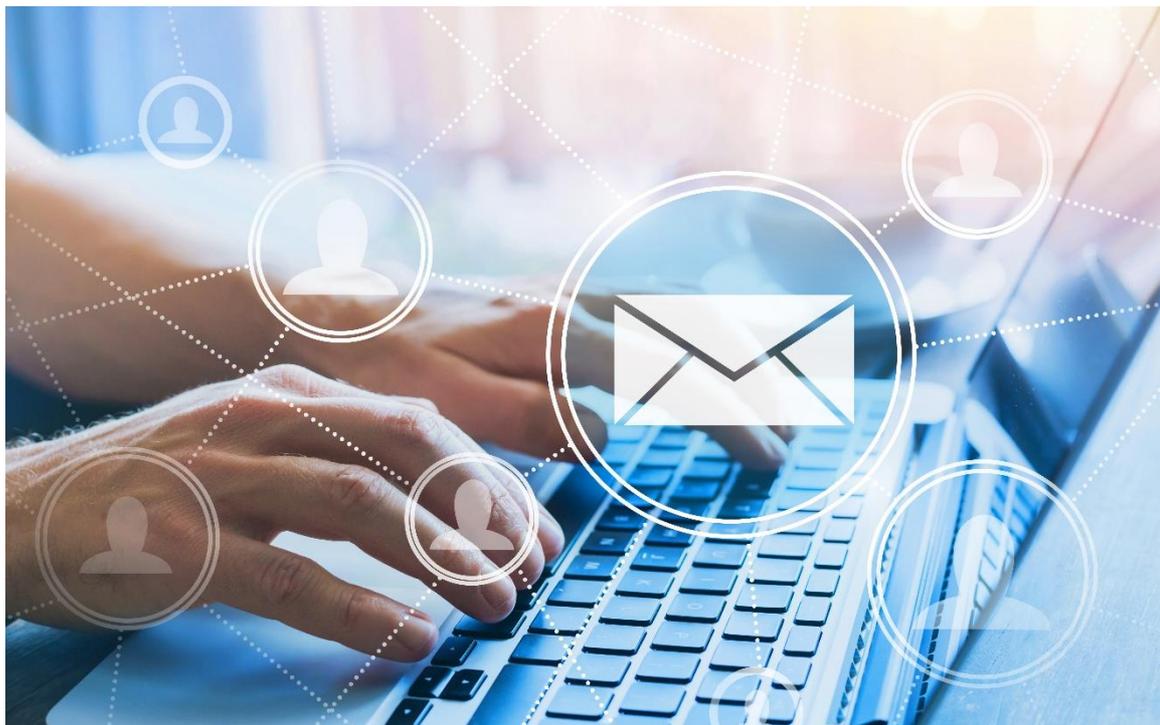
Dieser Code of Conduct bildet einen Mindeststandard für alle Mitarbeiter in den Unternehmen des CENIT-Konzerns und ist für diese verbindlich. Verstöße gegen den Code of Conduct werden daher im Interesse aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt. Der aktuelle Verhaltenskodex wird stetig weiter ausgebaut und konkretisiert und ist für alle Mitarbeiter im Intranet abrufbar.

Grundzüge des Compliance Management Systems des CENIT-Konzerns

Compliance Management System (CMS)

Die wesentliche Zielsetzung des CMS des CENIT-Konzerns ist es, dass die Geschäftsaktivitäten mit allen maßgeblichen Gesetzen und Normen sowie mit den unternehmensinternen Grundsätzen übereinstimmen. Hierzu werden dedizierte Prozesse und Maßnahmen verfolgt, welche die Regelkonformität der Organisation unterstützen. Vor diesem Hintergrund beruht der wirtschaftliche Erfolg von CENIT nicht allein auf der erfolgreichen Umsetzung des Geschäftsmodells, sondern auch auf Integrität, Vertrauen sowie dem transparenten und respektvollen Umgang mit Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und allen weiteren relevanten Stakeholdern. Damit dies gelingen kann, besteht die elementarste Aufgabe des CMS des CENIT-Konzerns in der Etablierung einer Compliance-Kultur innerhalb der Organisation sowie der Verfolgung damit verbundener Zielsetzungen. Dabei orientiert sich die konkrete Ausgestaltung des CMS von CENIT mit seinen Grundpfeilern der Compliance-Kultur und -Zielen, -Organisation, -Programm und -Kommunikation sowie deren Überprüfung und Weiterentwicklung an der ISO-Norm 19600 Compliance-Kultur und Ziele. Die Compliance-Kultur innerhalb des CENIT-Konzerns ist zugleich Basis und Folge eines effektiven CMS, das einen präventiven Compliance-Ansatz verfolgt, bei dem die Risikoprävention im Rahmen des Risikomanagements einen wichtigen Bestandteil darstellt. Hierzu wird die Belegschaft hinsichtlich Compliance-relevanten Themen sensibilisiert (Awareness) und aufgeklärt, wodurch potentielle Regelverstöße bereits im Vorfeld verhindert werden können. Generell verfolgt CENIT eine Unternehmenskultur, in welcher der Vorstand und die Führungskräfte als Vorbilder für regelkonformes und faires Handeln fungieren und sie dies gegenüber der Belegschaft durch ihr tägliches Handeln dokumentieren und das Gleiche auch von ihnen einfordern. Demzufolge haben der

Vorstand und die Führungskräfte in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich dafür Sorge zu tragen, dass die Compliance-Vorgaben eingehalten werden.



Compliance-Organisation

Die Ausgestaltung und Dokumentation von Rollen, Verantwortlichkeiten, Aufgaben, Kompetenzen, Rechten und Pflichten der Compliance-Funktion wird durch den in der CENIT AG neu geschaffenen Bereich Corporate Legal & Compliance verantwortet. In diesem Zusammenhang werden auch die Schnittstellen zu relevanten Bereichen wie bspw. Datenschutz und Informationssicherheit, HR oder Legal definiert, dokumentiert und überprüft. Ebenso stehen die Schaffung von geeigneten Strukturen und Prozessen sowie die Unterstützung zur effizienten Umsetzung von Compliance-Maßnahmen im Mittelpunkt des betreffenden Fachbereichs. Dabei sind die Compliance-Aktivitäten – wie bereits im vorangegangenen Abschnitt angemerkt – eng mit dem Risikomanagement sowie dem internen Kontrollsystem verzahnt. Ferner steht der Bereich Corporate Legal & Compliance als Ansprechpartner für Einzelfragen aus der Organisation zur Verfügung. Es besteht eine direkte Berichtslinie zum Vorstand der CENIT AG.

Compliance-Programm und Kommunikation

Zur Sicherstellung der Einhaltung von Richtlinien, Normen und Gesetzen richten sich die Compliance-Strukturen und Maßnahmen an der quartalsweise erhobenen Risikosituation des CENIT-Konzerns aus. Ausgangspunkt sämtlicher Compliance-Aktivitäten bilden die Geschäftsgrundsätze der CENIT (Integrität, Fairness, Respekt und Anti-Diskriminierung). Über diese sowie weitere Unternehmensrichtlinien können sich die Mitarbeiter auf der konzerninternen Intranet-Plattform „CENIT ONE“ informieren. Zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des CMS der CENIT erfolgen interne und externe Überprüfungen sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems. Dabei spielen zuverlässige Meldewege und der Schutz interner Hinweisgeber (sog. Whistleblower) vor Sanktionen für die Identifikation von Compliance-Risiken eine zentrale Rolle. In diesem Zu-

sammenhang können Mitarbeitende von CENIT Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienerverstöße über mehrere Meldewege geben: (1) Zum einen mittels einer eigens hierfür eingerichteten E-Mail-Adresse direkt an den Compliance-Bereich, (2) zum anderen anonym an eine beauftragte Anwaltskanzlei (sog. Whistleblower-Hotline) sowie (3) im direkten Kontakt zum Vorgesetzten. Dabei werden sämtliche gemeldete Hinweise auf mögliche Verstöße zeitnah untersucht, bewertet und falls erforderlich geeignete Maßnahmen und Sanktionen ergriffen. Zudem wird die Einhaltung von internen Richtlinien und rechtlichen Vorgaben regelmäßig durch die Re-Zertifizierung bzw. Auditierung des ISO 9001-Standards (Total Quality Management) sowie des ISO 27001-Standards (Informationssicherheits-Managementsystem) überprüft und sofern erforderlich auch angepasst. Ebenso werden Vorstand und Aufsichtsrat über Compliance relevante Sachverhalte sowie über den Ausbau der Compliance-Strukturen und geplanten -Maßnahmen informiert.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die CENIT AG stellt ihren Konzernabschluss nach den für börsennotierte Gesellschaften vorgeschriebenen International Financial Reporting Standards (IFRS) auf. Zudem wird der Jahresabschluss der CENIT AG (Einzelabschluss) nach den Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt. Sowohl der Jahres- als auch der Konzernabschluss der CENIT AG wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer geprüft und vom Aufsichtsrat gebilligt. Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer bzw. Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 gewählt. Diesbezüglich erteilt der Aufsichtsrat den Prüfungsauftrag und legt die Prüfungsschwerpunkte fest. Zudem vereinbart er das Prüfungshonorar und überprüft die Unabhängigkeit und Wirksamkeit des Abschlussprüfers. Auf der Hauptversammlung können die Aktionäre ihre Rechte wahrnehmen und ihr Stimmrecht ausüben, wobei jede Aktie der CENIT AG eine Stimme gewährt. Der Aufsichtsratsvorsitzende leitet die Versammlung. Der Vorstand stellt den Konzern- und Jahresabschluss vor, erläutert die Perspektiven des Unternehmens bzw. des Konzerns und beantwortet gemeinsam mit dem Aufsichtsrat etwaige Fragen der Aktionäre. Die Einladung zur Hauptversammlung und die damit verbundenen Dokumente und Informationen werden den aktienrechtlichen Vorschriften entsprechend am Tag der Einberufung auf der Website der CENIT AG zur Verfügung gestellt.

Transparenz und Kommunikation

Alle kapitalmarktrelevanten Informationen werden auf der Website des Unternehmens zugänglich gemacht. Dazu zählen Geschäfts- und Quartalsberichte, Presse- und Ad-hoc-Mitteilungen, Informationen zur Hauptversammlung sowie Unternehmenspräsentationen. Auch der Finanzkalender mit den relevanten Veröffentlichungs- und Veranstaltungsterminen ist dort zu finden.

Directors' Dealings, Stimmrechte und Aktienoptionsplan

Gemäß Art. 19 MAR informiert die CENIT AG über den Handel mit Aktien der Gesellschaft seitens Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats (Directors' Dealings). Ebenso wird auf der Unternehmenswebsite im Bereich Investor Relations – Fakten über gemeldete Veränderungen im Anteilsbesitz berichtet, wenn die im Wertpapierhandelsgesetz bestimmten Stimmrechtsschwellen erreicht, über- oder unterschritten sind. Die CENIT AG hat derzeit keinen Aktienoptionsplan.

4.4. Unternehmensführung

GRI 102-18: Führungsstruktur

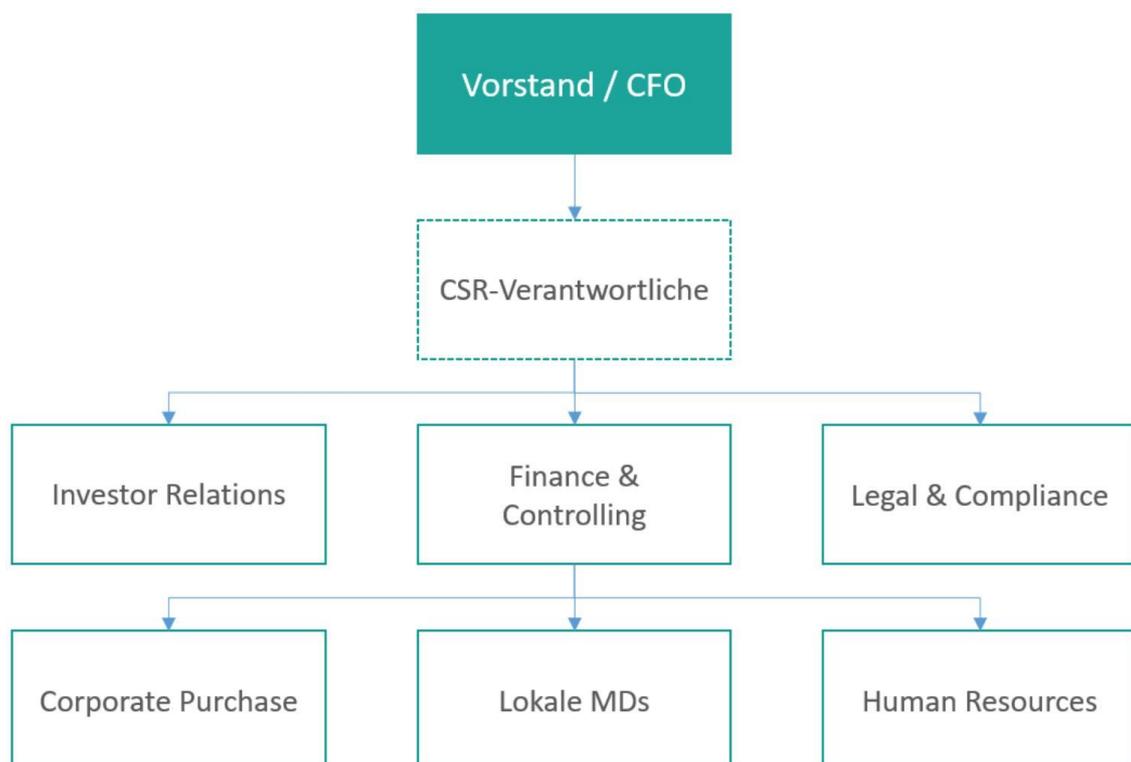
GRI 102-19: Delegation von Befugnissen

GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

CSR-Organisation

Im Laufe des Jahres 2021 wurden die CSR-Aktivitäten intensiviert, im Zuge dessen **nicht-monetäre Themen** zunehmend in den Vordergrund gerückt sind. Ziel ist es hierbei, das Thema selbst sowie die Verantwortung für Nachhaltigkeit in allen Geschäftssituationen der CENIT zu verankern. Für die Identifizierung, Formulierung und Steuerung von **CSR-Zielen** wurde in der CENIT AG eine dedizierte CSR-Organisation aufgesetzt. In diesem Zusammenhang obliegt es dem abteilungsübergreifendem **CSR-Kernteam** die Steuerung und Umsetzung relevanter Themen und Maßnahmen vorzunehmen. Hierzu stehen die CSR-Verantwortlichen in engem Austausch mit dem Vorstand, um sich regelmäßig bzgl. einzelner Schritte auszutauschen und somit die weitere Vorgehensweise festzulegen. Ebenso erfolgt zwischen Vorstand und Aufsichtsrat ein Austausch zu CSR-relevanten Themen. Die **CSR-Verantwortlichen** koordinieren und monitoren die CSR-Aktivitäten in Abstimmung mit den jeweiligen lokalen Geschäftsführern (lokale MD) der einzelnen rechtlichen Einheiten in der CENIT-Gruppe. Die dabei turnusgemäß erfolgenden Rückkopplungsschleifen mit dem Vorstand ermöglichen eine vollumfängliche und zeitnahe Kommunikation zwischen allen Beteiligten sowie die Bestimmung von daraus abzuleitenden Aktivitäten.

Zusammenfassend stellt sich die **CSR-Organisation** von CENIT wie folgt dar:



GRI 102-35: Vergütungspolitik

Vergütungsbericht

Nachhaltigkeit heißt für uns bei CENIT auch Transparenz zu schaffen. Aus diesem Grund sehen wir es als notwendig an, uns auch zu Themen wie der Vergütungspolitik unserer Entscheidungsträger öffentlich und transparent zu äußern.

Daher veröffentlichen wir zum ersten Mal im Jahr 2021 einen eigenständigen Vergütungsbericht.

4.5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-21: Dialog mit den Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Stakeholder

Die CENIT AG hegt regen Kontakt zu seinen Stakeholdern. Innerhalb der Organisation wird dabei die Kommunikation mit einzelnen Stakeholdern an mehrere Stabsstellen verteilt, diese berichten in regelmäßigen Abständen direkt an den Vorstand.

Investoren:

Für den regelmäßigen Dialog zu den Investoren der CENIT AG ist die Abteilung Investor Relations sowie der CEO zuständig. Über die Geschäfts- und Quartalsberichte findet eine regelmäßige Kommunikation in Richtung des Kapitalmarktes statt. Zudem findet einmal im Jahr die Jahreshauptversammlung der CENIT AG statt. Auch auf verschiedenen Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen ist die CENIT AG regelmäßig vertreten. Nicht zuletzt sorgt die rundum überarbeitete Nachhaltigkeitsberichterstattung für eine deutlich gesteigerte Transparenz zum Kapitalmarkt. Für individuelle Anfragen von Investorensseite ist ebenfalls der Bereich Investor Relations über die unternehmenseigene Website erreichbar.

Mitarbeiter:

Im Dialog zu den Mitarbeitern der CENIT AG findet in regelmäßigen Abständen eine Befragung der Belegschaft durch die HR Abteilung der CENIT AG statt (Pulse-Check). Die Ergebnisse der Befragung werden im Nachgang stattfindenden Mitarbeitercalls & Townhall-Meetings präsentiert. Darüber hinaus werden Mitarbeiter über die Unternehmensgeschehnisse in regelmäßigen Informationsveranstaltungen, über das konzernweite Intranet (CENIT ONE) und in einem regelmäßig erscheinenden Mitarbeitermagazin (z. B. CEO News) informiert. Für den Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorstand ist die Abteilung HR verantwortlich. Gleichzeitig bildet HR auch den ersten Ansprechpartner für die Mitarbeiter der CENIT AG. Zudem ist der Aufsichtsrat der CENIT AG mit einem Arbeitnehmervertreter besetzt.

Lieferanten:

Das Lieferantenmanagement wird im Einkauf der CENIT AG organisiert. Innerhalb des Einkaufs findet die zentrale Beschaffungsrichtlinie der CENIT AG zur Umsetzung bestmöglicher Qualität Anwendung. Dabei halten die Mitarbeiter des Einkaufs einen regelmäßigen Kontakt zu den Hauptlieferanten der Gesellschaft. Auf diese Weise wird eine regelmäßige Optimierung der Lieferkette gewährleistet. Über den aktuellen Stand der Lieferantenbeziehungen wird in regelmäßigen Abständen an den Vorstand berichtet.

Kunden:

Für Kunden ist der Bereich Marketing regelmäßiger Ansprechpartner. Über den aktuellen Stand zu Kundenbeziehungen wird der Vorstand regelmäßig unterrichtet. Zur Abfrage der Beziehungen finden regelmäßig individuelle Gespräche mit einzelnen Kunden statt sowie Befragungsrunden in Form von Umfragen. Zusätzlich präsentiert sich die CENIT AG regelmäßig auch auf verschiedenen Fachmessen und Veranstaltungen innerhalb der Branche. Auch Kundenaudits finden kontinuierlich statt. Die CENIT AG verfügt zudem über ein eigenes Support-Center für seine Kunden.

Öffentliche Interessengruppen:

Auch die Kommunikation zu öffentlichen Entitäten und Nichtregierungsorganisationen obliegt dem Ressort Marketing. Zusätzlich wird die Kommunikation zu allen öffentlichen Interessengruppen durch den CEO aktiv wahrgenommen. Als Vertreter des Konzerns repräsentiert der CEO die CENIT in allen Angelegenheiten nach außen hin.

4.6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der CENIT-Nachhaltigkeitsbericht 2021 beinhaltet im Wesentlichen Angaben zur allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie, dessen Gültigkeit sich über den gesamten Konzern erstreckt. Alle Angaben zur aktuellen Nachhaltigkeitsleistung und entsprechende Kennzahlen beziehen sich durch die erstmalige Erhebung vieler Themen im Jahre 2021 auf Angaben zur CENIT AG mit ihren Standorten in Deutschland. Vereinzelt werden zusätzlich bereits Angaben zu weiteren Entitäten des CENIT-Konzerns in diesem Bericht veröffentlicht und an jeweiliger Stelle auch entsprechend angegeben. Mit dem Blick nach vorne setzt sich CENIT zum Ziel, mittelfristig über seine Nachhaltigkeitsleistung im gesamten Konzern transparent zu berichten.

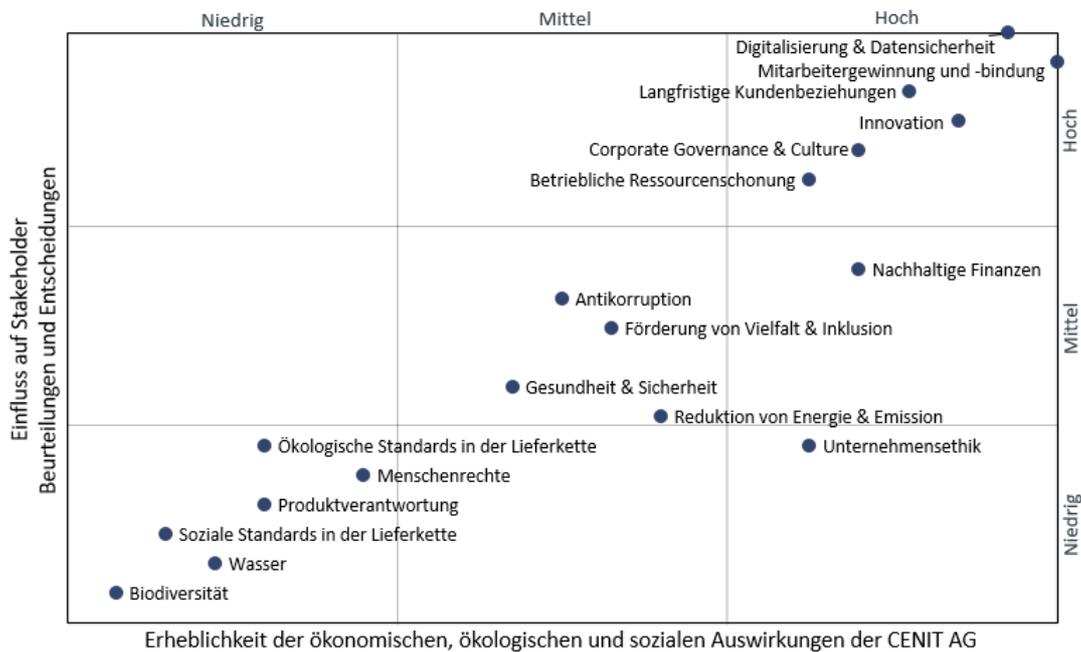
GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Wesentlichkeitsanalyse zu CSR-Themen

Eine wichtige Basis für das nachhaltige Wirtschaften bei CENIT ist die nachfolgend angefügte Wesentlichkeitsanalyse. Mit ihrer Hilfe werden anhand verschiedener externer Rahmenwerke Themen identifiziert sowie deren Geschäftsrelevanz und Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft beurteilt.

Die Ergebnisse des Jahres 2021 lassen sich der nachfolgenden Abbildung entnehmen:



Die Abbildung veranschaulicht die für die CENIT als **wesentlich erachteten CSR-Themen**. Die Stichworte innerhalb des oberen rechten Quadranten werden in Bezug auf die Geschäftsrelevanz als „hoch“ sowie die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte als „hoch“ eingestuft und somit hinsichtlich ihrer internen Bearbeitung priorisiert. Entsprechend den Kriterien des GRI-Standards sind sie auch Gegenstand unserer nichtfinanziellen Erklärung. Die ermittelten Themen wurden in diesem Bericht drei Bereichen zugeordnet:

Handlungsfeld	CSR-FOKUS-Themen von CENIT
Mitarbeiter & Gesellschaft	<p>Mitarbeitergewinn und -bindung: Arbeitgeberattraktivität, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Förderung von Vielfalt & Inklusion</p> <p>Langfristige Kundenbeziehungen: vertrauensvolle, respektvolle und partnerschaftliche langfristige Kundenbeziehungen</p>
Umwelt & Klima	<p>Innovation: Gestaltung von effektiven und effizienten Prozess- und IT-Lösungen zur Reduktion von Energie und Emissionen (intern/extern)</p> <p>Betriebliche Ressourcenschonung: Energieverbrauch und Emissionen, Abfallentsorgung etc.</p>
Integrität & Compliance	<p>Corporate Governance and Culture: faire Geschäftspraktiken, Vorbeugung von Diskriminierung und Korruption; wertebasierte Unternehmenskultur</p> <p>Digitalisierung & Datensicherheit: Zertifizierungen, Informationssicherheit, Schutz personenbezogener Daten</p>

Was wir bei CENIT unter den einzelnen oben identifizierten CSR-FOKUS-Themen verstehen und was wir bereits in den einzelnen Themenfeldern mit Hilfe unseres übergeordneten Managementansatzes umsetzen, wird im Folgenden aufgezeigt.

Mitarbeiter & Gesellschaft

Unsere Mitarbeiter sowie die Gesellschaft stehen im Fokus unserer Aktivitäten. Es ist unser gemeinsames Ziel, das bestmögliche Umfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen, die besten Talente zu entwickeln sowie zu gewinnen und zu halten. Zugleich wollen wir möglichst gleiche Chancen für jeden bieten und jeden mit größtem Respekt behandeln. Unsere soziale Verantwortung beschränkt sich aber nicht nur auf unsere Mitarbeiter, sondern beinhaltet auch, wie wir mit unseren Kunden und Partnern zusammenarbeiten bzw. wie wir innerhalb der Gesellschaft agieren und uns engagieren. Gesellschaftliches Engagement stellt für uns einen Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung dar und ist somit ein wichtiger Beitrag zu einer positiven Unternehmenskultur.

Im Rahmen der seit November 2013 bestehenden Initiative **CENIT Cares** werden Projekte unterstützt, die Menschen in Krankheit, Not oder mit Behinderung helfen oder sie bei ihrer Bildung wie auch Weiterentwicklung unterstützen sollen – ob aus der unmittelbaren Nachbarschaft oder in einem fernen Land. Alle der bisher deutlich mehr als 100 Aktionen basieren auf den Initiativen und Vorschlägen von CENIT-Mitarbeitern. Ebenso sehen wir die **Berufsausbildung** als Teil unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und engagieren uns aktiv darin, jungen Menschen den Start ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern

Managementansatz

Um schnell und agil in den jeweiligen Märkten und Regionen agieren zu können, steuern die einzelnen Gesellschaften Personalthemen in Eigenverantwortung. Der Bereich Human Resources der CENIT AG unterstützt und berät dazu die Personalabteilungen der lokalen Tochtergesellschaften. Der Personaldirektor verantwortet den Bereich Personal innerhalb der AG und berichtet an den CFO. Darüber hinaus steht er in regelmäßigem, engem Austausch mit den Personalverantwortlichen innerhalb der Unternehmensgruppe. Ergänzend werden bedarfsabhängig verschiedene Experten- und Projektgremien einberufen, die sich spezifisch um Einzelthemen kümmern. Hierzu gibt es u. a. auch (internationale) Videokonferenzen der einzelnen Personalabteilungen.

Zudem gibt es zum Teil zentrale Instrumente zur Personalgewinnung, Jahresgesprächen und Angeboten der Gesundheitsförderung. Andere wichtige Bereiche, wie „Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern“, „Gesundheitsförderung“ und „Aus- und Weiterbildung“ werden aber dennoch dezentral von den Gesellschaften gesteuert. Ihnen wird es zudem freigestellt, gesellschaftsspezifische Standards festzulegen und eigene HR-Richtlinien zu entwickeln, die über gewisse Mindestanforderungen hinausgehen oder weitere Themen regeln.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter entscheidend zum wirtschaftlichen Erfolg der Gruppe beitragen. Daher widmeten wir uns auch im zweiten von der **Corona-Pandemie** geprägten Geschäftsjahr, dem in unserer Strategie 2025 festgelegten Ziel **„Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber“** und stellten trotz aller erforderlichen (Kosten-)Restriktionen die Mitarbeiter ins Zentrum unserer Personalstrategie.

Hierbei bereiten wir unsere Mitarbeiter individuell auf die Arbeitswelt von Morgen vor, indem wir kontinuierlich in deren Weiterbildung investieren. Hierfür bieten wir unterschiedliche Entwicklungsprogramme für unsere Mitarbeiter an. 2021 haben wir daher u. a. das **PZG@CENIT** (unser Mitarbeitergespräch) digitalisiert und somit den Prozess für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte noch einfacher und komfortabler gestaltet. Die Intention des PZGs: **Motivierte Mitarbeiter**, die sich kontinuierlich weiterentwickeln und wachsen sowie ihren persönlichen Weg in Richtung unserer Strategie CENIT 2025 kennen und ihren Beitrag dazu leisten. Dies schafft zum einen die Voraussetzung dafür, dass sie unsere Kunden bei ihren sich fortwährend verändernden und steigenden Herausforderungen als verlässlicher Partner unterstützen können.

Zum anderen bieten unsere **Personalentwicklungsprogramme** (u. a. PZG, CENIT Campus, Skill and Organizational Development) die Grundlage für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter, deren Förderung wir uns verschrieben haben. Ebenso nahmen zwölf Mitarbeiter am **Talente@CENIT** Programm teil. Das Talente-Programm richtet sich an unsere fachlichen Key Player und (Nachwuchs-) Führungskräfte.

Die letzten beiden durch die Pandemie geprägten Jahre haben uns aufgezeigt, dass wir durchaus flexibel und ohne örtliche Bindung und persönlichen Kontakt im Büro zusammenarbeiten und erfolgreich sein können. Diese Zeit hat die Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter verändert. Die anstehende **Transformation der Arbeitswelt** wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern gestalten. Daher haben wir unsere Mitarbeiter in einer „**New Work@CENIT Umfrage**“ um Feedback gebeten, wie sie zukünftig arbeiten möchten und was sie hierfür benötigen. Dabei ging es nicht nur um den Arbeitsplatz oder -ort, sondern auch generell um die Frage, wie die Zusammenarbeit neu gestaltet werden kann. Begleitet werden diese Transformationsprozesse durch die **Pulse@CENIT** Umfrage, mit welcher wir in regelmäßigen Abständen den „Puls“ der Mitarbeiter fühlen, um in einen kontinuierlichen Dialog einsteigen zu können.

Die **Sozialleistungen** bei CENIT haben wir weiter optimiert und ausgebaut, wie z. B. Erhöhung der Leistungen bei Langzeitkrankheit sowie beim Pflege- und Kinderkrankengeld. Ebenso wurden einige HR-Prozesse weiterentwickelt, wie z. B. das Dienstfahrradleasing sowie das Fuhrparkmanagement.

Ein Schwerpunkt der Personalarbeit lag in 2021 weiterhin auf der **Gewinnung von Talenten**, um so den Erfolg und das Wachstum des Mutterunternehmens sowie der gesamten Gruppe zu fördern. In 2021 haben wir daher an mehreren **virtuellen Rekrutierungsevents** teilgenommen und gehen zusätzlich immer wieder neue Wege, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. So nutzten wir beispielsweise **Online Vortragsformate**, um die CENIT als Arbeitgeber zu präsentieren. Ein weiterer wichtiger Faktor beim Recruiting war die verstärkte Nutzung von **Marketingtools** und **Social Media-Kanälen** wie XING oder LinkedIn durch teils eigene Videos bzw. auch Social Media Kampagnen. Ferner arbeiten wir stetig daran, unsere bestehenden Recruiting Kanäle weiter auszubauen, wie z. B. die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. neue Kanäle dazuzugewinnen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die stetige Optimierung der Touchpoints, wie z. B. der Ausbau unserer Präsenz auf diversen sowohl nationalen als auch internationalen **Arbeitgeberportalen**.



Weiterhin ist unser „**Mitarbeiter werben Mitarbeiter**“- Programm ein immer wichtigerer Bestandteil im Recruiting geworden, um im War for Talents bestehen zu können. In 2021 haben wir den **digitalen Bewerbungsprozess** sowie das **virtuelle Bewerbungsgespräch** weiter ausgebaut. Somit waren wir, unabhängig von der Entwicklung der Pandemie, stets in der Lage, neue Mitarbeiter für die CENIT gewinnen zu können. Dadurch wurde der administrative Aufwand als auch die prozessualen Durchlaufzeiten deutlich reduziert.

Ergänzend hierzu gehört die **Berufsausbildung** seit Jahren zu einem der strategischen Investitionsbereiche der CENIT. Das Unternehmen sieht dies als Teil seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und engagiert sich aktiv, jungen Menschen den Start ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern. 2021 haben wir an verschiedenen Onlineformaten teilgenommen, um interessierten Schülern unsere **Ausbildungs- und Studienplätze** vorzustellen. Im Jahr 2021 bildete die CENIT in Deutschland zum Jahresende insgesamt 32 (Vj.: 49) junge Menschen in verschiedenen Berufen aus. Der Fokus liegt dabei auf den technischen Studiengängen, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. 21 Auszubildende haben ihre Ausbildung bzw. ihr Studium 2021 erfolgreich bei der CENIT abgeschlossen, 13 davon konnte die CENIT nach der Ausbildung als Mitarbeiter gewinnen. Auf die **Qualität der Ausbildung** legen wir bei CENIT sehr viel Wert und bieten daher für unsere Auszubildenden regelmäßige interne als auch externe Schulungen an. Die Auszeichnung als **MINT minded Company 2021** hilft uns dabei, junge Talente zu gewinnen. Darüber hinaus stellte das Unternehmen 2021 Werkstudenten und Masteranden ein. Aufgrund von Kurzarbeit hatten wir im vergangenen Geschäftsjahr keine Praktikanten- bzw. Bacheloranden-Stellen ausschreiben können.

Ein weiterer zentraler Schwerpunkt der Personalarbeit lag darin, ein aktives **Pandemie-Management mit den Zielen „Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter“** sowie die Aufrechterhaltung des „Business-Betriebes“ zu ermöglichen. Bereits im März 2020 wurden die hierzu erforderlichen (technischen und prozessualen) Voraussetzungen geschaffen, erfolgreich umgesetzt und im Laufe des vergangenen Geschäftsjahres immer wieder konform den aktuellen Gegebenheiten und gesetzlichen Bestimmungen angepasst. Im Zuge dessen konnte u. a. ein mobiles Arbeiten für alle unsere Mitarbeiter realisiert werden. Einhergehend wurden Maßnahmen zum virtuellen

Führen von Teams aufgesetzt sowie die Kommunikationsmedien mit dem Ziel ausgebaut, alle unsere Mitarbeiter erfolgreich durch die Krise der Pandemie zu begleiten. Neben der Kurzarbeit wurden weitere Instrumente des modernen Personalmanagements aktiv genutzt. So haben wir u. a. unser **Gesundheitsmanagement** aufgrund der Pandemie-Situation in die virtuelle Welt überführt und beispielsweise unsere Mitarbeiter mit einem Schrittzählwettbewerb per App zu mehr Bewegung im Alltag animiert.

Langfristige Stakeholderbeziehungen

Wir bei CENIT sind davon überzeugt, dass wir unseren **Kunden** nur das bestmögliche Produkt sowie den bestmöglichen Service & Beratung bieten können, wenn wir die Zusammenarbeit mit ihnen hierzu in den **Mittelpunkt aller unser Handlungen** stellen. Mit unseren maßgeschneiderten Prozess- und Softwarelösungen begleiten wir unsere Kunden dabei von Tag eins an kontinuierlich und richten uns dabei stets nach den individuellen Wünschen und Bedürfnissen jedes einzelnen Kunden.

Mit Stolz können wir bei CENIT behaupten, dass wir bereits mit vielen Kunden auf eine **langjährige und erfolgreiche Partnerschaft** zurückblicken können. So unterstützen wir unter anderem Kunden in der Automobil-, Luftfahrt- oder Fertigungsindustrie, aber auch eine Vielzahl an Kunden aus dem Bereich der Finanzdienstleistung dabei ihre internen Prozesse digital und effizient umzusetzen. Unabhängig von der Dauer unserer Kundenbeziehung richten wir uns bei der Art der Kooperationsform stets am **Zielbild** unseres Kunden aus. Unsere flexiblen und zugleich jedoch stabilen internen Strukturen erlauben uns die Implementierung von Prozessen über verschiedenste Kommunikationswege. So stehen wir unseren Kunden jederzeit Vorort zur Verfügung und bieten unsere Leistungen **on-site** an. Wahlweise lassen sich jedoch Geschäftsprozesse von uns selbstverständlich auch vollständig **digital** und **remote** durchführen.

Mit Hinblick auf unser großes Ziel CENIT 2025 wollen wir auch in Zukunft die Erfolgsgeschichte gemeinsam sowohl mit unseren bestehenden als auch neu hinzukommenden Kunden fortschreiben. Hierzu identifizieren wir für unsere Kunden stetig weitere Wachstums- und Effizienzpotentiale in verschiedenen Bereichen des PLM, EIM sowie im Aufbau eines digitalen Zwillinges ganzer Produktionsanlagen im Bereich der **Digital Factory Solutions**.

Schlussendlich ist die Zufriedenheit unserer Kunden ein wichtiger Faktor für langfristige Beziehungen. Um auf spezifische Kundenbedürfnisse gezielt eingehen zu können, wird das Thema projektbezogen, dezentral gesteuert. In diesem Zusammenhang werden z. B. definierte Kennzahlen wie z. B. „Abwanderungsquote“ (Churn Rate), der „Net Promoter Score“ (NPS) oder der „Customer Satisfaction Score“ (CSAT) im Rahmen von Kundenbefragungen erhoben. Die Kunden bewerten dabei sowohl die Funktionalitäten des Produktes als auch die erbrachten Beratungs- und Serviceleistungen. Zudem werden Kundenstimmen auch über Online-Befragungen, per E-Mail, in direktem Kundenkontakt oder telefonisch eingeholt. Um bereits von Beginn an eine hohe Kundenzufriedenheit zu ermöglichen, werden unsere Kunden – wie bereits oben angeführt – von Tag eins an in die Produkt- und Prozessentwicklung mit einbezogen. Zu den Maßnahmen, die zur Produktqualität und damit zur Kundenzufriedenheit beitragen sollen, gehören insbesondere gemeinsame Entwicklungsprojekte, Kundengremien, Anwendergruppen und Communities sowie Produktvorschauen, Tests in der Betaphase und Workshops.

Umwelt & Klima

Managementansatz

Der aktive Schutz der Umwelt ist im Code of Conduct der CENIT verankert. Alle Mitarbeiter werden mit diesem zentralen Dokument dazu angehalten, im Rahmen ihrer Tätigkeiten Ressourcen zu schonen und bei der Auswahl von Lieferanten, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben ökonomischen, auch ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

Ziel der CENIT ist es, mit ihren Produkten & Dienstleistungen ihren Kunden in den einzelnen Branchen in die Lage zu versetzen, effizienter zu planen, zu fertigen und zu managen sowie damit schlussendlich nachhaltiger zu wirtschaften. In diesem Zusammenhang beteiligt sich die CENIT an **Forschungs- und Entwicklungsprojekten**, bei denen das konkrete nachhaltige Nutzen und die Einsparpotenziale von Ressourcen mit Hilfe digitaler Lösungen ermöglicht werden.

Innovation

Jede Erfolgsgeschichte beginnt mit einer Idee. Damit aus der Idee jedoch auch die Erfolgsgeschichte entstehen kann, bedarf es der erfolgreichen Umsetzung und der Etablierung von entsprechenden Lösungen am Markt. Nur in diesem Fall kann von einer tatsächlichen Innovation gesprochen werden. Kaum ein anderer Wirtschaftszweig ist so stark durch Innovationen geprägt wie die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche. Auch über 30 Jahre nach der Erfindung des kommerziellen Internets ist die Digitalisierung noch immer im vollen Gange. Ziel der CENIT ist es, seine Kunden in diesem fortlaufenden Innovationsprozess als starker Partner mit Jahrzehnte langer Expertise in den Bereichen PLM und EIM zur Seite zu stehen. Wir bei CENIT verstehen Innovation dabei nicht als Notwendigkeit, um am Markt bestehen zu können, sondern als Chance durch digitale, schlanke und effiziente Prozesse unseren Beitrag zu nachhaltigen IT-Prozessen und gleichzeitig gesellschaftlichem Wohlstand leisten zu können. Um den Ansprüchen unserer Kunden aber auch unseren eigenen höchsten Ansprüchen an uns selbst gerecht zu werden, investieren wir hierzu kontinuierlich in die Weiterentwicklung unseres Produkt- und Service-Angebots als auch in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Dabei fokussieren wir uns neben der Ausweitung des Softwareangebots zusammen mit unseren langjährigen Partnern Dassault Systèmes, SAP und IBM in Zukunft auf die Erweiterungen unseres hauseigenen Softwareangebots. Das Gesamtpaket aus Partner- und Eigenlösungen sowie die daraus entstehenden innovativen Lösungen, im Zusammenspiel mit der von uns übernommenen Implementierung, bietet unseren Kunden eine digitale Plattform für deren Kernprozesse.

Betriebliche Ressourcenschonung

Die „Betriebliche Ressourcenschonung“ wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich bestimmt und ist ebenfalls im Code of Conduct der CENIT verankert. Da Kennzahlen bisher nicht zentral erfasst oder zur Steuerung herangezogen werden, setzt die CENIT gegenwärtig die dafür notwendigen Maßnahmen um. Dazu wurde im Jahr 2021 eine erste Bestandsaufnahme der umfangreichen und komplexen Datenlage begonnen. Für das Geschäftsjahr 2022 ist geplant, die Datenerfassung weiter zu optimieren, um so über alle Standorte hinweg eine valide Datenbasis zu erhalten. Zudem wurden Maßnahmen im Rahmen eines Projekts zur Ermittlung des unternehmenseigenen **CO₂-Fußabdrucks** initiiert.

Im Blickfeld des CSR-Themas Ressourcenschonung stehen verschiedene **Digitalisierungsprojekte**, wie der elektronische Versand und Erhalt von Rechnungen, Weiterentwicklung des papierlosen

Büros, Müllentsorgung nach der aktuellen Gewerbeabfallverordnung sowie die Nutzung von nachhaltigen Rohstoffen (Büromöbel, Glas etc.) und Förderung der Nutzung des Personennahverkehrs durch Mitarbeiter (Ticketzuschuss). Ebenso werden Themen wie Reduktion des Gesamtstromverbrauchs sowie die intensivierte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien eruiert.

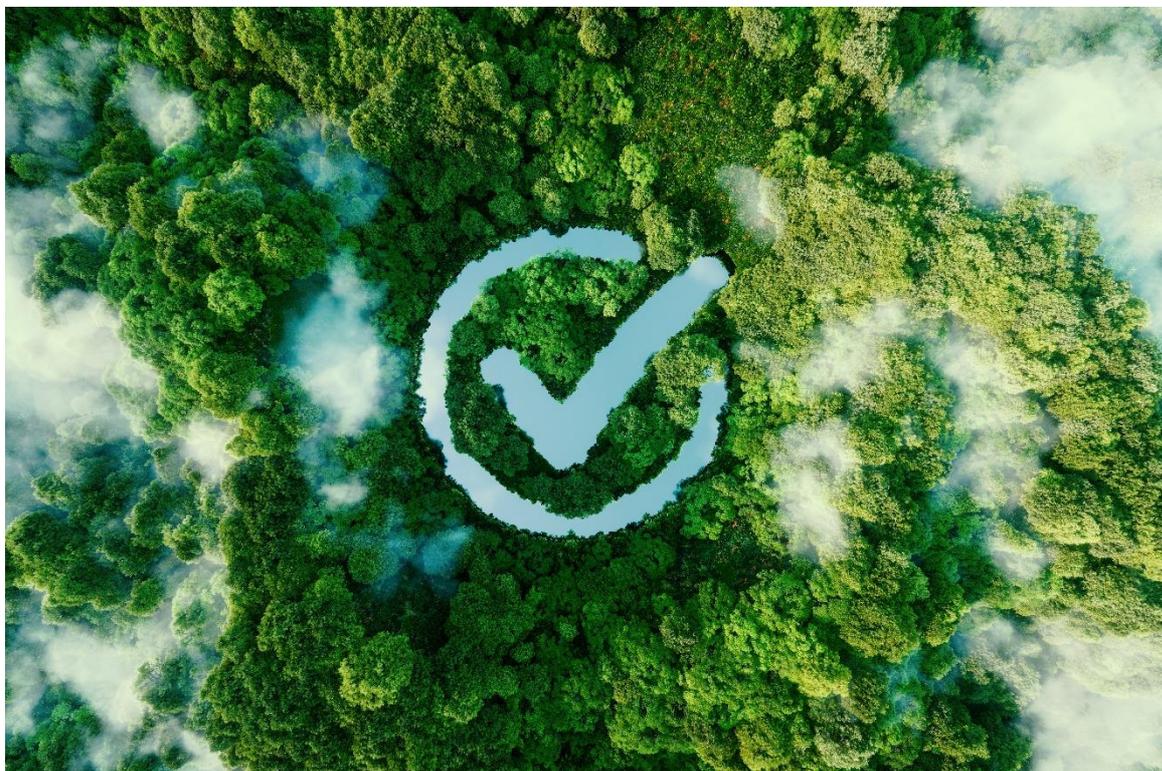
Integrität & Compliance

Managementansatz

Wir verfolgen einen **präventiven Compliance-Ansatz** und leben eine Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert sind und entsprechend weitergebildet werden. Wesentlicher Bestandteil ist hierbei das CENIT Compliance-Systems zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Compliance bedeutet für uns in erster Linie, dass sich alle Mitarbeiter an die definierten Verhaltensregeln (Code of Conduct) halten. Der Code of Conduct stellt einen Regelungsrahmen dar, der für jeden Mitarbeiter unabhängig von seiner Stellung in der Organisation Gültigkeit hat. Er soll dabei helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und prägt den Umgang mit Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit.

Dieser **Code of Conduct** bildet einen Mindeststandard für alle Mitarbeiter in den Unternehmen des CENIT-Konzerns und ist für diese verbindlich. Verstöße gegen den Code of Conduct werden daher im Interesse aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt. Der aktuelle Verhaltenskodex wird stetig weiter ausgebaut und konkretisiert und ist für alle Mitarbeiter im Intranet abrufbar.

Vor diesem Hintergrund ist es möglich, vertrauensvolle und langfristige Geschäftsbeziehungen zu fördern, um somit transparente und rechtmäßige Geschäftsvorfälle abzuwickeln.



Corporate Governance & Culture

Aspekte des Themas „Faire Geschäftspraktiken“ werden ebenfalls in unserem Code of Conduct berücksichtigt. Darin ist unmissverständlich formuliert, dass CENIT Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder andere Formen der rechtswidrigen Vorteilsgewährung nicht toleriert. Zudem bekennt sich CENIT in ihrem Code of Conduct ohne Einschränkungen zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Alle CENIT-Beschäftigten haben in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht zu handeln. So wird auch ausgeführt, welche Erwartungen die CENIT hinsichtlich der Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen oder an den Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen hat.

Zudem ist es uns stets ein Anliegen, unser Unternehmen unter Berücksichtigung von Werten wie Respekt und Vertrauen nachhaltig zu führen sowie dabei Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen. Dies war schon immer, ist heute und wird für uns auch in Zukunft von zentraler Bedeutung sein.

Digitalisierung & Datensicherheit

Mit unseren Software- und Dienstleistungslösungen überführen wir die Kernprozesse unserer Kunden ins digitale Zeitalter. CENIT setzt sich zum obersten Ziel global das Thema Digitalisierung nachhaltig voran zu treiben. So machen wir die Unternehmensabläufe unserer Kunden nicht nur schlanker, effizienter, schneller und dadurch nachweisbar besser, sondern gleichzeitig auch ressourcensparender. Unsere digital implementierten Prozesse sind dabei nicht ausschließlich aus wirtschaftlicher Sicht ein Gewinn für unsere Kunden. Gleichzeitig schaffen wir eine Arbeitsentlastung der Beschäftigten des Kunden und tragen so zu einem angenehmeren Arbeitsklima bei. Durch unsere digitalen und teilautomatisierten Prozesse tragen wir zudem dazu bei, Potentiale bei der Umsetzung umweltfreundlicher Geschäftsprozesse zu erkennen. Unsere kundenindividuellen Lösungen dienen dabei übersichtlichen und deutlich weniger fehleranfälligen Geschäftsprozessen und bieten die Möglichkeit zahlreicher Analysemöglichkeiten.

Nachhaltige Digitalisierung bedeutet zudem Sicherheit der Daten und Revisionsicherheit digitaler Strukturen. Wir von CENIT stellen den Schutz sensibler Daten vor dem Zugriff durch unbefugte Dritte in den Vordergrund. Gemeinsam begleiten wir auch hier den Kunden auf seinem Weg in die digitale Welt und bieten hierzu Services im Bereich Cyber Security von Backup-Strukturen, individuellen Firewall-Lösungen oder Penetrationstests an. Auch für den Entwurf interner Berechtigungskonzepte stehen wir unseren Kunden jederzeit beratend zur Seite.

Dabei ist für uns der Schutz personenbezogener Daten ein wichtiges Anliegen. Deshalb verarbeiten wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden sowie Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und Datensicherheit. In der Datenschutzrichtlinie der CENIT AG ist beschrieben, welche Arten von personenbezogenen Daten wir erheben, wie diese Daten genutzt werden, an wen sie übermittelt werden und welche Wahlmöglichkeiten und Rechte betroffene Personen im Zusammenhang mit unserer Verarbeitung der Daten haben. Diese Richtlinie regelt die datenschutzkonforme Informationsverarbeitung und die insoweit bei der CENIT AG bestehenden Verantwortlichkeiten. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung dieser Richtlinie verpflichtet.

Zudem ist es für uns selbstverständlich, dass sowohl interne als auch externe Informationen vertraulich behandelt werden. Dafür haben wir bei CENIT erforderliche Maßnahmen ergriffen, um die Daten zu schützen, die wir von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Kunden erhalten. Die

Wahrung von Vertraulichkeit ist daher auch ein fester Bestandteil in den Anstellungsverträgen unserer Mitarbeiter. Ebenso werden mit externen Mitarbeitern bzw. Dienstleistern je nach Bedarf individuelle Vertraulichkeitsvereinbarungen abgeschlossen.

Die oben beschriebenen Prozesse werden durch entsprechende **Zertifizierungen** (ISO 27001:2013 und ISO 9001:2015) entsprechend qualitätsgesichert und turnusgemäß extern überprüft.

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Für das Jahr 2021 berichtet CENIT das erste Mal seine Nachhaltigkeitsthemen nach dem GRI Berichtsstandard. Die Informationen aus den Vorjahresberichten wurden an die Struktur des GRI Standards angepasst und finden sich auch in diesjährigem Bericht in aktualisierter Form wieder. Hinzu kommen neue Informationen zum Nachhaltigkeitsverständnis und der Nachhaltigkeitsleistung bei CENIT. Durch die Ausweitung unseres Nachhaltigkeitsberichts und der Berichterstattung in standardisierter Form wollen wir unsere Stakeholder noch gezielter transparent über die Nachhaltigkeitsthemen bei CENIT informieren.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2021 bezieht sich auf das komplette Jahr 2021 beginnend mit dem 01.01.2021 bis zum 31.12.2021.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde zum 30.04.2021 veröffentlicht.

GRI 102-52: Berichtszyklus

Der CENIT Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich aktualisiert und veröffentlicht.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

An der Ausgestaltung und stetigen Verbesserung der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts arbeiten viele Fachleute zusammen innerhalb der CENIT. Sie setzen verschiedene Nachhaltigkeitsthemen an verschiedenen Standorten um und führen diese gemeinsam in diesem Nachhaltigkeitsbericht zusammen.

Als Ansprechpartner steht Ihnen Herr Dr. Markus A. Wesel als CFO der CENIT zur Verfügung.

GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Der GRI-Inhaltsindex ist am Ende des Nachhaltigkeitsberichts angefügt.

5. GRI 200: Ökonomie

5.1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

Wir bei CENIT streben nach einem kontinuierlichen wirtschaftlichen Wachstum. Dieser Drang basiert auf einem solide, konservativ, bewusst und zukunftsorientiert geplanten Fundament. Denn unsere Perspektive ist immer langfristig. Unsere Entscheidungen zielen stets auf Wertsteigerung, Wachstum und die verantwortungsvolle Orientierung an unseren Werten sowie die Interessen unserer Stakeholder. Wir sind überzeugt, dass dies die richtige Grundlage dafür ist, die CENIT Gruppe weiterhin als starken Partner und Vordenker, industrie- und technologie-übergreifend, voranzubringen. Dies ist unser Weg in eine erfolgreiche, dynamische Zukunft.

GRI 201-1: GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die wichtigsten Kennzahlen des CENIT-Konzerns sind untenstehender Grafik zu entnehmen:

in Mio. EUR	2021	2020	2019	2018	2017
Umsatz	146,07	142,13	171,71*	169,99*	151,70*
EBITDA	11,27	9,59	15,24	11,95	15,27
EBIT	6,23	3,63	9,20	9,03	12,84
Konzernergebnis	4,35	2,29	6,96	6,13	8,99
Ergebnis pro Aktie in EUR	0,51	0,28	0,82	0,73	1,07
Dividende pro Aktie in EUR	Vorschlag: 0,75	0,47	0,00	0,60	1,00
Eigenkapitalquote in %	47,0	51,2	45,8	49,4	46,8
Mitarbeiteranzahl	685	711	737	757	764
Stückzahl Aktien	8.367.758				

*Eingeschränkte Vergleichbarkeit aufgrund der Änderung der Bilanzierungsmethode, vgl. Abschnitt B Konzernanhang

Für weitere Informationen empfiehlt sich der Blick in den CENIT Geschäftsbericht 2021.

GRI 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Die CENIT betrachtet für die nichtfinanzielle Erklärung neben den wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit auch Risiken, die wesentliche negative Auswirkungen auf die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Belange haben können (§§ 315c i. V. m. 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB). Die Risikobetrachtung beinhaltet die Erfassung der Bruttoisikowerte für Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die nach risikomindernden Maßnahmen verbleibenden Nettorisikopositionen. Für die im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung definierten Themengebiete ergeben sich für 2021 – wie im Jahr zuvor –, keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen. Somit ergaben sich für 2021 **keine Risiken**, die auf Nettobasis die Wesentlichkeitskriterien gemäß §289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB erfüllen.

Dennoch sind wir uns der zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen, entstehend aus dem Klimawandel und dessen Folgen, bewusst. Vor diesem Hintergrund verpflichten wir uns weiter in regelmäßigen Abständen Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel neu zu evaluieren. Schon heute verstehen wir uns als Treiber der nachhaltigen Digitalisierung – **Wir gestalten die nachhaltige Digitalisierung.**

GRI 201-3: Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Unsere Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne entnehmen Sie der Konzernbilanz in unserem Geschäftsbericht 2021 auf Seite 60.

GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

5.2. GRI 207: Steuern

GRI 207-1: Steuerkonzept

CENIT verpflichtet sich, die geltenden Steuervorschriften der Länder, in welchen wir geschäftlich tätig sind, vollumfänglich einzuhalten. Die Nichteinhaltung gegebener Vorschriften oder das Ausnutzen rechtlich bedenklicher Gesetzeslücken spricht gegen unseren Ansatz einer nachhaltigen Unternehmensführung, welche das erfolgreiche Fortbestehen der CENIT sicherstellt und ein Handeln im Interesse aller Stakeholder der CENIT gewährleistet.

Zu diesem Zweck macht die CENIT an keiner Stelle Gebrauch künstlicher Strukturen zur Steuereinsparung noch verwenden wir sonstige abstrakte Instrumente zu Steuer-optimierungszwecken. Sollte CENIT Geschäftstätigkeiten in sogenannten Niedrigsteuerländern betreiben, so entsteht diese Tätigkeit allein aus der regulären Geschäftstätigkeit der CENIT und explizit nicht zu Steuer-optimierungszwecken. Die zentrale Verantwortung und der ordnungsgemäße Ablauf bezüglich der Steuerangelegenheiten der CENIT unterliegen dem Finanzvorstand (CFO) der CENIT AG. Die Geschäftsführung der einzelnen rechtlichen Einheiten ist für die Einhaltung der lokalen Vorschriften verantwortlich, dabei werden sie von der Leitung Steuern Konzern, sowie von lokalen Steuerberatern unterstützt.

CENIT ist sich seines Beitrags zu einer funktionierenden Gesellschaft durch die ordnungsgemäße Abgabe in Form von Steuerzahlungen bewusst. Aus diesem Grund haben steuerliche Überlegungen, im Zusammenspiel mit einer Vielzahl anderer Faktoren, Einfluss auf unsere Geschäftsentscheidungen, spielen jedoch keine entscheidende Rolle im Zuge unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie.

GRI 207-2: Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Bezüglich unserer steuerlichen Angelegenheiten wird der Vorstand der CENIT in Person des Finanzvorstandes regelmäßig informiert. Neben den Tax Governance Themen schließt dieser Vorgang auch einen steuerlichen Risikoprüfungsprozess, sowie Kontrollen der Steuervorgänge auf Konzernebene ein.

In unserem Code of Conduct legen wir zudem die Möglichkeiten unserer Mitarbeiter zum Melden von Bedenken hinsichtlich unethischen oder gesetzeswidrigen Verhaltensweisen, sowie der Integrität der Organisation in Bezug auf Steuern dar.

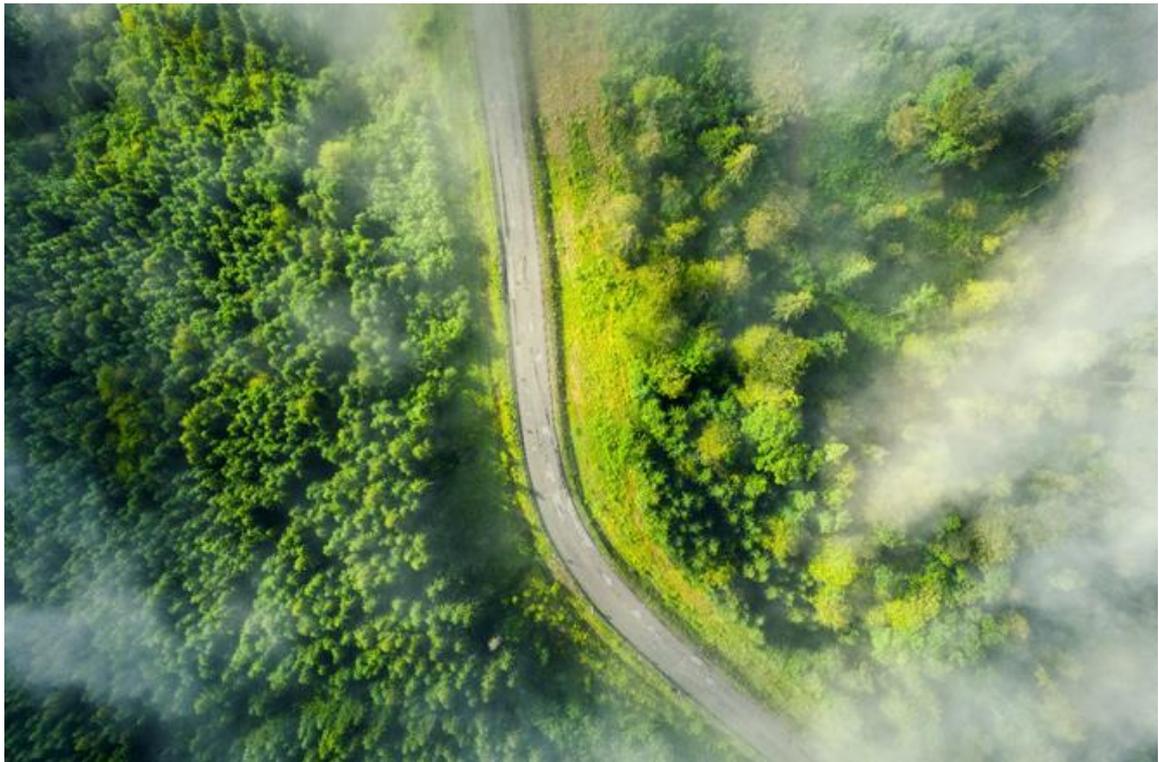
Unseren steuerrechtlichen Prüfungspflichten kommen wir in Form einer regelmäßigen externen Prüfung unser steuerrelevanten Veröffentlichungen durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach.

GRI 207-3: Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

CENIT ist an einer kooperativen Beziehung zu den Steuerbehörden in den jeweiligen Ländern interessiert. Rechts- und Gesetzeskonform steht CENIT dabei im Austausch mit Vertretern der Steuerbehörden sowohl bezüglich formeller, als auch informellen Anfragen.

Im Berichtsjahr 2021 ist CENIT in keinem Land und in keiner Weise an steuerpolitischen Entscheidungsprozessen beteiligt.

CENIT versteuert seine Gewinne einzeln und in den Ländern, in welchen die Wertschätzung erstmalig angefallen ist. Gemäß unserer Verrechnungspreisrichtlinie werden konzerninterne Transaktionen nach dem Fremdvergleichsgrundsatz durchgeführt.



6. GRI 300: Ökologie

6.1. GRI 302: Energie

Stromverbrauch

Die Stromlieferverträge aller deutschen Geschäftsstellen wurden 2018 konsolidiert. Unser Stromlieferant Vattenfall hat sich zum Ziel gesetzt, in den nächsten 20-30 Jahren eine CO₂-freie Stromproduktion zu erreichen und setzt unter dem Motto „garantiert ökologisch“ auf erneuerbare Energien und klimaschonende Lösungen.

Seit dem 01.01.2019 hat die CENIT AG eine Zusatzvereinbarung getroffen und wird seither von Vattenfall nur noch mit komplett „grünem“ Strom beliefert. Das von Vattenfall nach diesem Vertrag gelieferte Stromprodukt „Klima Natur“ basiert auf Herkunftsnachweisen, die die Vorgabe der europäischen Richtlinie 2009/28/EG erfüllen. Für das Stromprodukt „Klima Natur“ nutzt Vattenfall insbesondere Strom aus skandinavischen Wasserkraftwerken. „Klima Natur“ ist auf Basis der VdTÜV-Basisrichtlinie Ökostromprodukte zertifiziert. Vattenfall sorgt demgemäß dafür, dass

eine dem gesamten Bedarf des Kunden entsprechende Strommenge zu 100% aus erneuerbaren Energien gewonnen und in das Stromnetz eingespeist wird.

Energieeffizienz in den Büroräumen

Um die Energieeffizienz zu erhöhen wird der CENIT-Konzern prüfen, ob sich beispielsweise die Beleuchtung sämtlicher Büroräume auf stromsparende LED-Mittel umstellen lässt. Auch werden erforderliche Einstellungen sämtlicher IT-Hardware standardmäßig optimiert werden, so dass z. B. nach kurzer Zeit der Nicht-Nutzung, Geräte automatisch in den Energiesparmodus schalten.

All unsere Mitarbeiter werden dazu angehalten, beim Verlassen der Büros darauf zu achten, dass IT-Hardware und die Beleuchtung ausgeschaltet und die Fenster geschlossen werden.

Reduzierung der Büroflächen

Wir sind stets bestrebt, unsere Geschäftsräume weltweit effizient und nachhaltig zu nutzen und bedarfsgerecht zu optimieren. In diesem Zuge wurden beispielsweise die angemieteten Büroflächen auf unserer Geschäftsstelle in Hamburg reduziert. Durch einen Umzug in ein Office-Center wurden dabei die Geschäftsräume von 305 qm seit dem 01. August 2020 um etwa 270 qm auf 35 qm reduziert.

Weitere Reduktionen von Büroflächen wurden in 2021 umgesetzt. So sind die angemieteten Büroflächen in der Geschäftsstelle Saarbrücken ab dem 01.05.2021 von 375 auf 198 qm reduziert worden und ab dem 01.12.2021 auch in Ratingen von 487 auf 88 qm.

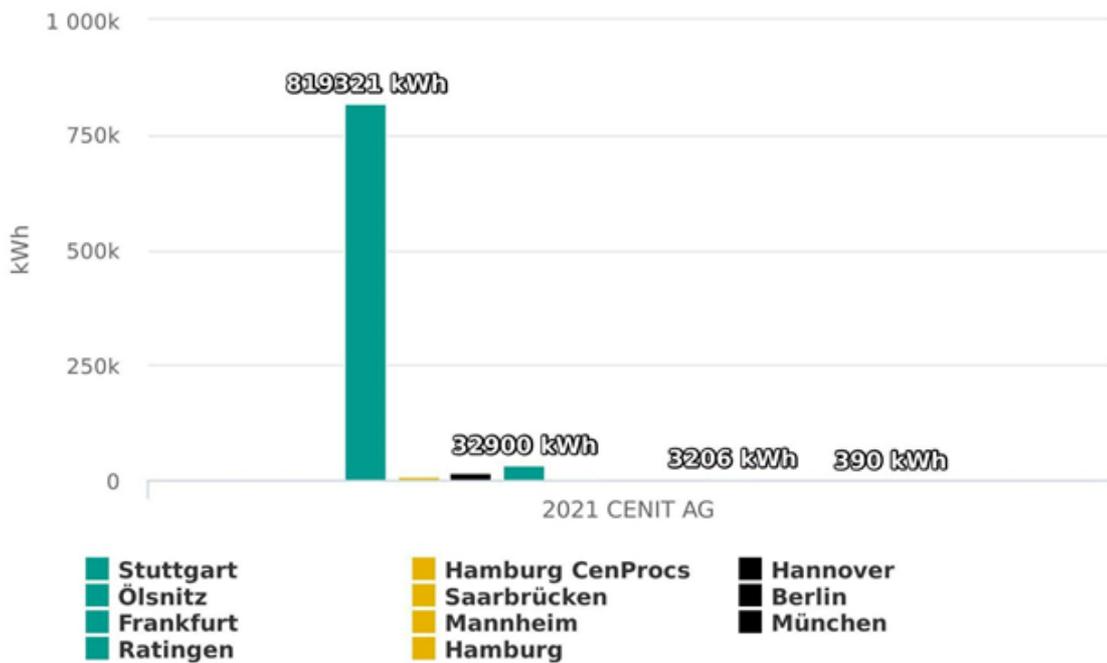
Ebenfalls haben wir bereits zum 01.09.2020 am Firmensitz in Stuttgart weitere 20 Tiefgaragenstellplätze abgegeben.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Strom)

Im Zuge der Neugestaltung des Nachhaltigkeitsberichts wollen wir bei CENIT transparent über unsere klimarelevanten Verbräuche berichten. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu unseren Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen, sowie die Erhebung eines CO₂-Fußabdrucks. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte sowie getroffene Annahmen legen wir ebenfalls transparent dar. Unsere Angaben zu Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie dem CO₂-Fußabdruck gelten für alle Standorte der CENIT AG, den Standort Hamburg CenProCS und den Standort Mannheim der Coristo GmbH. Damit werden alle Standorte des CENIT-Konzerns in Deutschland in 2021 in die Verbrauchsrechnungen einbezogen.

Im Berichtsjahr 2021 weist die CENIT AG einen Gesamtstromverbrauch von 888.593 kWh aus. Der mit Abstand größte Anteil unseres Stromverbrauchs ist auf unser zentrales Rechenzentrum am Standort Stuttgart zurückzuführen. Hier entstanden im Jahr 2021 mit 889.781 kWh rund 81,5% unseres gesamten Stromverbrauchs.

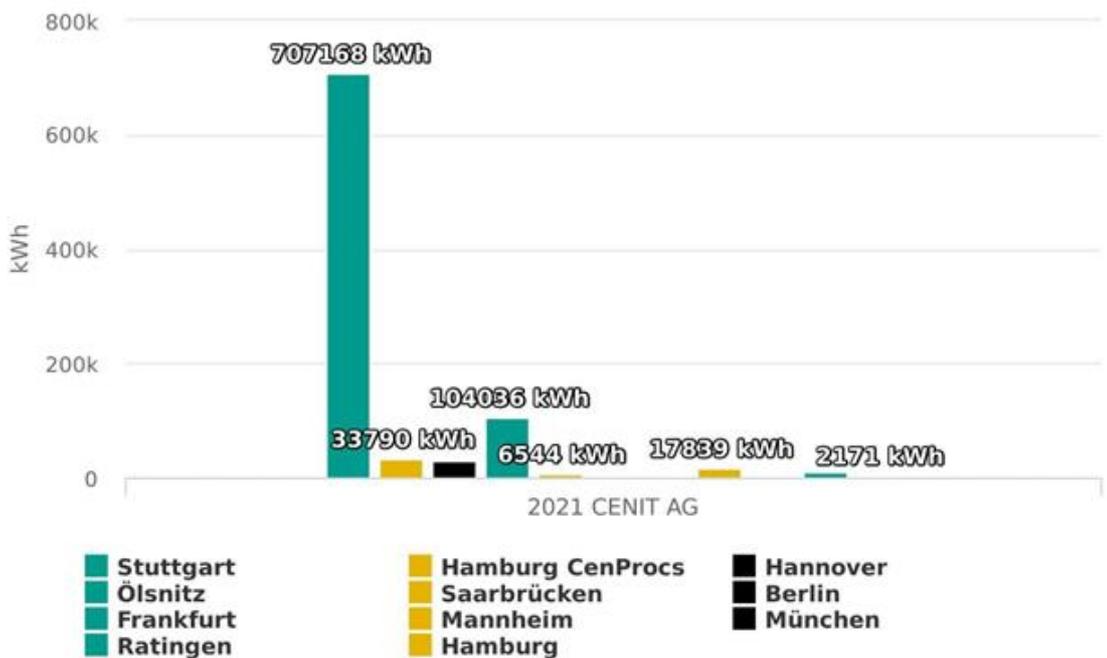
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI) Stromverbrauch



*Für die Berechnung des Stromverbrauchs der CENIT AG liegen im Berichtszeitraum 2021 Werte für die Standorte Stuttgart, Ölsnitz, Hamburg CenProcs und Hannover vor. Für den Standort Saarbrücken werden die Verbrauchswerte aus dem Jahr 2020 zu Grunde gelegt und im Bericht nächsten Jahres mit den tatsächlichen Werten korrigiert. Bei den Standorten Berlin, Frankfurt, Mannheim, München, Ratingen und Hamburg verwendet die CENIT AG sog. Shared Office Spaces. Der jeweilige Anbieter dieser Shared Offices konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2021 keine Verbrauchswerte nennen, sodass an dieser Stelle eine Schätzung des Verbrauchs vorgenommen wird. Diese Schätzung wird Anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der CENIT AG an seinen übrigen Standorten (Ausgenommen dem Rechenzentrum in Stuttgart) berechnet.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Gas)

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI) Gasverbrauch



Im Berichtsjahr 2021 weist die CENIT AG einen gesamten Gasverbrauch von 918.268 kWh aus.

*Für die Berechnung des Gasverbrauchs der CENIT AG liegen im Berichtszeitraum 2021 Werte für die Standorte Stuttgart und Ölsnitz vor. Bei den Standorten Berlin, Frankfurt, Mannheim, München, Ratingen und Hamburg verwendet die CENIT AG sog. Shared Office Spaces. Der jeweilige Anbieter dieser Shared Offices konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2021 keine Verbrauchswerte nennen, sodass an dieser Stelle eine Schätzung des Verbrauchs vorgenommen wird. Diese Schätzung wird anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der CENIT AG an seinen übrigen Standorten (Ausgenommen dem Rechenzentrum in Stuttgart) berechnet. Für die Standorte Hamburg CenProcs und Hannover, sowie Saarbrücken konnten vom Vermieter der Bürofläche keine Verbräuche erhoben werden, sodass hier ebenfalls eine entsprechende Schätzung vorgenommen wird.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Gesamt)

Der Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks der CENIT AG beträgt im Berichtszeitraum 190.909 Liter Diesel. Mit Ausnahme des Pilotprojekts zur Elektrifizierung der Fahrzeugflotte (aktuell 4 Fahrzeuge) sind ausschließliche Fahrzeuge mit Dieselmotoren im Einsatz. Für die Umrechnung des Energieträgers Diesel in die Einheit Kilowattstunden zur Angabe des Gesamtenergieverbrauchs werden die Umrechnungsfaktoren des Transport-Emissionsmodell TREMOD zugrunde gelegt. Die verbrauchten 190.909 Liter Diesel entsprechen demnach einem Heizwert von rund 1.895.441 kWh.

Der Gesamte Energieverbrauch der CENIT AG stellt sich für das Jahr 2021 wie folgt dar:

	2021
Strom	889.781
Gas	918.268
Kraftstoffe (Diesel Pkw)	1.895.441
Gesamt	3.703.490

GRI 302-3: Energieintensität

Unsere Energieintensität berechnen wir auf Basis unseres errechneten gesamten Energieverbrauchs in kWh. Als unseren organisationspezifischen Parameter zur Berechnung des Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2021 sowohl eine Energieintensität pro erzielten tausend Euro Umsatz als auch pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2021
Absoluter Energieverbrauch	kWh	3.703.490
Energieverbrauch je erzielten tausend Euro Umsatz	kWh/TEUR	25,35
Energieverbrauch je Mitarbeiter	kWh/Mitarbeiter	5406,55

6.2. GRI 303: Wasser und Abwasser

Getränkeversorgung

CENIT Mitarbeitern stehen in allen Lokationen kostenlose Getränke, wie Kaffee, Tee, Milch und Mineralwasser zur Verfügung.

Seit Ende 2019 hat die CENIT AG das Thema Mineralwasserversorgung von Sprudelkisten auf Wasserspender umgestellt. Durch den Wegfall von Transport, Lagerung und Reinigung des Leerguts wird ein sehr großer Teil des Energieaufwands eingespart sowie Plastikmüll vermieden. Nebenbei gehört das Leitungswasser zu den meistgeprüften Lebensmitteln in Deutschland.

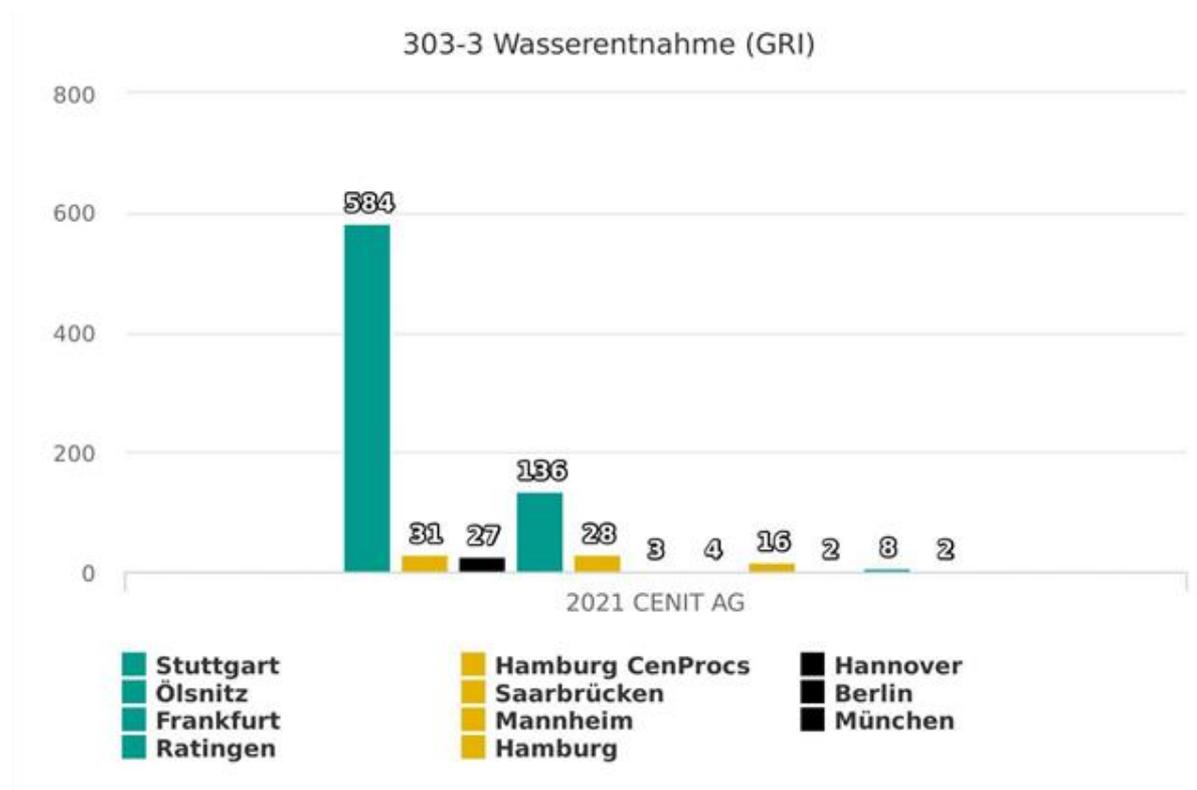
Zur Verfügung stehen stilles und mit Kohlensäure versetztes Wasser (medium und classic) sowie heißes Wasser mit 80 bzw. 95° C.

Zusätzlich zu einem Filterkonzept verfügen alle Wasserspender über eine thermische Desinfektion. D.h. alle wasserführenden Leitungen, das Heiz- und Kühlmodul, sowie das Wasserausgabeventil werden in regelmäßigen Abständen mit heißem Wasser desinfiziert.

GRI 303-3: Wasserentnahme

Im Zuge der Neugestaltung des Nachhaltigkeitsberichts wollen wir bei CENIT transparent über unsere klimarelevanten Verbräuche berichten. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu unseren Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen, sowie die Erhebung eines CO₂-Fußabdrucks. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte, sowie getroffene Annahmen legen wir ebenfalls transparent dar. Unsere Angaben zu Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie dem CO₂-Fußabdruck gelten für alle Standorte der CENIT AG, den Standort Hamburg CenProCS und den Standort Mannheim der Coristo GmbH. Damit werden alle Standorte des CENIT-Konzerns in Deutschland in 2021 in die Verbrauchsrechnungen einbezogen.

Im Berichtsjahr 2021 weist die CENIT AG einen gesamten Trinkwasserverbrauch von 840 m³ aus.



* Für die Berechnung des Wasserverbrauchs der CENIT AG liegen im Berichtszeitraum 2021 Werte für die Standorte Stuttgart und Ölsnitz vor. Für den Standort Saarbrücken werden die Verbrauchswerte aus dem Jahr 2020 zu Grunde gelegt und im Bericht nächsten Jahres mit den tatsächlichen Werten korrigiert. Bei den Standorten Berlin, Frankfurt, Mannheim, München, Ratingen und Hamburg verwendet die CENIT AG sog. Shared Office Spaces. Der jeweilige Anbieter dieser Shared Offices konnte CENIT für den Berichtszeitraum 2021 keine Verbrauchswerte nennen, sodass an dieser Stelle eine Schätzung des Verbrauchs vorgenommen wird. Diese Schätzung wird Anhand der gemieteten Flächen, multipliziert mit dem durchschnittlichen Verbrauch pro Quadratmeter Fläche der CENIT AG an seinen übrigen Standorten berechnet. Für die Standorte und Hamburg CenProcs und Hannover konnte der Vermieter der Büroflächen ebenfalls keine Angaben zum Wasserverbrauch machen, sodass hier ebenfalls entsprechende Schätzungen vorgenommen werden.

6.3. GRI 305: Emissionen

Umweltschutz im Unternehmen

Als global aufgestelltes IT-Beratungsunternehmen ist es uns besonders wichtig, mit den begrenzt verfügbaren Ressourcen sorgsam umzugehen, um unseren „ökologischen Fußabdruck“ kontinuierlich zu minimieren.

Mit unseren 26 Standorten in neun Ländern sind wir immer in Kundenähe und vermeiden so, lange umweltbelastende Geschäftsreisen. Auch die zahlreichen Homeoffice-Vereinbarungen mit unseren Mitarbeitern tragen dazu bei, weniger Verkehr durch die An- und Abfahrt zur Arbeitsstelle zu verursachen. Durch das von CENIT angebotene Dienstfahrrad-Leasing motivieren wir ebenfalls unsere Mitarbeiter das Auto öfter stehen zu lassen und die Wege zur Arbeit mit dem Fahrrad zu bestreiten.

Seit 2018 bieten wir unseren Mitarbeitern einen Fahrtkostenzuschuss für Nahverkehrstickets an. So bekommen unsere Mitarbeiter, die für den Weg zur Arbeit die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, je nach Verkehrsverbund einen Zuschuss von bis zu 25 € steuer- und SV-frei. An allen Standorten in Deutschland wurden alte Büromöbel gegen nachhaltig in Deutschland hergestellte Möbel ausgetauscht. Bei der Auswahl des Lieferanten wurde besonders darauf geachtet, dass umweltverträgliche Materialien und Technologien bei der Produktion eingesetzt und die international geltenden Umweltstandards erfüllt wurden.

Konzernweit achten wir auf die Nutzung von umweltfreundlichen Materialien. Alle Drucker sind standardmäßig so eingestellt, dass sie schwarzweiß und beidseitig drucken. Nichtsdestotrotz sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, möglichst sparsam mit Papier und sonstigem Bürobedarf umzugehen.

Sämtliche Büroflächen der CENIT, bis auf den Standort in Oelsnitz, sind angemietet. Unsere Unternehmensflächen werden effizient genutzt, so konnten wir beispielsweise in manchen Standorten durch Desk-Sharing und Homeoffice-Vereinbarungen in kleinere Räumlichkeiten umziehen bzw. nicht genutzte Büroflächen weiter vermieten.

Papierloses Büro

Mittelfristig plant CENIT das Rechnungs- und Mahnwesen umzustellen und, die Kundenakzeptanz vorausgesetzt, unsere Rechnungen und Mahnungen nur noch online zu verschicken, um so Papier und Gebühren für den Versand einzusparen. Erste Schritte konnten wir beim Rechnungswesen im Geschäftsjahr 2018 schon umsetzen, so werden unsere Rechnungen nun zu einem großen Teil online versendet.

Firmenfahrzeuge

Auch aufgrund der immer akuter werdenden Feinstaubproblematik im Zusammenhang mit Diesel-Fahrzeugen, gibt es bei CENIT bereits Überlegungen, alternative Möglichkeiten der Mobilität zu prüfen und für das Unternehmen zu nutzen. Eine davon ist beispielsweise die Nutzung von Elektrofahrrädern, wie im Abschnitt „Betriebliche Leistungen“ beschrieben. Als weitere Alternative wird geprüft, die Firmenfahrzeugflotte teilweise auf Elektro-/Hybridmobilität umzustellen. Dies hängt aber auch weitest gehend noch von der erforderlichen flächendeckenden Versorgungsstruktur ab. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir mit dem Firmenticket für den öffentlichen Nahverkehr und dem Firmenfahrradleasing bereits einen Beitrag dazu geleistet, dass unsere Mitarbeiter den Weg zur Arbeit umweltfreundlich gestalten können. In einem ersten Schritt haben

wir im Geschäftsjahr 2019 entschieden, unser Firmenwagenprogramm anzupassen. Einerseits um Kosten einzusparen andererseits aber auch, um nur noch verbrauchsarme und damit umweltfreundlichere kleinere PKWs einzusetzen. Einen weiteren Schritt zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen haben wir Anfang 2021 mit dem Pilotprojekt Elektro- und Plug-in Hybrid Autos getan. Dabei werden fünf Mitarbeiter in den nächsten Monaten mit entsprechenden Firmenfahrzeugen ausgestattet sowie ausreichende Ladekapazitäten sowohl bei CENIT als auch bei den Teilnehmern vor Ort geschaffen. Eine Voraussetzung für die Teilnahme am Pilotprojekt ist beispielsweise, dass die Teilnehmer zuhause Ökostrom beziehen. Über den Fortschritt und die Ergebnisse dieses Projekts werden wir an dieser Stelle weiter berichten.

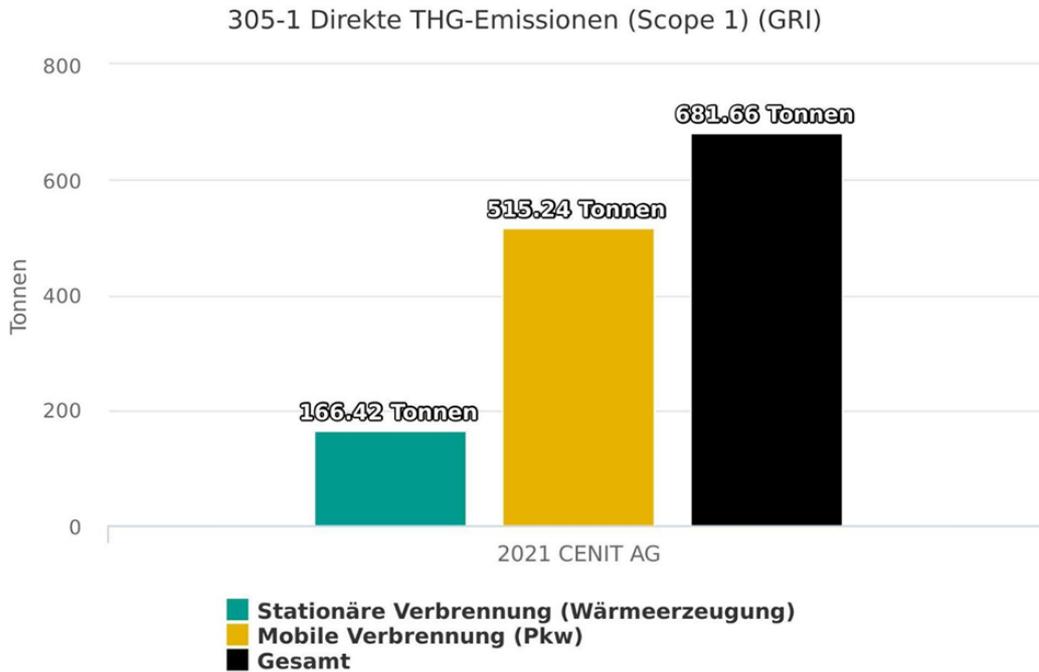
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im Zuge der Neugestaltung des Nachhaltigkeitsberichts wollen wir bei CENIT transparent über unsere klimarelevanten Verbräuche berichten. Dies beinhaltet detaillierte Informationen zu unseren Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen, sowie die Erhebung eines CO₂-Fußabdrucks. Unser Vorgehen zur Berechnung der Werte, sowie getroffene Annahmen legen wir ebenfalls transparent dar. Unsere Angaben zu Strom-, Wasser- und Gasverbräuchen sowie dem CO₂-Fußabdruck gelten für alle Standorte der CENIT AG, den Standort Hamburg CenProCS und den Standort Mannheim der Coristo GmbH. Damit werden alle Standorte des CENIT-Konzerns in Deutschland in 2021 in die Verbrauchsrechnungen einbezogen.

Unsere direkten THG-Emissionen (Scope 1) setzen sich aus der stationären Verbrennung nicht erneuerbarer Brennstoffe in Form von Gas zur Wärmeerzeugung und aus der mobilen Verbrennung nicht erneuerbarer Brennstoffe in Form von Diesel Treibstoff durch unsere Fahrzeugflotte zusammen. Die Berechnungen des CO₂-Äquivalents erfolgt auf Basis des vom GHG-Protocol veröffentlichten Standards.

Für den Berichtszeitraum 2021 weist die CENIT AG einen CO₂-Ausstoß Scope 1 von 681,51 Tonnen CO₂e aus.

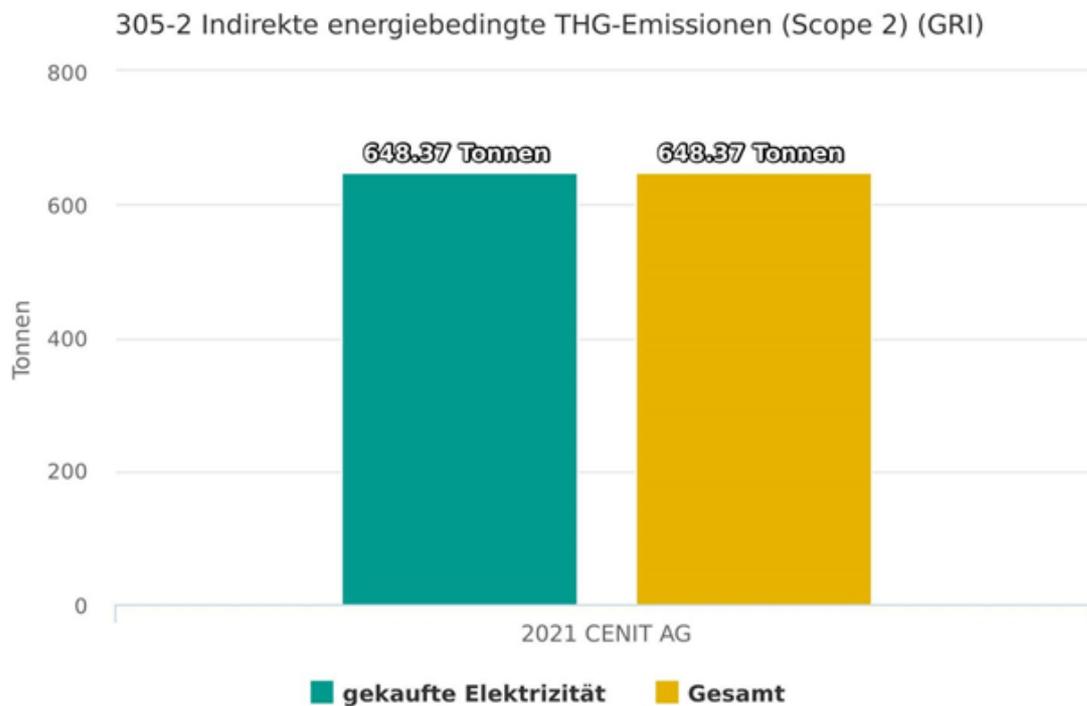




GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

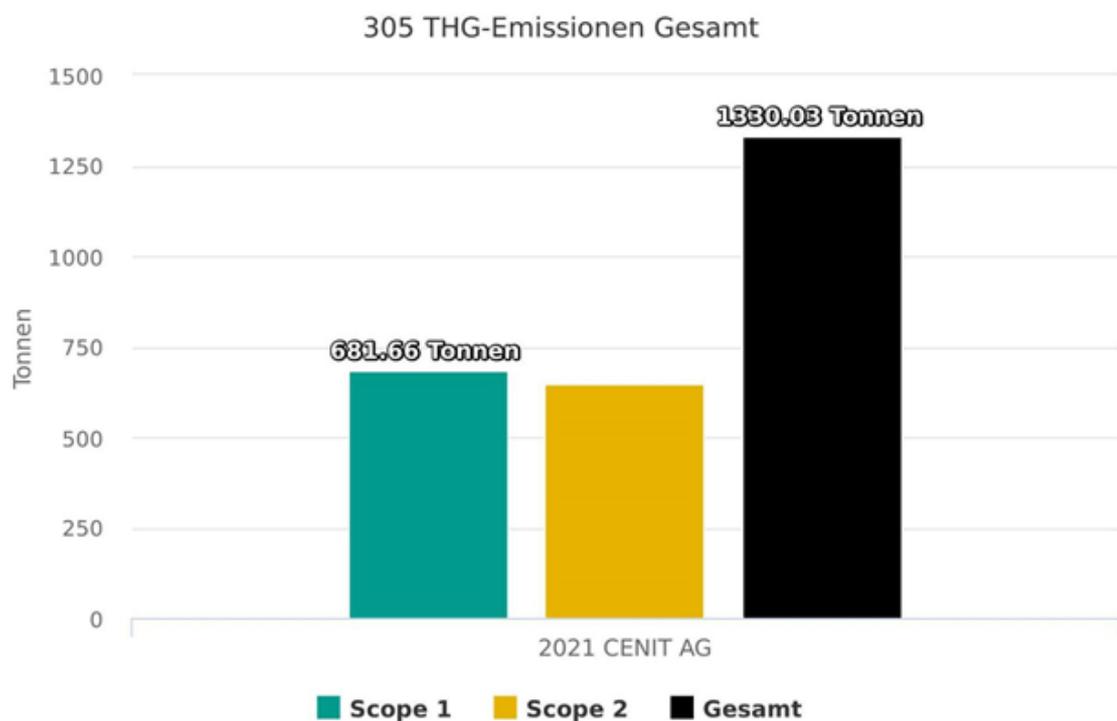
Unsere indirekten THG-Emissionen (Scope 2) setzen sich aus unserer zugekauften Menge an Strom zusammen. Hierbei wird der Market Based Ansatz auf Basis des European Residual Mixes 2018 v1.2 (published July 2019) - Table 2, Direct GWP (gCO₂/kWh) zur Berechnung des CO₂e Wertes herangezogen.

Für das Berichtsjahr 2021 weist die CENIT AG indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope2) von 648,37 Tonnen CO₂e aus.



Unsere gesamten THG-Emissionen stellen sich wie folgt dar:

Scope	Aktivität	2021
Scope 1	Stationäre Verbrennung	166,42
	Mobile Verbrennung	515,24
Scope 1 Gesamt		681,66
Scope 2	Gekaufte Elektrizität (market based)	648,37
Scope 2 Gesamt		648,37
THG-Emissionen Gesamt (Scope 1+2)		1.330,03



GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

Unsere THG-Intensität berechnen wir auf Basis unserer errechneten gesamten THG-Emissionen in Tonnen CO₂e. Als unseren organisationsspezifischen Parameter zur Berechnung des Quotienten weisen wir für den Berichtszeitraum 2021 sowohl eine THG-Intensität pro erzielter Mio. Euro Umsatz als auch pro Mitarbeiter aus.

	Einheit	2021
THG Emissionen	Tonnen CO ₂ e	1.330,03
Gesamt (Scope 1+2) THG Emissionen je Mio. Euro Umsatz	Tonnen CO ₂ e/Mio. EUR	9,11
THG-Emissionen je Mitarbeiter	Tonnen CO ₂ e/Mitarbeiter	1,94

6.5. GRI 306: Abfall

Abfall

Auch der verantwortungsvolle Umgang mit der Abfallentsorgung gehört bei der CENIT zum umweltbewussten Verhalten. Wir trennen in allen Büros den Abfall nach Papier-, Glas-, Plastik- und Restmüll und achten darauf, möglichst wenig Abfall zu produzieren. So bestellen wir beispielsweise die Milch für den Betrieb unserer Kaffeemaschine in der CENIT-Lounge nicht mehr in 1-Liter sondern in 5-Liter Verpackungseinheiten, um so den entstehenden Müll geringer zu halten.

Entsorgung des Abfalls nach der aktuellen Gewerbeabfallverordnung:

Der Bundestag hat zum 31. März 2017 die Novelle der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) neu beschlossen und diese ist zum 01.08.2017 In Kraft getreten. Sinn und Zweck der Verordnung ist es, die Anforderungen an die Verwertung von gewerblichen Siedlungsabfällen und von bestimmten Bau- und Abbruchabfällen durch getrennte Sammlung und das Recycling zu stärken. Hierbei unterstützt uns ein entsprechend zertifiziertes Unternehmen zu folgenden Themen:

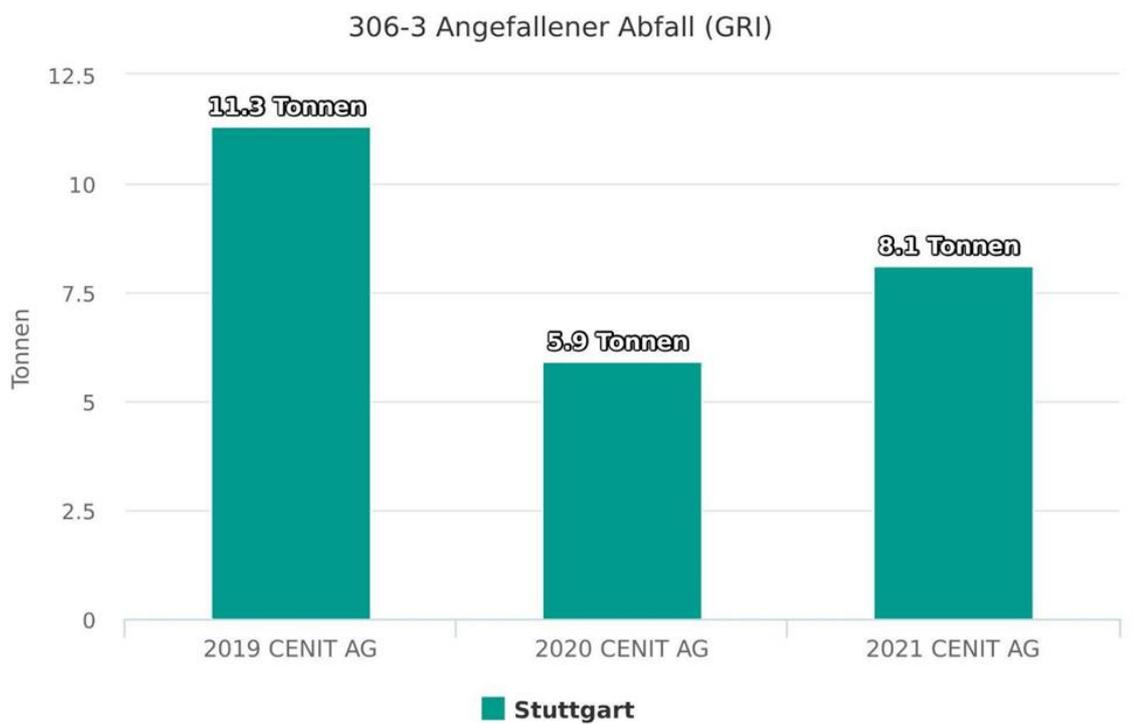
- notwendige Dokumentationen gemäß Abfallverordnung
- Ermittlung der Getrenntsammlquote bzw. über 90% Quote
- Erstellung eines Entsorgungskonzeptes
- Optimierung der Entsorgung
- Bestätigung für die Verwertung der Abfälle

Gebrauchte IT-Hardware und Elektroschrott werden über einen zertifizierten Fachbetrieb entsorgt.

Im Berichtsjahr 2021 beträgt die Gesamtmenge an angefallenem Abfall der Hauptniederlassung Stuttgart 8,1 t (Vj.: 5,9 t). Der Anstieg der gesamten Menge an Abfall ist im Wesentlichen auf die teilweise Rückkehr aus dem Home-Office zu erklären. Dennoch bleibt Wert deutlich unter dem der Abfallmenge aus 2019 (11,3 t).



Stuttgart	In Tonnen	2021
Papier und Pappe		0,905
Kunststoffdatenträger		0,412
Gem. Siedlungsabfälle		3,835
Akten zur Vernichtung		1,560
Bildschirme		0,184
Kleingeräte		0,355
ITK Teile		0,825
Metalle		0,025
Gesamt		8,101



7. GRI 400: Soziales

7.1. GRI 401: Beschäftigung

Respekt und Vertrauen spielen für uns bei der Teamarbeit eine besonders wichtige Rolle – intern mit unseren Partnern und mit unseren Kunden. Qualifizierte Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs und um jeden CENIT Mitarbeiter voranzubringen, bieten wir individuelle Weiterbildung, Förderung und spannende Projekte für unsere Mitarbeiter an. Da wir wissen, dass unsere Belegschaft den Wert der CENIT ausmacht, wollen wir, dass es ihnen gut geht.

Best place to work



Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist uns ein großes Anliegen. Daher bieten wir neben guten Arbeitsbedingungen, einer fairen und leistungsgerechten Vergütung, zahlreichen Sozialleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedenste Programme und Benefits zur Mitarbeiterbindung an, die dazu beitragen sollen, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken. Dass die CENIT ein „best place to work“ ist untermauern auch zahlreiche Auszeichnungen, wie z. B. „MINT minded company 2021“ der audimax-Medien oder auch die Focus-Business-Auszeichnung „Top nationaler Arbeitgeber2020“.

Wir pflegen bei der CENIT eine Kultur der Vertrauensarbeitszeit. Das bedeutet, dass Mitarbeiter eigenverantwortlich mit dem Ort und der Dauer ihrer Arbeitszeit umgehen können. Dabei sind die Anforderungen der Aufgabe, Organisation, Kundenwünsche sowie die Belange des Einzelnen zu beachten. Wir betrachten hierbei also nicht eine Menge Zeit als Maß für die Tätigkeit, sondern die Ergebnisse.

Eine ausgewogene Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei CENIT groß geschrieben. Dabei unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit verschiedenen Programmen. Vom flexiblen Gleitzeitmodell abgesehen, bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, in Teilzeit oder flexibel im Homeoffice zu arbeiten. Neben dem regulären Jahresurlaub gewähren wir unseren Mitarbeitern Sonderurlaub zu speziellen Anlässen sowie nach Absprache auch längere Auszeiten vom Job in Form von Sabbaticals.

Flexible Elternzeitmodelle erleichtern sowohl unseren weiblichen als auch den männlichen Mitarbeitern den reibungslosen und familienfreundlichen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Einen eigenen Kindergarten für den Nachwuchs unserer Angestellten betreibt die CENIT in der Geschäftsstelle Oelsnitz.

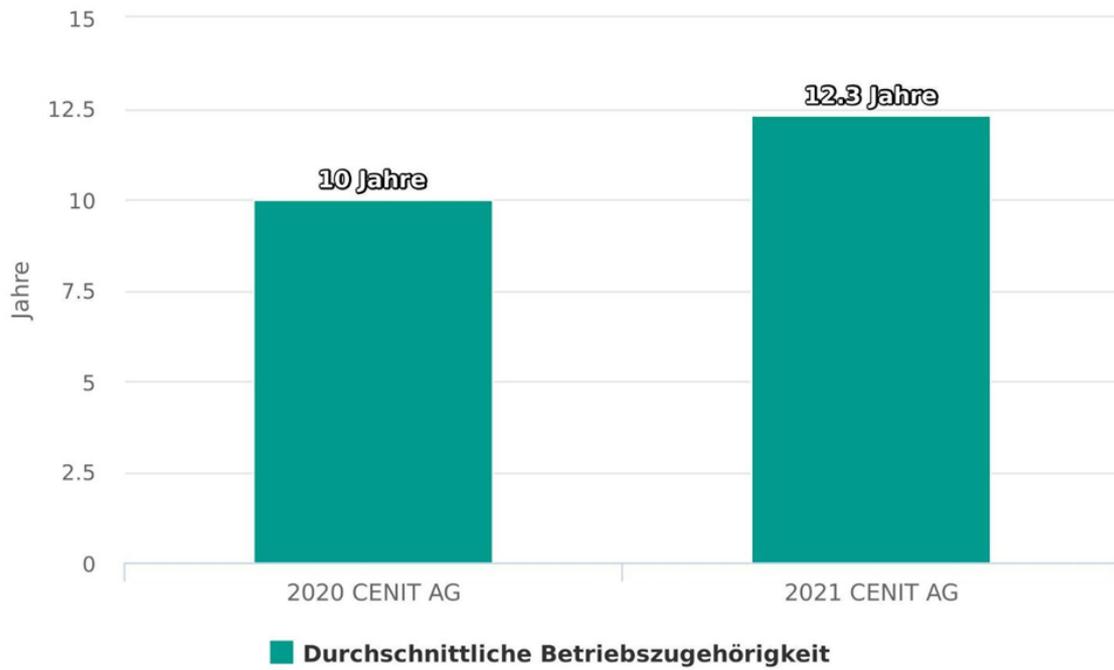
Verschiedene regelmäßige Veranstaltungen, wie z. B. das Sommerfest, das zu bestimmten Jubiläen mit allen Kollegen weltweit gefeiert wird aber auch regelmäßige Quartalsinformationsveranstaltungen oder abteilungsweite Weihnachtsfeiern geben unseren Mitarbeitern die Gelegenheit, sich abseits des Berufsalltags in lockerer Atmosphäre auszutauschen und sind unter anderem eine Möglichkeit, sich bei den Mitarbeitern für ihr Engagement und ihren Einsatz für die CENIT zu bedanken. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten im vergangenen Jahr solche Veranstaltungen leider ausfallen bzw. digital stattfinden.

In regelmäßigen Abständen findet unsere Mitarbeiterbefragung „YOUR FEEDBACK“ statt, um so frühzeitig Verbesserungspotenzial und Anknüpfungspunkte als CENIT-Konzern aber auch in den einzelnen Teams, zu erkennen und die Mitarbeiterzufriedenheit damit zu erhöhen. Die letzte Befragung fand 2017 bereits zum vierten Mal statt und erreichte mit rund 77% eine rege Beteiligung der Belegschaft. Im Berichtsjahr fand keine Befragung statt. Zusätzlich dazu startete im November 2020 die Mitarbeiterbefragung „Pulse@CENIT“. Wie der Name schon sagt, soll damit in stichprobenartigen, kompakten, zweimal jährlich stattfindenden Befragungen, der „Puls“ der CENIT abgefragt werden. Davon versprechen wir uns vor allem ein aktuelles Stimmungsbild zu den allgemeinen Themen der CENIT zu erhalten, um daraus Maßnahmen abzuleiten, an denen wir aktiv arbeiten möchten.

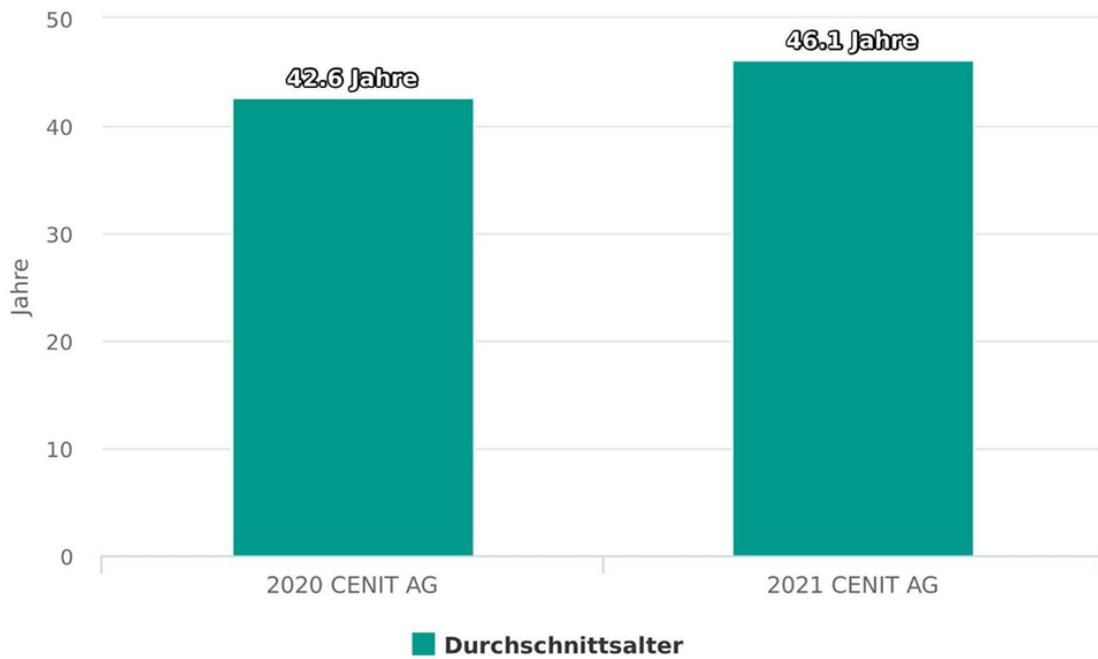
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Zum 31.12.2021 beschäftigte die CENIT AG weltweit 685 Mitarbeiter. Der überwiegende Teil von ihnen verfügt über einen qualifizierten Hochschulabschluss. Die Fluktuation in Deutschland lag bei rund 10,3%. Das Unternehmen verzeichnet weiterhin einen sehr niedrigen Krankenstand. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Berichtszeitraum bei 12,3 Jahren (Vj.: 10 Jahre) bei einem Durchschnittsalter von 46,1 Jahren (Vj.: 42,6 Jahren).

401-1 Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

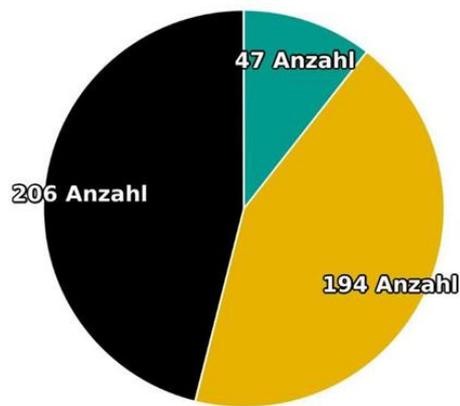


401-1 Durchschnittsalter der Angestellten in Jahren



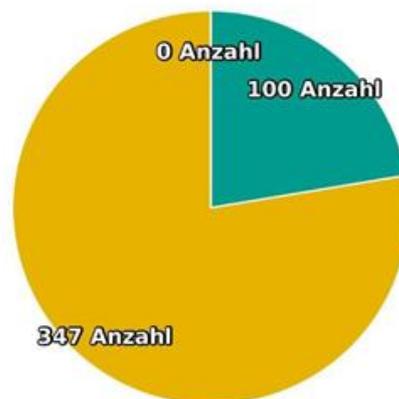
	2021
Angestellte im Berichtseitraum gesamt	447
davon unter 30 Jahre alt	47
davon 30 bis 50 Jahre alt	194
davon über 50 alt	206
davon männlich	347
davon weiblich	100
davon divers bzw. ohne Angabe	0

401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI)
Angestellte nach Alter



■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG

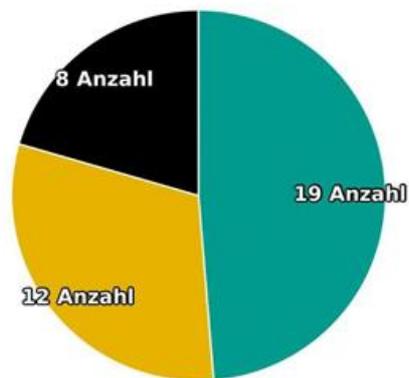
401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI)
Angestellte nach Geschlecht



■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG

	2021
Anzahl neuer Angestellter	39
davon unter 30 Jahre alt	19
davon 30 bis 50 Jahre alt	12
davon über 50 alt	8
davon männlich	28
davon weiblich	11
davon divers bzw. ohne Angabe	0

401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Neue Angestellte nach Alter



■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG

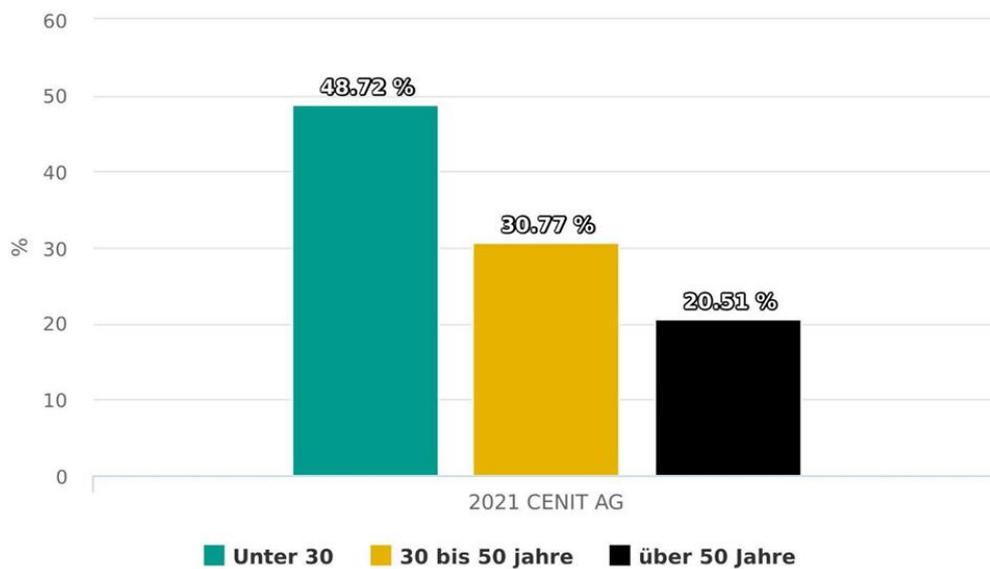
401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Neu Angestellte nach Geschlecht



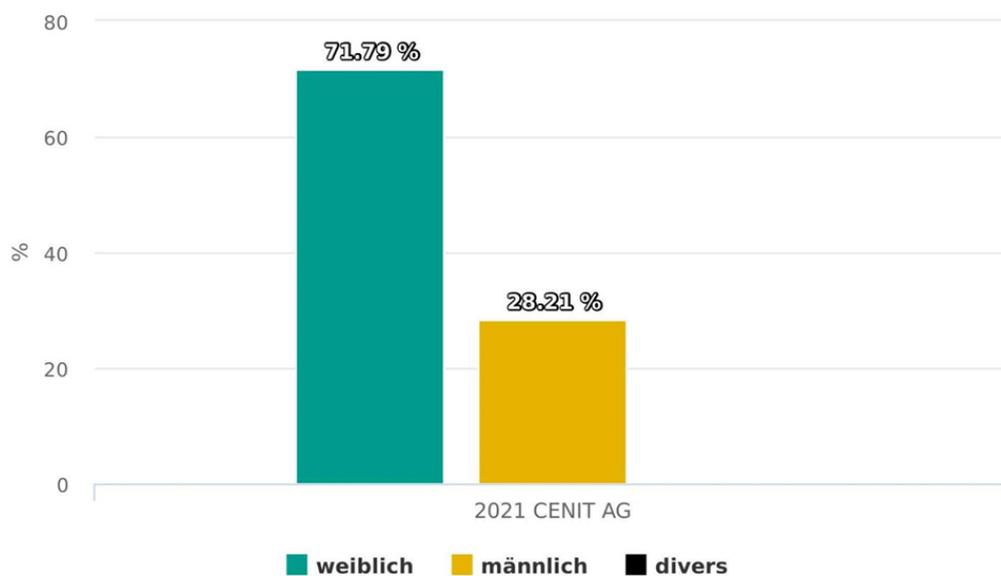
■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG ■ 2021 CENIT AG

	2021
Rate neuer Angestellter in %	8,7%
davon unter 30 Jahre alt	48,7%
davon 30 bis 50 Jahre alt	30,8%
davon über 50 alt	20,5%
davon männlich	71,8%
davon weiblich	28,2%
davon divers bzw. ohne Angabe	0%

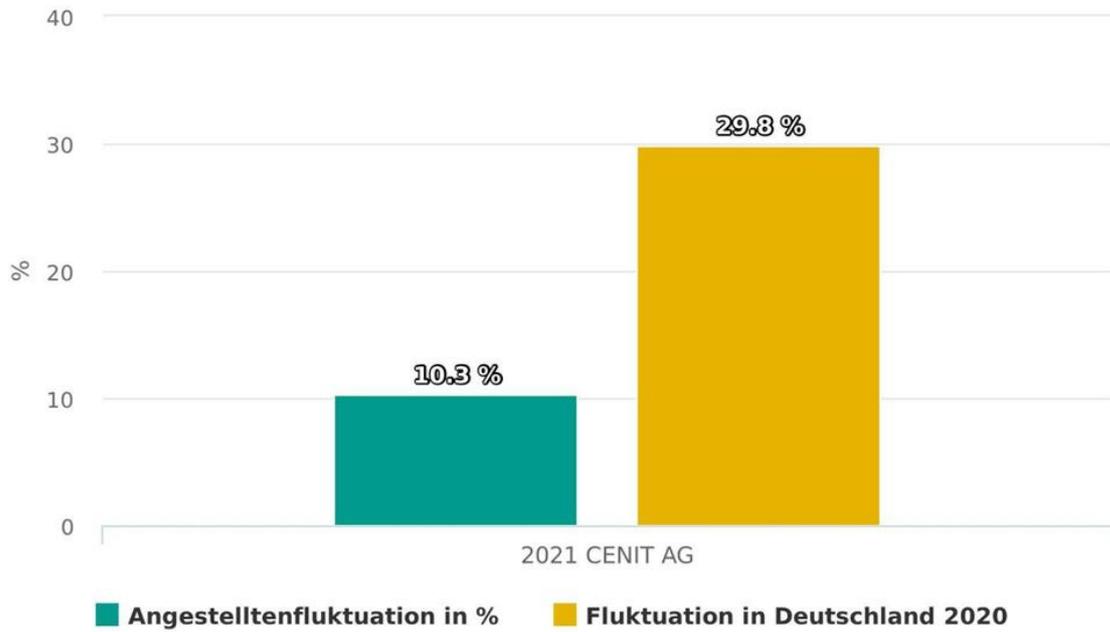
401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Rate neuer Angestellter in % nach Alter



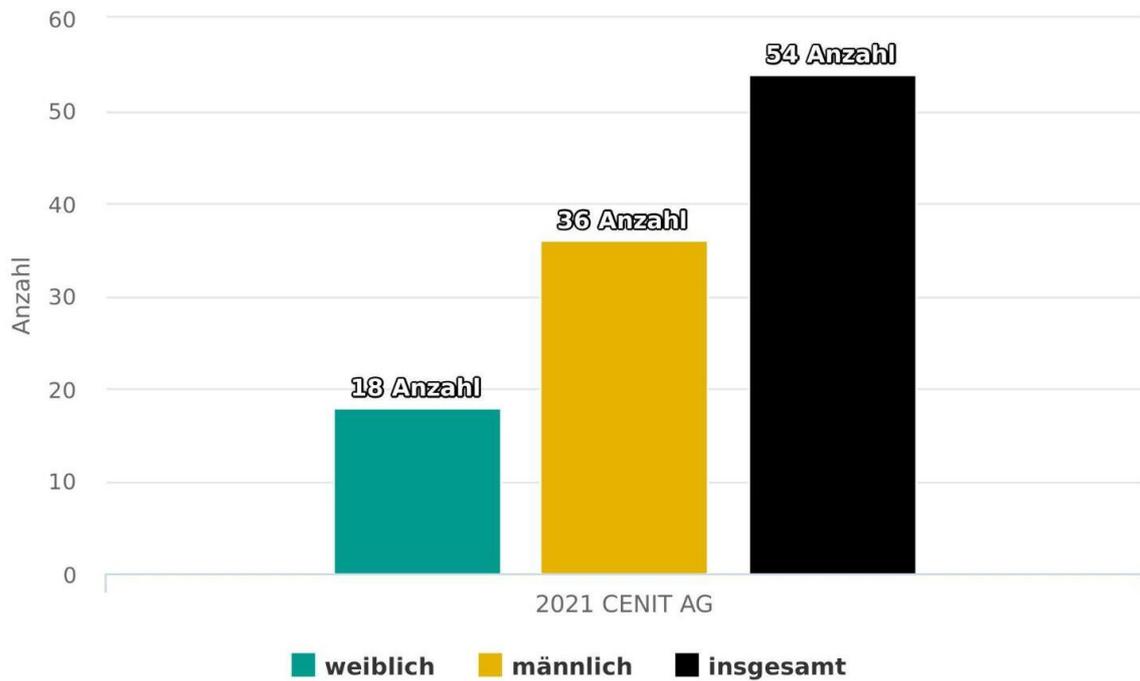
401-1a Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Rate neuer Angestellter in % nach Geschlecht



401-1b Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI)
Fluktuationsrate in %



b Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI) Austritte nach Geschlecht



Trotz der im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Mitarbeiterfluktuation liegt CENIT weiterhin deutlich unter dem deutschen Durchschnittswert. Damit unsere Mitarbeiter weiterhin Teil unserer Unternehmen bleiben, bauen wir unsere Anstrengungen im Bereich Arbeitgeberattraktivität stetig aus.

GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Betriebliche Leistungen

Das Gesamtvergütungskonzept der CENIT umfasst für alle Mitarbeiter zwölf Monatsgehälter, dabei werden bei dem Umfang und der Art der Leistungen die jeweils gültigen regionalen, gesetzlichen und marktüblichen Anforderungen berücksichtigt, wobei wir nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitverträgen unterscheiden. Die Vergütung bei der CENIT ist leistungsgerecht und richtet sich ausschließlich nach der Qualifikation und nicht nach dem Geschlecht. Zum Teil gibt es auch Arbeitsverträge mit leistungsbezogenen variablen Bestandteilen, die sich nach individuellen Zielvereinbarungen richten. Je nach Position und Jobbeschreibung stellen wir unseren Mitarbeitern Firmenfahrzeuge zur Verfügung. Die wöchentliche Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden bei 30 Tagen Jahresurlaub.

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten unsere Mitarbeiter verschiedene weitere Leistungen, wie eine Unfall- und Direktversicherung oder je nach Betriebszugehörigkeit Jubiläums-Prämien. Außerdem haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit verschiedene weitere Leistungen in Anspruch zu nehmen, wie z. B. eine betriebliche Altersvorsorge, Leistungen im Todesfall und Hinterbliebenen Soforthilfe, Leistungen bei Langzeiterkrankung, Dienstfahrrad-Leasing sowie eine kostenlose Firmenkreditkarte zur geschäftlichen Nutzung.

Betriebliche Altersvorsorge

Die CENIT bietet allen Mitarbeitern eine freiwillige betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Gehaltsumwandlung an. Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiter der CENIT AG in Deutschland mit einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die CENIT zahlt monatlich 40 Euro in eine Rentenversicherung für den Arbeitnehmer ein. Der Beitrag selbst ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Besteuerung erfolgt erst mit Auszahlung im Rentenalter. Die Leistungen können ab einem Alter von 62 Jahren in Anspruch genommen werden. Es besteht die Wahl, die Leistung in Form einer lebenslangen Rente zu beziehen oder in Form einer 100%igen Kapitalzahlung oder als Kombination aus Kapital und Rente.

Berufsunfähigkeitsversicherung mit arbeitgeberfinanzierter Risikolebensversicherung

Die CENIT Mitarbeiter in Deutschland mit einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis haben die Möglichkeit, eine Berufsunfähigkeitsversicherung mit arbeitgeberfinanzierter Risikolebensversicherung abzuschließen. Dabei finanziert die CENIT zusätzlich zur Berufsunfähigkeitsversicherung eine Risikolebensversicherung für den Arbeitnehmer. Die Risikolebensversicherung kann auch ohne Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen werden.

Unterstützung bei Langzeitkrankheit

Im Falle einer längeren Krankheit ist es uns wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter vollständig auf ihre Genesung konzentrieren können und dabei finanziell abgesichert sind. Im Krankheitsfall besteht für 42 Kalendertage ein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ab dem 43. Kalender-

tag erhalten die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherten Mitarbeiter Krankengeld, welches geringer ausfällt als das Gehalt. Für privatversicherte Mitarbeiter gelten ab dem 43. Krankentag die individuell vereinbarten Regelungen. Um die finanziell entstehende Differenz zu verringern, unterstützt die CENIT ab dem 43. Krankentag mit einem Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss beträgt 12,50 € pro Kalendertag bis maximal zum vorherigen Nettogehalt und wird für maximal 180 Kalendertage gewährt.

Unterstützung im Todesfall

Alle Mitarbeiter der CENIT AG in Deutschland mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag sind abgesichert. Die CENIT zahlt 2.500 Euro (brutto) Soforthilfe an die Hinterbliebenen. Darüber hinaus wird das Gehalt des Mitarbeiters noch drei Monate nach dem Tod an die Hinterbliebenen weitergezahlt.

Dienstfahrrad-Leasing

Die CENIT AG bietet ihren Mitarbeitern an, maximal zwei Fahrräder pro Arbeitnehmer ab einem Nettobetrag von 749 € pro Fahrrad, per Entgeltumwandlung zu leasen. Die Leasingdauer beläuft sich dabei auf 36 Monate und anschließend kann der Arbeitnehmer das Fahrrad für 17% des Kaufpreises erwerben. Die Kosten für die Fahrradversicherung in der Zeitspanne trägt der Arbeitgeber. Mit dieser Aktion wollen wir dazu beitragen, dass das Auto öfter einmal stehen gelassen und der Weg zur Arbeit umweltfreundlich und per Fahrrad bestritten wird.

7.2. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis ⁽⁴⁰²⁻¹⁾

GRI 402-1: Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Im Zuge unserer Transparenzbemühungen ist für uns vor allem eine effiziente und transparente Kommunikation intern und untereinander essenziell. Über eine Vielzahl an regelmäßigen und unregelmäßigen Terminen pflegen wir dabei eine offene Unternehmenskultur über alle Hierarchien und Bereiche hinweg. Über unser eigenes internes Unternehmensnetzwerk CENIT One stellen wir, zusätzlich zu live Terminen, Informationen konzernweit, offen und leicht zugänglich, zur Verfügung. Dies beinhaltet verschiedene Kommunikationsunterlagen sowie Aufzeichnungen der abgehaltenen unternehmensweiten live Meetings. Nachfolgend werden beispielhaft einige unserer Kommunikationswege zu unseren Mitarbeitern beschrieben:

Townhall-Meetings:

In regelmäßig stattfindenden Townhall-Meetings informiert die Geschäftsleitung bzw. der CEO der CENIT über aktuelle Geschehnisse bei CENIT und insbesondere zu aktuellen Nachrichten bezüglich Unternehmensführungsthemen. Die Townhall-Meetings finden dabei üblicherweise an zwei verschiedenen Terminen zu verschiedenen Uhrzeiten sowohl einmal in englischer als auch in deutscher Sprache statt. Im Anschluss an beide Termine werden Aufzeichnungen über das interne Netzwerk CENIT One zur Verfügung gestellt.

Quartalsmeetings:

Quartalsweise werden analog zum publizierten Quartalsbericht alle Mitarbeiter des Konzerns zu sogenannten Quartalsmeetings eingeladen. Hier informiert die Geschäftsleitung über die im Quartalsbericht enthaltenen Informationen. Auch die Quartalsmeetings werden in deutscher und englischer Sprache, sowie on Demand angeboten.

Kick-Off Meeting:

Zu Beginn des Jahres informiert die Geschäftsleitung über Jahresziele und gibt einen Ausblick über das anstehende Geschäftsjahr.

HR-News:

Die HR-News Seite im Unternehmensnetzwerk CENIT One dient der Personalabteilung der CENIT AG als Plattform zum Austausch von Informationen rund um HR Themenstellungen. In regelmäßigen Abständen werden Unternehmensrichtlinien, HR-Updates, Programmangebote und weitere Personalthemen kommuniziert

Coffee-Talks:

Im Rahmen der Coffee-Talks lädt die Geschäftsleitung alle Mitarbeiter zum freien Austausch untereinander über alle Fachbereiche und Hierarchien hinweg ein. Bewusst wird im Rahmen der Coffee-Talks auf eine Agenda verzichtet.

CENIT One:

Das Unternehmenseigene Intranet dient neben den bereits aufgeführten Kommunikationswegen als individuelle Kommunikationslösung für alle Mitarbeiter. Im Stile eines sozialen Netzwerks können auf der Plattform Inhalte von Mitarbeitern verfasst und geteilt werden.

7.3. GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**Gesundheitsmanagement & Arbeitssicherheit**

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Höchste Priorität bei CENIT hat die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Daher wird das Gesundheitsmanagement im Unternehmen groß geschrieben und kontinuierlich weiter ausgebaut. Vor der Corona-Pandemie fanden regelmäßig zwei Mal im Jahr Gesundheitstage für die Mitarbeiter statt, bei denen u. a. unterschiedliche, ausführliche Gesundheitschecks oder Büromassagen angeboten wurden und für alle Mitarbeiter die Möglichkeit bestand, sich beispielsweise kostenfrei bei der DKMS registrieren zu lassen und es wurden auch erste Inhouse-Gesundheitsschulungen für Mitarbeiter durchgeführt.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Maßnahme, dass der Großteil der Mitarbeiter zuhause arbeiten musste, finden alle Gesundheitsangebote nun digital statt. In einem neu ins Leben gerufenem Gesundheitsblog mit regelmäßig erscheinenden Beiträgen zu Themen, wie Ernährung, Bewegung und Gesundheit im Allgemeinen möchten wir den Mitarbeitern Impulse und Ideen geben, um aktiv zu werden.

Auch die Arbeitssicherheit hat einen hohen Stellenwert bei der CENIT. Um die Risiken für Mitarbeiter zu minimieren und Unfälle zu vermeiden, verfolgen wir hier einen präventiven Ansatz. In regelmäßigen Abständen werden alle Mitarbeiter in Online-Sicherheitsunterweisungen über sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz informiert. Diese umfassen z. B. allgemeine Sicherheitsregeln, Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz oder Brandschutz- und Erste-Hilfe-Anweisungen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet einmal jährlich einen Fragebogen zu den Sicherheitsregeln zu beantworten und seine Teilnahme an der Sicherheitseinweisung zu bestätigen. Dies alles geschieht bei der CENIT AG papierlos über Online-Formulare im Intranet.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

	2021
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0
iii. Anzahl der dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen	0
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden (FTE)	425,3

GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

	2021
durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	5,7

7.4. GRI 404: Aus- und Weiterbildung

Recruiting

Das Gewinnen hochqualifizierter Mitarbeiter für die CENIT AG in Deutschland und weltweit ist ein zentraler Punkt unserer Personalarbeit. Da sich das Recruiting in der IT-Branche aufgrund des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und zuletzt auch wegen der Corona-Pandemie immer schwieriger gestaltet, haben wir 2020 unsere Kapazitäten für die Rekrutierung erweitert, sowie an mehreren virtuellen Rekrutierungsevents teilgenommen. Zudem ist unser „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“- Programm ein immer wichtigerer Bestandteil im Recruiting geworden, um im „War for Talents“ bestehen zu können.

Außerdem haben wir den digitalen Bewerbungsprozess in 2020 durch die Neuaufnahmen der Bausteine virtuelles Assessment Center für unsere Auszubildenden und dualen Hochschulstudenten sowie dem virtuellen Bewerbungsgespräch weiter ausgebaut. Somit waren wir, unabhängig von der Entwicklung der Pandemie, stets in der Lage neue Mitarbeiter für die CENIT gewinnen zu können. Hierdurch haben wir zudem den administrativen Aufwand als auch die prozessualen Durchlaufzeiten deutlich reduzieren können.

Mentorenprogramm

Um neuen Kolleginnen und Kollegen den Start bei der CENIT und die Integration ins Team zu erleichtern wurde das Mentorenprogramm eingeführt. Jedem neuen Mitarbeiter wird von seiner Führungskraft ein sogenannter „Mentor“ zugeordnet, der ihm in den ersten sechs Monaten beratend zur Seite steht. Dies ist meist ein erfahrener Mitarbeiter, der schon eine längere Zeit für die CENIT tätig ist. Die Aufgaben des Mentors bestehen in der Regel darin, den neuen Mitarbeiter bei fachlichen Fragen zu beraten, über bestehende Prozesse und Tools aber auch die Umgangsformen im Unternehmen zu informieren sowie ihn dabei zu unterstützen, ein eigenes Netzwerk aufzubauen.

Berufsausbildung

Die Berufsausbildung gehört seit Jahren zu einem der strategischen Investitionsbereiche der CENIT AG. Das Unternehmen sieht dies als Teil seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und engagiert sich aktiv darin, jungen Menschen den Start ins Berufsleben durch eine qualifizierte Ausbildung zu erleichtern. Im Berichtsjahr bildete die CENIT AG in Deutschland zum Jahresende insgesamt 32 (Vj. 49) junge Menschen in verschiedenen Berufen aus und möchte das in den kommenden Jahren weiterhin ausbauen. Dabei legen wir den Fokus vermehrt auf die technischen

Studiengänge, wie Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftsingenieurwesen. Die Übernahmequote unserer Auszubildenden und Studenten ist mit 75% sehr hoch. Darüber hinaus stellt das Unternehmen kontinuierlich Werkstudenten sowie Praktikanten ein.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

In einer sich ständig verändernden Welt liegt uns die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter besonders am Herzen. Um nicht nur Schritt zu halten sondern auch vorausschauend agieren zu können, haben wir im Laufe der Jahre zahlreiche Programme aufgesetzt, die sich sowohl an Berufseinsteiger als auch an Berufserfahrene und Führungskräfte richten.

Das persönliche Zielgespräch, welches mehrmals pro Jahr zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter stattfindet, dient dazu eine professionelle Personalentwicklung durch persönliche Ziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu erreichen. Die Vereinbarung am Anfang des Jahres ermöglicht, konkrete Feedbackmöglichkeiten für die Mitarbeiter. Dies erhöht, sowohl zu Beginn des Jahres aber auch unterjährig, die Transparenz zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Das Ergebnis des Gesprächs sind klare Ziele und Prioritäten, wobei der Fokus auf individuellen Zielen, angelehnt an aktuelle Herausforderungen im Job, liegt – bewusst ohne monetären Anreiz. Der Prozentsatz der Mitarbeiter, welche im Berichtszeitraum an einem Persönlichen Zielgespräch teilgenommen haben liegt bei annähernd 100%.

In unserem CENIT Campus bieten wir unseren Mitarbeitern Softskill-Schulungen vor Ort an. Je nach Bedarf kann man sich z.B. zu den Themen Kommunikationstraining, Projektmanagement, Sprachkompetenz und Vielem mehr, weiterbilden. Selbstverständlich haben unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, an individuell abgestimmten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Form von fachlichen Schulungen teilzunehmen.

GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten Personalentwicklung

Seit 2014 gibt es bei der CENIT ein speziell auf die Belange des Unternehmens zugeschnittenes Führungskräfteentwicklungsprogramm - Leaders@CENIT. Die Grundlage dafür ist das Führungsleitbild der CENIT, das vom Leadershipteam entwickelt wurde und ein zentraler Baustein unserer Zukunftsstrategie 2025 ist. Dabei wurde unsere Führungsmannschaft beispielsweise durch Schulungen zu unterschiedlichsten Themen für ihre Rolle als Führungskraft weiter ausgebildet. Mit diesem Programm hat die CENIT den Grundstein für nachhaltige Führungskräfte- und Talenteentwicklung gelegt.

Der Nachfolger zum Leaders@CENIT Programm wurde 2015 mit der Nachwuchsentwicklung Talente@CENIT initiiert. An diesem Programm nehmen neben neu eingestellten Führungskräften auch Mitarbeiter mit einem hohen Potential und Talent zur Mitarbeiterführung und fachlicher Verantwortung teil. Inhalte dieses Programms sind unter anderem Entwicklungsbausteine zu Kommunikation und Motivation, Vernetzung & kollegiale Beratung oder Teamdynamiken & Konfliktmanagement.

Im Berichtszeitraum 2021 betrug die durchschnittliche Anzahl an Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter der CENIT AG 7,1 Stunden im Jahr. Herangezogen wurden hierbei

Schulungen im Rahmen des CENIT Campus Programms und des Programms Talente@CENIT, sowie Führungskräfte Schulungen. Auch die jährlich stattfindenden persönlichen Zielgespräche sehen wir als Weiterbildungsmaßnahme an.

Darüber hinaus nicht in der Berechnung enthalten sind zusätzliche fachliche und technische Schulungen der Mitarbeiter der einzelnen Bereiche.

7.5. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

Diversity

Die CENIT AG ist ein global agierendes Unternehmen mit 26 Niederlassungen in neun Ländern. Es versteht sich von selbst, dass wir in all unseren Niederlassungen auf Mitarbeiter setzen, die die lokalen Märkte und Kunden kennen und verstehen. Bei CENIT wird Vielfalt gelebt, dabei legen wir höchsten Wert darauf, dass die Individualität jedes Einzelnen geschätzt wird, unabhängig vom Geschlecht, Alter, Religion, ethnisch-kultureller Herkunft oder sexueller Identität.

Der Führungskräfteanteil zum 31. Dezember 2021 lag bei 11% (Vj.: 11,6%). Der Frauenanteil im Unternehmen lag bei 22,4% (Vj.: 24,3%) wovon 8% in Führungspositionen tätig waren (Vj.: 8,2%).

Im Aufsichtsrat der CENIT AG ist mit Prof. Dr. Rer. Pol. Isabell M. Welpé als Stellvertretende Vorsitzende, eine Frau in den Aufsichtsrat berufen worden. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat steigt somit auf 33,3% (Vj.: 0%) an.



8. Impressum

Herausgeber/Redaktion:

CENIT AG

Industriestraße 52-54

D-70565 Stuttgart

Telefon: +49 711 7825-30

Telefax: +49 711 7825-4000

www.cenit.com

info@cenit.com

Gestaltung:

CENIT AG

Ansprechpartner Nachhaltigkeit:

Dr. Markus A. Wesel, CFO

9. GRI Index

In Accordance - Kern

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN					
	Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-3	Ort des Hauptsitzes	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-4	Betriebsstätten	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-5	Eigentum- und Rechtsform	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-6	Bediente Märkte	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-7	Größenordnung der Organisation	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-9	Lieferkette	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Organisationsprofil	S. 8-20		Innerhalb des Berichtszeitraums 2021 bestehen keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-12	Externe Initiativen	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	Organisationsprofil	S. 8-20		
102-14	Aussagen der Führungskräfte	Vorwort des Höchsten Entscheidungsorgans	S. 4-7		
102-15	Wichtigste Auswirkungen Risiken und Chancen	Strategie	S. 20		
Ethik und Integrität					
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Ethik und Integrität	S. 21-24		
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	Ethik und Integrität	S. 21-24		
Führung					
102-18	Führung	Unternehmensführung	S. 25-26		
102-19	Befugniserteilende Stelle	Unternehmensführung	S. 25-26		
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Unternehmensführung	S. 25-26		

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		Einbindung von Stakeholdern		S. 26-27
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollgremiums		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats Bericht des Aufsichtsrats		
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollgremiums		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		
102-24	Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollgremiums		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		
102-25	Interessenskonflikte		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		
102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats		
102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans		Geschäftsordnung des Aufsichtsrats Bericht des Aufsichtsrats		
102-35	Vergütungspolitik		Unternehmensführung Vergütungsbericht Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands		S. 25-26
Stakeholdereinbeziehung					
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		Einbindung von Stakeholdern		S. 26-27
102-41	Tarifverhandlungen				
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern		Einbindung von Stakeholdern		S. 26-27
102-43	Ansatz für die Stakeholderbeziehung		Einbindung von Stakeholdern		S. 26-27
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen		Einbindung von Stakeholdern		S. 26-27
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-47	Liste der wesentlichen Themen		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-48	Neuformulierung der Informationen		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-50	Berichtszeitraum		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-51	Datum des aktuellen Berichts		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-52	Berichtszyklus		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Vorgehensweise bei der Berichterstattung		S. 27-36

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
102-55	GRI-Inhaltsindex	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
GRI 200: WIRTSCHAFT					
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung					
GRI 103 Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
		GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
		GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
103-3	Prüfung des Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
		GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	S. 37-38		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Ethik und Integrität	S. 21-24		Informationen zum Compliance Management System der CENIT sind im Unterpunkt "Ethik und Integrität" dieses Nachhaltigkeitsberichts ersichtlich
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Ethik und Integrität	S. 21-24		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung				Im Berichtszeitraum 2021 kam es zu keinen Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 207: Steuern					
207-1	Steuerkonzept	GRI 207 Steuern			S.42-43
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	GRI 207 Steuern			S.42-43
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	GRI 207 Steuern			S.42-43
GRI 300: UMWELT					
GRI 302: Energie					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 27-36
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	GRI 302: Energie Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 39-42 S. 27-36
103-3	Prüfung des Managementansatzes	GRI 302: Energie Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 39-42 S. 27-36
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI 302: Energie			S. 39-42
302-3	Energieintensität	GRI 302: Energie			S. 39-42
GRI 303 Wasser					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 27-36
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	GRI 303: Wasser und Abwasser Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 42-43 S. 27-36
103-3	Prüfung des Managementansatzes	GRI 303: Wasser und Abwasser Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 42-43 S. 27-36
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	GRI 303: Wasser und Abwasser			S. 42-43
GRI 305 Emissionen					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 27-36
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	GRI 305: Emissionen Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 44-47 S. 27-36
		GRI 305: Emissionen			S. 44-47
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 27-36

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI 305: Emissionen	S. 44-47		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI 305: Emissionen	S. 44-47		
305-4	Intensität der THG-Emissionen	GRI 305: Emissionen	S. 44-47		

GRI 306 Abwasser und Abfall

GRI 103: Angaben zum Managementansatz

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	GRI 306: Abfall Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 48-49 S. 27-36		
103-3	Prüfung des Managementansatzes	GRI 306: Abfall Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 48-49 S. 27-36		
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	GRI 306: Abfall	S. 48-49		

GRI 400: SOZIALES

GRI 401: Beschäftigung

GRI 103: Angaben zum Managementansatz

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	GRI 401: Beschäftigung Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 50-58 S. 27-36		
103-3	Prüfung des Managementansatzes	GRI 401: Beschäftigung Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 50-58 S. 27-36		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI 401: Beschäftigung	S. 50-58		
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	GRI 401: Beschäftigung	S. 50-58		

GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 103: Angaben zum Managementansatz

103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	S. 27-36 S. 58-59		
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	S. 27-36 S. 58-59		
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	S. 27-36 S. 58-59		

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis			S. 58-59
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 27-36 S. 59-60
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 27-36 S. 59-60
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 27-36 S. 59-60
403-2	Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			S. 59-60
GRI 404: Aus- und Weiterbildung					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			S. 27-36
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 27-36 S. 60-62
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 27-36 S. 60-62
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Vorgehensweise bei der Berichterstattung GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 27-36 S. 60-62
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 60-62
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 60-62
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	GRI 404: Aus- und Weiterbildung			S. 60-62

GRI Indikator	Thema	Seite	Bemerkungen	Assurance	Standort
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit					
GRI 103: Angaben zum Managementansatz					
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
103-3	Prüfung des Managementansatzes	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	S. 27-36		
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	S. 62		
GRI 406: Gleichbehandlung					
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen				Für den Berichtszeitraum 2021 sind keine Diskriminierungsfälle innerhalb der CENIT Organisation bekannt.



CENIT AG

Industriestraße 52-54
D-70565 Stuttgart

T +49 711 7825-30

F +49 711 7825-4000

E info@cenit.com

www.cenit.com