



Gemeinwohl-Bilanz

Novatec Consulting GmbH

Berichtsjahr 2018

Kompaktbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen.....	6
Testat.....	7
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	8
Das Unternehmen und das Gemeinwohl.....	9
A Lieferant*innen	
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.....	11
Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	15
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	16
Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	16
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	17
Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.....	18
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	19
B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	21
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	22
Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln.....	23
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	24
Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.....	24
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	25
Negativaspekt: Feindliche Übernahme.....	25
C Mitarbeitende	
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	27
Negativaspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	30
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	31
Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	32
C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden.....	33
Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens.....	34
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	35
Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates.....	37

D | Kund*innen und Mitunternehmen

D1 Ethische Kund*innenbeziehung.....	39
Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen.....	40
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	41
Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	42
D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	42
Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen.....	43
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	44
Negativaspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	45

E | Gesellschaftliches Umfeld

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	47
Negativaspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	48
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	49
Negativaspekt: Illegitime Steuervermeidung.....	50
Negativaspekt: Mangelnde Korruptionsprävention.....	50
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	51
Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	52
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	53
Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	53

Ein- und Ausblicke

Ziele.....	55
EU-Konformität.....	55
Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	58
Impressum.....	60



„Mit hohem Respekt und sehr viel Wertschätzung schauen wir GWÖ Auditor*innen in das Unternehmen. Bemerkenswert ist das Engagement in Bezug auf die Mitarbeitenden.“

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Novatec Consulting GmbH
Rechtsform:	GmbH
Eigentums- und Rechtsform:	GmbH
Website:	www.novatec-gmbh.de
Branche:	IT, Softwarelösungen
Firmensitz:	Leinfelden-Echterdingen
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	235 (31.12.2018)
Vollzeitäquivalente:	183
Saison- oder Zeitarbeitende:	0
Umsatz 2018:	23,3 Millionen Euro
Jahresüberschuss:	0 Euro (Ergebnis nach Steuern: 3,23 Millionen Euro)
Tochtergesellschaften/ verbundene Unternehmen:	Standort Granada/ Spanien
Berichtszeitraum:	2018

Testat



**GEMEINWOHL
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	für Novatec Consulting GmbH	
	M5.0 Kompaktbilanz	2018	Auditor*In: Roland Wiedemeyer Manfred Kofranek	
Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette:	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette:	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette:	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette:
	10 %	20 %	10 %	10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:	B4 Eigentum und Mitentscheidung:
	30 %	30 %	0 %	30 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz:	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge:	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:
	70 %	30 %	10 %	30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen:	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:
	30 %	30 %	10 %	40 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:	E2 Beitrag zum Gemeinwesen:	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen:	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:
	10 %	20 %	10 %	10 %
			Testat gültig bis:	BILANZSUMME:
			31. Oktober 2022	239

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. TestatID: esddb
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Kurzpräsentation des Unternehmens

Als unabhängiger IT-Spezialist unterstützt die Novatec Consulting GmbH seit 23 Jahren Unternehmen unterschiedlichster Branchen von der IT-Strategie über eine umfassende Technologieberatung bis hin zur individuellen Softwareentwicklung. Wir machen für unsere Kund*innen eine individuelle Bedarfsanalyse, beraten, wählen geeignete Softwareanwendungen aus oder entwickeln maßgeschneiderte Softwarelösungen – je nachdem was sie benötigen. Kurz: Wir optimieren die IT unserer Kund*innen und machen sie fit für die digitale Zukunft. Zusätzlich bieten wir Schulungen und Workshops zu diversen IT-Themen an und sind auf nationalen sowie internationalen Fachveranstaltungen präsent.

Obwohl wir in der technischen Welt zu Hause sind, steht bei uns immer der Mensch im Mittelpunkt: Wir nehmen uns Zeit und hören zu, um die Bedürfnisse unserer Kund*innen genau zu verstehen, bevor wir gemeinsam nach einer passenden und effizienten Lösung suchen. Dabei nutzen wir agile Methoden, das heißt, wir gehen in kleinen Schritten voran, überprüfen diese und stimmen das Ergebnis mit den Kund*innen ab. Das macht uns schnell und flexibel.

Unsere Kund*innen kommen aus den Bereichen Automotive und Industrie, Finanzdienstleistung, Gesundheitswesen, Handel, Logistik sowie aus dem Öffentlichen Sektor. Beispiele aus unserer Arbeit der vergangenen Jahre:

- komfortables Onlineshopping bei einem Mode- und Lifestyle-Unternehmen,
- schneller Kund*innenservice bei einem Finanzdienstleister,
- eine zukunftsweisende globale IT-Plattform und Anwendungslandschaft bei einem Logistikunternehmen.

Wir betreuen unsere Kund*innen nicht nur von unserer Zentrale in Echterdingen bei Stuttgart aus, sondern auch von sieben weiteren Standorten in Deutschland sowie unserer Tochterfirma in Granada/Spanien.

Uns ist wichtig, dass es unseren über 200 Mitarbeitenden gut geht. Denn nur dann zeigen sie, was in ihnen steckt und machen ihre Arbeit wirklich gerne. Daher gibt es bei uns für jede*n umfangreiche Weiterbildungen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, einen Dienstwagen, Firmenfeiern und Teamevents. Unser Feelgood Manager nimmt sich der Anliegen der Mitarbeitenden an und fragt sie regelmäßig nach ihrer Meinung. Über SMILE, unser Vorschlagswesen, haben sie Einfluss auf vieles, was Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen betrifft. All dies nennen wir den „happier way of working“. Er trägt dazu bei, dass über 90 % der Mitarbeitenden in unserer Feedbackumfrage 2018 die Unternehmenskultur mit „gut“ und „sehr gut“ bewertet haben.

Das Unternehmen und das Gemeinwohl

Die Idee, einen Gemeinwohl-Bericht zu erstellen, hatte einer unserer vier Geschäftsführer. Er ist seit Anfang 2018 Mitglied des Gemeinderats der Stadt Leinfelden-Echterdingen und tat privat schon lange einiges, um die Umwelt zu entlasten. 2018 hörte er einen Vortrag über die Gemeinwohl-Ökonomie und fand das Thema interessant: Nur an die eigene Familie und die Mitarbeitenden zu denken ist zu wenig, man muss auch für die Gesellschaft und die Umwelt etwas tun.

Neben der Geschäftsführung waren auch einige unserer Mitarbeitenden von Anfang an dabei. Zunächst treibt uns die Neugier: Wir wollen wissen, wo wir aus Sicht des Gemeinwohls stehen und wie unser Beitrag aussehen kann. Dabei sind wir uns bewusst, dass wir eine Art Vorreiterrolle haben, denn kaum eine Firma aus der IT-Branche hat sich bislang an einen Gemeinwohl-Bericht gewagt.

Kontaktperson:

Konrad Pfeilsticker, Geschäftsführer
Novatec Consulting GmbH
Bertha-Benz-Platz 1
D-70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon 0711 22040-700
Mobil 0170 7998686
konrad.pfeilsticker@novatec-gmbh.de



Menschenwürde in der Zulieferkette

Für den Gemeinwohl-Bericht haben wir unsere insgesamt 521 Lieferant*innen sowie die jeweiligen Einzelbuchungen für das Jahr 2018 aufgelistet. Zusätzlich haben wir diese den Branchen zugeordnet, entsprechend des Branchenschlüssels der Gemeinwohl-Ökonomie, der diese in die Kategorien sehr hohes, hohes und mittleres Risiko einteilt. Alle Aufstellungen sowie die Firmennamen der Lieferant*innen sind für die Auditor*innen einsehbar.

Zulieferbranchen mit einem Umsatz über 100.000 Euro

Branche	Branchenschlüssel	Risiko	Umsatz €	Umsatz %
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	M	mittel	1.599.572	26,2
Groß- und Einzelhandel	G	hoch	501.691	8,2
Kredit- und Finanzwesen, Versicherungen	K	mittel	381.836	6,2
administrative und unterstützende Dienstleistungen	N	mittel	177.784	2,9
Information und Kommunikation	J	hoch	175.866	2,9
andere Dienstleistungen	S	mittel	107.231	1,8

Branchenschlüssel und Risikobewertung laut Gemeinwohl-Ökonomie.

Darunter sind keine Branchen mit sehr hohem Risiko. Ein hohes Risiko stellen der Groß- und Einzelhandel (Büromöbel, Notebooks) sowie die Informations- und Kommunikationsbranche (Festnetz-/Mobilfunkverträge) dar.

Bei Groß- und Einzelhandel berät uns ein Unternehmen bezüglich einer guten Ausstattung der Arbeitsumgebung und beliefert uns in der Folge mit Einrichtungsgegenständen. Hierbei spielen sowohl das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als auch eine effiziente Nutzung der Arbeitsplatzflächen in den Ballungszentren, in denen sich unsere Firmenstandorte befinden, eine Rolle. Die Beziehungen des Unternehmens zu seinen Lieferant*innen und Handwerksbetrieben sind, soweit wir das erleben konnten, langfristig ausgelegt. So gibt es beispielsweise eine langjährige Zusammenarbeit mit einer ortsnahen Schreinerei.



A | Lieferant*innen

Gemeinsam für mehr Fairness

Das Unternehmen, bei dem wir unsere Festnetz- und Mobilfunkverträge abgeschlossen haben, veröffentlicht einen Corporate Responsibility Bericht. Neben einem Rechenzentrum mit LEED-Gold-Zertifizierung gibt es viele Pläne und Aktionen des Lieferanten, die einen positiven Eindruck machen. Eine umfassende Beurteilung der ökologischen und sozialen Aspekte können wir jedoch nicht leisten, da sich diese nur mit großem Aufwand überprüfen lassen.

IT

Wir beziehen langjährig Notebooks der Firmen Apple und Lenovo. Letztere sind mit TCO Certified zertifiziert (<https://tcocertified.de/>), der globalen Nachhaltigkeitszertifizierung für IT-Produkte. Zusätzlich haben einige Exemplare das EPEAT Rating Silver in Deutschland, Kanada und den USA vom Green Electronics Council (www.epeat.net, www.greenelectronicscouncil.org/epeat/epeat-overview). Die Apple Notebooks haben das EPEAT Rating Gold in Kanada und den USA. Im „Guide to Greener Electronics“ 2017 von Greenpeace schneidet Apple mit B- und Lenovo mit C- ab, auf einer Skala von A (gut) bis F (schlecht) (<https://www.greenpeace.de/presse/publikationen/guide-greener-electronics-2017>).

Die Monitore stammen ebenfalls vom Hersteller Lenovo, auch sie sind mit TCO Certified zertifiziert und haben das EPEAT Rating Silver in Deutschland, Kanada und den USA.

Smartphones sind für unsere tägliche Arbeit ein wichtiger Bestandteil, daher beziehen wir sie alle zwei Jahre neu. Wir setzen dabei auf gängige Modelle namhafter Hersteller (Apple/Samsung). Alle haben das EPEAT Rating Gold in den USA, Apple auch in Kanada. Der „Guide to Greener Electronics“ 2017 von Greenpeace bewertet Samsung mit D-.

In unserem Rechenzentrum setzen wir in der Regel Server von Fujitsu ein. Zu den Umweltschutzbemühungen von Fujitsu siehe www.fujitsu.com/de/about/local/social-responsibility/environment-care. Ein Großteil der Services, die wir nicht im eigenen Rechenzentrum betreiben, übernimmt der Cloud-Dienstleister Amazon Web Services (AWS). Er betreibt seine Rechenzentren bereits zu über 50 % mit erneuerbaren Energien. Zum Thema Nachhaltigkeit siehe <https://aws.amazon.com/de/about-aws/sustainability/>. Dort wird auch auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Gesamtunternehmens Amazon verwiesen, siehe dazu www.aboutamazon.com/sustainability.

Sonstiges

Viele unserer Lebensmittel sind regional und bio, siehe dazu A3. Unser Kaffee ist bio und fair gehandelt. Der Novatec-Hoody, der ab 2019 die bisherigen Novatec-T-Shirts ergänzt, ist GOTS-zertifiziert und stammt aus einer regionalen Sozialwerkstatt (GOTS = Global Organic Textile Standard, Bio-Baumwolle sowie sozial- und umweltverträgliche Fertigung).

Rund 50 % unserer Beschaffungen, mit einem Umsatz von etwa 100.000 Euro pro Jahr, laufen über Amazon und Amazon Marketplace. Wir bestellen nach Möglichkeit von Anbietern in Deutschland und der EU, Bestellungen in China machen wir grundsätzlich nicht.

Bei der Auswahl unserer Lieferant*innen stehen Preis, Qualität und Zuverlässigkeit im Vordergrund. Ebenso achten wir, je nach Produkt, auf Regionalität.

Unsere Kriterien zur Lieferant*innenauswahl

Ziel: Hilfestellung für die Ermittlung potentieller Lieferanten im Zuge der Lieferantenauswahl.

i Produkte mit vielen potentiellen Resellern <small>Ortsnähe ist in diesem Fall ein ausschlaggebendes Kriterium. (Regionale Lieferanten unterstützen!)</small>	
Kriterien-Kategorie	Mögliche Kriterien für potentielle Lieferanten
Andere Aspekte	Auswahl aufgrund einer Empfehlung
Organisatorische Aspekte	Seriosität (z.B. Vertrauen, positiver Eindruck bzgl. Kompetenz, ...)
Wirtschaftliche Aspekte	Wirtschaftliche Stabilität (z.B. langjähriges Firmenbestehen)
	Wirtschaftliche Leistung (z.B. bekannter Großlieferant im Produktbereich)
	Zahlungsbedingungen (z.B. Rechnungen: Nur per Vorkasse gilt als Ausschlusskriterium)
	Organisations- und Personalstruktur: Kann der Lieferant die Bedürfnisse erfüllen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichbarkeit zu den Arbeitszeiten ▪ schnelle Reaktionszeiten ▪ definierte Ansprechpartner
	Serviceleistungen (Bietet der Lieferant gewünschte SLAs an)
	Auswahl aufgrund von Projekt-/Managementvorgaben
	Auswahl nach einem Hearing
	Auswahl nach Testeinkäufen
	Referenzfälle entsprechen dem eigenen Anliegen
	Allgemeine Empfehlung
	Qualität der Produkte

Unsere wichtigsten Lieferant*innen bewerten wir in einer internen Tabelle nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 mit den Noten 1 (sehr gut, keine Aktion erforderlich) bis 4 (unzufrieden). Im Falle der Note 4 prüfen wir, wie es zu dieser Bewertung kam und welche Maßnahmen wir ergreifen müssen, damit sich der Wert verbessert. Bleibt er im kommenden Jahr gleich, entscheiden wir, ob wir den Lieferanten/die Lieferantin weiterhin beauftragen oder nicht. In die Bewertung fließen neun Kriterien ein, unter anderem Liefertreue, Qualität, Kund*innenorientierung, Zuverlässigkeit und Preis. Nach fairen Arbeitsbedingungen fragen wir bislang nicht. Bei einer Vielzahl unserer Lieferanten, verschaffen wir uns bei einer Begehung vor Ort einen Eindruck über die Arbeitsbedingungen.

Struktur der Lieferant*innenbewertung

JAHR 2019														
Lieferant	Produkttyp/ Dienstleistung	Verantwortlicher	1. Bewertung/ Qualifizierung									2. Freigabe für das kommende Jahr	Bemerkung	
			Liefertreue	Qualität	Kundenorientierung	Zuverlässigkeit	Preis	Reaktionsgeschwindigkeit	Zertifizierung	Supportqualität	Kulanz	Gesamtbewertung		ja/nein
			1	2	2	2	2	2	1	2	3	1,9	ja	
			2	3	2	3	2	3	2	3	2	2,4	ja	detailliertere Angaben sind für die Auditor*innen einsehbar
			2	2	1	4	1	3	1	4	2	2,2	ja	detailliertere Angaben sind für die Auditor*innen einsehbar
			3	4	4	4	2	3	-	-	-	3,3	nein	

- 1 = sehr gut, keine Aktion erforderlich
- 2 = gut, keine Aktion erforderlich
- 3 = neutral, bleibt dieser Wert stabil, muss mit dem Lieferanten ein Weg gefunden werden, diesen Wert auf mindestens 2 anzuheben
- 4 = unzufrieden, es muss geprüft werden, welcher Umstand zu diesem Wert geführt hat und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, damit sich dieser Wert wieder verbessert. Bleibt der Wert im kommenden Jahr gleich bzw. verschlechtert sich, wird geprüft, ob der Lieferant zukünftig weiter berücksichtigt oder gesperrt wird.

Bei Verträgen mit Lieferant*innen und Dienstleister*innen achten wir darauf, dass der Mindestlohn gezahlt wird. In unseren Verträgen mit Subunternehmer*innen verweisen wir auf das Mindestlohngesetz (§ 22 Erklärung zum Mindestlohn nach § 1 Mindestlohngesetz).

Der Anteil der eingekauften Produkte und Dienstleistungen, die unter nachweislich fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden, liegt vermutlich unter 1 %.

Wie oben beschrieben stehen bei der Auswahl unserer Lieferant*innen Preis, Qualität und Zuverlässigkeit im Vordergrund. Auf Kriterien wie Menschenwürde, Gerechtigkeit und Transparenz achten wir bislang kaum. Auch soziale Risiken überprüfen wir momentan nicht. Einige der Produkte und Dienstleistungen, die wir beziehen, erfüllen dennoch soziale Kriterien. Teilweise achten wir bei unseren Lieferant*innen auf Regionalität.



Negativaspekt

Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir gehen davon aus, dass unsere Lieferant*innen die Menschenwürde nicht verletzen und nehmen dies gewiss nicht bewusst in Kauf.



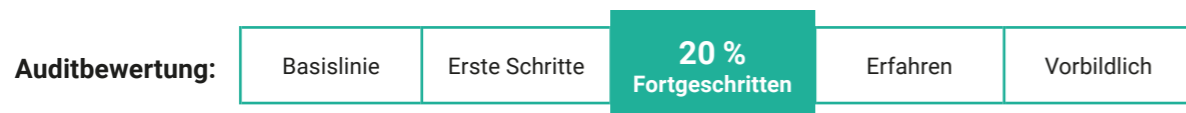
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Wir streben mit unseren Lieferant*innen eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit an. Generell haben wir ihnen gegenüber eine zugewandte Haltung. Mit den Lieferant*innen im technischen Bereich setzen wir uns einmal pro Jahr zusammen und besprechen was gut läuft und was verbessert werden könnte. Darüber hinaus besuchen die Einkäufer*innen die Lieferant*innen stichprobenartig und machen sich vor Ort ein Bild vom Betrieb und der Produktion.

Abgesehen davon gibt es bei uns momentan keine Maßnahmen, um entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten zu fördern. Auch eine Überprüfung diesbezüglicher Risiken findet nicht statt. Sanktionen erfolgen, wenn es zu offensichtlichen Missständen kommt. In einem solchen Fall werden diese in der Lieferantenbewertung vermerkt. In letzter Konsequenz kann dies zu einem Wechsel der Lieferant*innen führen.

Zertifikate: Der Kaffee hatte im Berichtszeitraum ein Fairtrade-Label. Zu den Labels der technischen Geräte (TCO Certified, EPEAT) siehe A1.

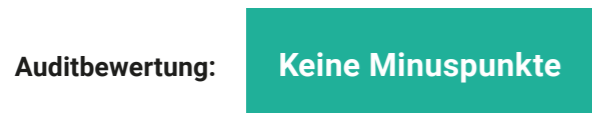
Wir stehen im Austausch mit unseren Lieferant*innen und halten uns an die gesetzlichen Vorschriften, nutzen vereinzelt auch Produkte mit Fairtrade-Label, haben das Thema bislang aber nicht explizit bearbeitet.



Negativaspekt

Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Da es allein in der Region Stuttgart zahlreiche Marktbegleiter*innen gibt, die größer als Novatec sind, können wir bestätigen, dass wir keine Marktmacht gegenüber Lieferant*innen besitzen. Auch auf den sogenannten Lünendonk-Listen¹ der „25 führenden IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen in Deutschland“ beziehungsweise der „20 führenden deutschen mittelständischen IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen“ sind wir nicht vertreten. Dies belegt, dass wir nicht zu „den Größten“ der Branche zählen.



¹ Stellt die Unternehmensberatung Lünendonk & Hossenfelder GmbH jährlich zur Verfügung (siehe www.luenendonk.de/produkte/#listen).

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Wir kaufen nach Möglichkeit regional ein, um lange Transportwege zu vermeiden und die Wirtschaftskraft der Region zu stärken. Wenn dies nicht möglich ist, versuchen wir die Produkte aus Deutschland zu beziehen, falls dies ebenfalls nicht geht, zumindest aus der EU. Beispiele hierfür sind IT-Bedarf und Büroausstattung.

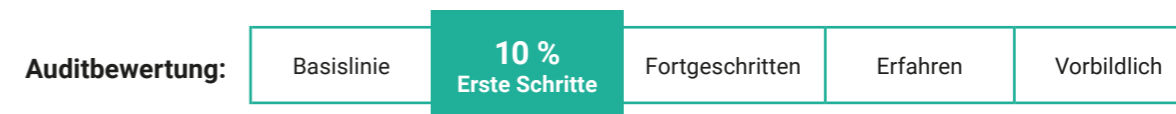
Fast alles läuft bei uns digital, das spart natürliche Ressourcen. Wenn wir Papier benutzen, ist dieses recycelt, hat das EU Ecolabel und ist FSC-zertifiziert. Dies gilt auch für den Sanitärbereich (Papierhandtücher, Toilettenpapier).

Lebensmittel bekommen wir weitgehend aus der Region: Tiefgekühlte Mahlzeiten für die Mittagspause – auch vegetarisch, vegan und bio – lieferte 2018 ein regionales Unternehmen. Im August 2019 haben wir diesen Service für unsere Mitarbeitenden jedoch mangels Nachfrage eingestellt. Obst für unsere Pausen-/Aufenthaltsräume erhalten wir von einem Bio-Gemüsehof aus der Nähe unserer Zentrale. Unser Kaffee ist bio und fair gehandelt.

Bei der Gebäudereinigung haben wir im März 2019 zu einer Firma gewechselt, die umweltfreundliche Reinigungsmittel verwendet und auf Nachhaltigkeit Wert legt. So ist sie beispielsweise eines von mehr als 170 Unternehmen, die die baden-württembergische WIN-Charta unterzeichnet haben, eine Selbstverpflichtung für nachhaltiges Wirtschaften.

Ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluieren wir momentan nicht. Unterschiede zu den Marktbegleiter*innen hinsichtlich ökologischen Einkaufs sind uns nicht bekannt.

Einige der Produkte und Dienstleistungen, die wir beziehen, erfüllen bewusst ökologische Kriterien. Ebenso achten wir bei unseren Lieferant*innen nach Möglichkeit auf Regionalität. Insofern unternehmen wir erste Schritte, haben aber noch keine Ausschlusskriterien definiert.



Negativaspekt

Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Als IT-Dienstleister sind wir, wie die meisten anderen Unternehmen heutzutage, auf eine entsprechende technische Ausstattung angewiesen: Computer, Smartphones, Server etc. Da die Firmen den Herstellungsprozess nicht gänzlich transparent machen, der Abbau der Rohstoffe teilweise in Konfliktländern erfolgt und die Produktion in Billiglohnländern, besteht grundsätzlich ein Risiko bezüglich der Sozial- und Umweltauswirkungen. Wir kaufen nicht wissentlich oder leichtfertig Produkte ein, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen, hinterfragen die Produktionsbedingungen jedoch auch nicht.

Anzumerken ist, dass wir bei Amazon Marketplace Resellern außerhalb Europas nicht mehr einkaufen. Dadurch setzen wir bei unseren Einkäufen bewusst auf renommierte Händler, auch aus der Region, oder zertifizierte Lenovo-Partner für IT-Produkte.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

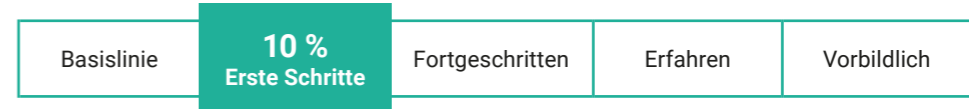
Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4

Wie bei A2 beschrieben, gibt es mit einigen Lieferant*innen und Dienstleister*innen, vor allem im technischen Bereich, jährliche Treffen zum direkten Austausch. Der Fokus liegt dabei auf einer Verbesserung der Zusammenarbeit mit langfristiger Perspektive. Teilweise besichtigen die Mitarbeitenden aus dem Einkauf auch die Betriebe, um ein besseres Bild von ihnen zu bekommen. Risiken und Missstände werden jedoch nicht überprüft oder sanktioniert.

Es herrscht ein partnerschaftliches Verhältnis mit vielen Dienstleister*innen und Lieferant*innen, allerdings haben wir das Thema Transparenz und Mitentscheidung bislang nicht systematisch beleuchtet.

Auditbewertung:



B | Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

Transparent wirtschaften



Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1

Die Novatec Consulting GmbH ist zu 100 % eigenkapital- und gesellschafterfinanziert und wuchs bislang aus eigener Kraft. Damit sind wir frei von Interessen Dritter. Lediglich unser Kreditkarteninstitut übernimmt eine dem üblichen Rahmen entsprechende Vorfinanzierung von Kreditkartenkäufen. Somit war es bislang nicht nötig, eine Strategie zur Fremdfinanzierung zu erstellen. Als Finanzierungsart existieren Gesellschafterdarlehen von zwei geschäftsführenden Gesellschaftern sowie Kredite gestellt über die Novatec Holding und die Novatec Solutions mit insgesamt über 5 Millionen Euro.

Unsere Hausbank ist die BW-Bank, zu deren ethischem Verhalten an den Finanzmärkten wir keine Aussage machen können. Bezüglich Sozialbericht und Nachhaltigkeitsbericht siehe www.bw-bank.de/de/home/bwbank/ueber-uns/verantwortung.

Ein Branchendurchschnitt zur Eigenkapitalquote liegt uns nicht vor. Doch angesichts der reinen Finanzierung über Eigenkapital und Gesellschafterkapital ordnen wir uns als finanziell resilientes, erfahrenes Unternehmen ein. Bei der Finanzierung durch die Holding handelt es sich zwar formal um Kredite, doch diese werden durch mitarbeitende Eigentümer gestellt. Aufgrund dieser Formalia sowie aufgrund der Tatsache, dass wir unsere Hausbank nicht nach ethisch-nachhaltigen Aspekten gewählt haben, stufen wir uns als Erfahren im unteren Bereich ein.

Auditbewertung:

Basislinie

Erste Schritte

30 %
Fortgeschritten

Erfahren

Vorbildlich

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Wir haben im Jahr 2018 einen Jahresüberschuss in Höhe von 3,2 Millionen Euro erwirtschaftet und aufgrund eines Gewinnabführungsvertrags zwischen Consulting und Holding vollständig der Holding der Gesellschafter*innen (bestehend aus fünf im Unternehmen arbeitenden Personen) abgeführt. Die Gewinnausschüttung an die Holding erfolgt ausschließlich auf Basis des realisierten Gewinns.

Die Gesellschafterversammlung der Holding entscheidet über die Gewinnverwendung und berücksichtigt bei der Frage, ob und in welcher der Höhe eine Ausschüttung erfolgen soll, folgende Kriterien:

- Liquiditätssicherung der Gesellschaften
- Zukünftiger Investitionsbedarf
- Aktuelle Wirtschaftslage und Aussichten des Unternehmens
- Risikoabwägungen
- Stärkung des Eigenkapitals

Eine Ausschüttung erfolgt ausschließlich aus Barmitteln – also selbstverständlich nie fremdfinanziert. Zum Ausschüttungszeitpunkt für 2018 bestanden keine unerledigten Zukunftsausgaben aus der Vorperiode.

Notwendige Bedarfe der Consulting werden über ein Darlehen der Holding zur Verfügung gestellt – derzeit rund 4,35 Millionen Euro, gespeist aus Gewinnen, die zugunsten der Liquiditätswahrung nicht ausgeschüttet wurden. Die Eigentümer*innen erwarten eine adäquate, vergleichbaren Anlagen entsprechende Verzinsung ihres Kapitals. Sie sind nicht an einer kurzfristigen Gewinnmaximierung, sondern an einem langfristigen Wertzuwachs ihrer Anlage interessiert.

2018 betrug der Sachanlagenzugang 552.324 Euro, beim gesamten Anlagevermögen belief sich der Zugang auf 637.285 Euro.

Für 2020 planen wir Zukunftsinvestitionen in Höhe von 2,5 bis 2,8 Millionen Euro. Unser Bedarf betrifft vor allem die Personalentwicklung. Darunter verstehen wir die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden in neuen und aktuellen Themen sowie den kompletten Aufbau von zukunftsfähigen Themenfeldern, wie Machine learning, IoT, Virtual/Augmented Reality und Management 3.0. Nach unserem Dienstleistungsverständnis sehen wir die ständige Weiterbildung und Themenentwicklung als wichtige Voraussetzung, um unsere Kund*innen sowohl in der Softwareentwicklung als auch in unserer Beratungssparte weiterhin auf höchstem technologischem und fachlichem Niveau unterstützen und beraten zu können. Über die Neuanschaffungsregelung (siehe E3) ist zudem gewährleistet, dass unsere Ausstattung stets auf dem technisch neuesten Stand ist. Hier erwarten wir jährlich eine ähnliche Höhe bei den Zugängen zum Sachanlagevermögen.

Verpflichtende Indikatoren	in Tausend Euro
Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit	3.230
Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	2.500
Anlagenzugänge (Anlagevermögen gesamt)	637
Zuführung zu Rücklagen (nicht entnommener Gewinn)	0
Auszuschüttende Kapitalerträge	3.230

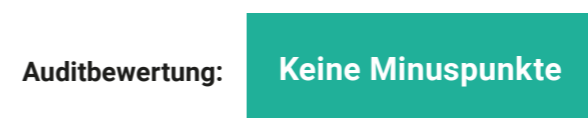
Es existieren Planungen der Zukunftsausgaben, die wir vollständig aus Eigenmitteln decken werden. Gewinnausschüttungen werden niemals mit Fremdkapital finanziert, Zukunftsbedarfe gehen vor.



Negativaspekt

Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Bei stabiler Gewinnlage haben wir keine Arbeitsplätze abgebaut, im Gegenteil: Wir sind gegenüber dem Vorjahr personell um circa 17 % gewachsen. Die Gesellschafter*innen sind im Unternehmen tätig und an einer langfristigen Wertsteigerung und somit einem prosperierenden Unternehmen interessiert (siehe auch B4).



B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Wir halten unsere technischen Geräte stets auf dem aktuellen Stand und haben als IT-Dienstleistungsunternehmen bislang keine explizit sozial-ökologische Planung durchgeführt. Inspiriert durch die Gemeinwohl-Bilanz werden wir die Verbesserung von sozialen und ökologischen Qualitäten für die künftigen Geschäftsjahre stärker in den Fokus nehmen.

Wir halten lediglich Barvermögen zur Liquiditätssicherung bei der BW-Bank und nehmen keine Finanzinvestitionen oder Veranlagungen vor. Die Kreditkarten-Transaktionen laufen über die BW-Bank.

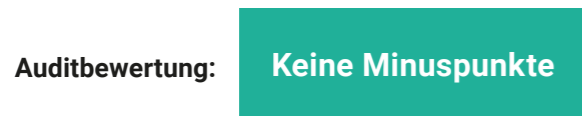
Wir sind solide finanziert und lehnen spekulative Finanzprodukte ab. Im Vergleich zu unserem Umsatz besitzen wir als Dienstleistungsunternehmen nur ein geringes Anlagevermögen, sodass wir diesen Bereich höchstens „mittel“ gewichten würden.



Negativaspekt

Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Unser Kerngeschäft sind die IT-Beratung und das Softwareengineering. Damit gehören die Nutzung ökologisch bedenklicher Ressourcen wie fossile Energien, gentechnisch veränderte Organismen oder Gefahrenstoffe nicht zu unserem Geschäftsmodell. Wir sind dagegen abhängig von einer funktionierenden IT-Infrastruktur, wodurch eine indirekte Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen entstehen könnte, deren Betrachtung Gegenstand von Teil A ist.



B4 Eigentum und Mitentscheidung

Wie in B1 und B2 beschrieben, besitzt die Holding 100 % der Novatec Consulting GmbH. Die vier Geschäftsführer der Consulting sind gleichzeitig auch maßgebliche Gesellschafter mit unterschiedlichen Anteilen am Unternehmen. Alle Gesellschafter*innen arbeiten im Unternehmen. Da Gesellschafter*innen und Geschäftsführer weitgehend identisch sind, finden strategische Entscheidungen in diesem Kreis statt. Gemeinsam suchen sie einen Konsens, wobei die Höhe des Geschäftsanteils, der formal die Stimmrechte bestimmt, dabei in der Regel keine Rolle spielt. Alle Gesellschafter*innen mit Stimmrecht haben Zugriff auf Finanzkennzahlen und Gehaltsdaten.

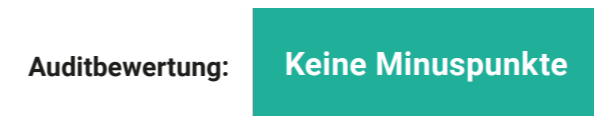
Wir haben bereits erste Versuche unternommen, die Zahl der am Unternehmen Beteiligten zu erhöhen und liegen derzeit bei sechs Personen.



Negativaspekt

Feindliche Übernahme

Novatec kann bestätigen, dass noch nie eine feindliche Übernahme erfolgt ist.



Menschenwürde am Arbeitsplatz

Im Mittelpunkt unseres Unternehmens stehen die Kund*innen (siehe D1) und die Mitarbeitenden. Uns ist bewusst, dass motivierte Mitarbeitende die Grundlage unseres Erfolgs sind. Daher tun wir vieles, damit sich jede*r Einzelne bei uns wohlfühlt und fördern die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Entsprechendes ist auch in unserer Mission und Qualitätspolitik festgeschrieben, die wir 2017 im Rahmen der Qualitätsmanagement-zertifizierung ISO 9001 entwickelt haben:

Mission

„Ob Kunde oder Mitarbeiter, wir hören einander zu, gehen ehrlich miteinander um und kommen so gemeinsam zu pragmatischen wie effektiven Lösungen. Durch diese zugewandte und zielgerichtete Arbeitskultur haben Mitarbeiter und Kunden Spaß daran, erfolgreich mit und für uns zu arbeiten.“

Auszug aus unserer Qualitätspolitik

„Die Basis für unseren Erfolg liegt in

- unserer offenen Fehlerkultur: Wir sprechen Unstimmigkeiten umgehend an, um Fehler nicht zu verzögern und kommunizieren die Fehler im Team, damit alle Mitarbeiter davon lernen können.
- unserer Transparenz: Wir stellen alle Ideen, Artefakte und Ergebnisse im Team so offen wie möglich vor, um vom Wissen und den Ideen aller Mitarbeiter profitieren zu können.
- unserer Freude: Wir heißen alles Willkommen, was das Teamgefühl fördert und die Freude an unserem Tatendrang steigert. Denn nur zufriedene Mitarbeiter leisten vollen Einsatz im Projekt.
- unserer Verbesserung: Wir wollen uns stets selbst verbessern und sprechen Anregungen und Verbesserungen jederzeit an und führen sie durch. Unsere Leistungen hinsichtlich Termintreue, Qualität und Support stellen wir immer wieder infrage und arbeiten kontinuierlich an deren Optimierung.
- unserer strukturierten Arbeitsweise: Wir leben die Prozesse des uns selbst auferlegten Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001, um die Qualität der Entwicklungen auf einem konstant hohen Niveau halten zu können und verpflichten uns zu einer fortlaufenden Verbesserung des Qualitätsmanagementsystems.“

Neue Mitarbeitende, egal an welchem Standort sie später tätig sind, durchlaufen zunächst einen zweitägigen Einführungsworkshop in unserer Zentrale in Leinfelden-Echterdingen. So lernen sie von Anfang an die verschiedenen Abteilungen und ihre späteren Ansprechpersonen kennen und werden mit der Firmenphilosophie vertraut gemacht. In den ersten Monaten können sie sich mit allen Fragen an zwei Mitarbeitende wenden, die ihnen als sogenannte Buddies zur Verfügung stehen.

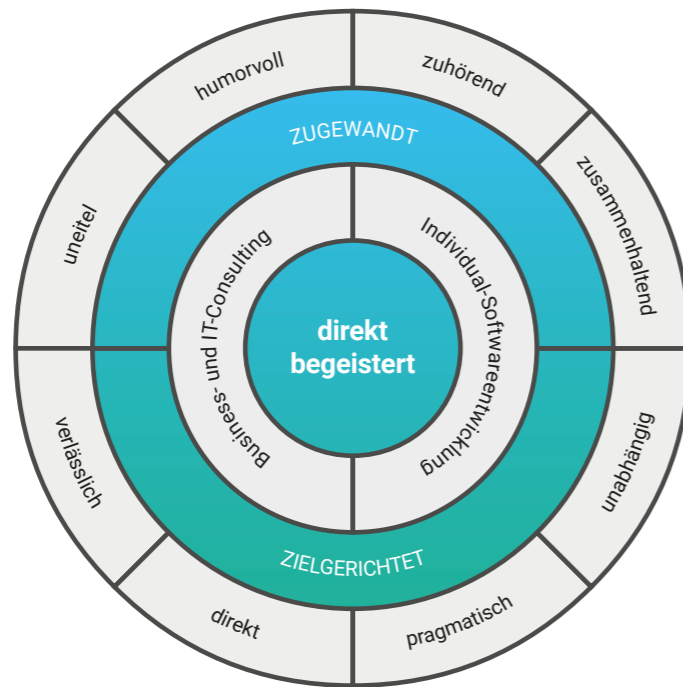


C | Mitarbeitende

Das „Wir“ gestalten

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden spielen ausschließlich die fachliche Qualifikation, die Übereinstimmung mit den Novatec-Werten sowie der persönliche Gesamteindruck eine Rolle. Geschlecht, Alter und Nationalität sind für uns nebensächlich. Stellenanzeigen schreiben wir geschlechtsneutral aus (m/w/d), branchenspezifisch bewerben sich bei uns jedoch deutlich mehr Männer als Frauen. Immerhin liegt der Frauenanteil bei 20 % (153 Männer, 38 Frauen). Wir haben Interesse daran, diesen Anteil zukünftig zu steigern.

Wir haben flache Hierarchien und eine zugewandte sowie zielgerichtete Arbeitskultur. Indem wir einander zuhören und ehrlich miteinander umgehen, finden wir gemeinsam pragmatische und verlässliche Lösungen. Das Arbeitsklima ist kooperativ. In den Projekten arbeitet jedes Teammitglied eigenverantwortlich und selbstbestimmt. Bei Entscheidungen ist die Meinung jedes/jeder Einzelnen gefragt. Agiles Arbeiten und Management 3.0 sind die Stichworte, die unsere Unternehmenskultur prägen. Gleitzeit und Homeoffice sind selbstverständlich. Wir nennen das den „Happier Way of Working“.



Unser Novatec-Wertemodell. Von außen nach innen: Grundwerte (grau), Kernwerte (grün-hellblau), Kernleistungen (grau), Markenpositionierung.

Großen Wert legen wir auf die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. 2018 hat jede*r, unabhängig von der Position, im Schnitt 152 Stunden in seine/ihre fachliche und persönliche Fort- und Weiterbildung investiert. Das umfasst sowohl für die Arbeit notwendige Schulungen, die Einarbeitung in Innovationsthemen, die Teilnahme an Konferenzen und Veranstaltungen als auch den Besuch von Sprachkursen (Englisch, Spanisch). Auch innerhalb des Unternehmens fördern wir die individuelle Karriereplanung und Weiterentwicklung, denn Mitarbeitende, die fachlich auf dem aktuellen Stand sind, beziehungsweise darüber hinausdenken, machen die Expertise von Novatec aus. Daher hat jede*r Mitarbeitende eine*n Mentor*in aus seinem Team, mit dem er alle drei Monate seine fachliche und persönliche Entwicklung reflektiert und entsprechende Maßnahmen plant.

Gemeinsame Events sind ein zusätzlicher Wohlfühlfaktor und tragen zur Teambildung bei. Neben dem Sommerfest und der Weihnachtsfeier für alle Mitarbeitenden steht jedem Arbeitsteam ein jährliches Budget von 150 Euro pro Kopf zur Verfügung, das sogenannte „Spaßbudget“. Die Teammitglieder entscheiden, für welche gemeinsamen Aktivitäten sie das Geld verwenden möchten; das kann ein Wochenende in den Bergen sein, ein Besuch im Freizeitpark oder ein Kurs bei einem Grillmeister.

Darüber hinaus sorgt ein Feelgood-Manager dafür, dass es den Kolleg*innen gut geht und ihre Wünsche im Unternehmen berücksichtigt werden. Er ist unter anderem verantwortlich für

- das Vorschlagswesen SMILE, bei dem regelmäßig Ideen der Belegschaft umgesetzt werden,
- die Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden,
- die Optimierung des Onboarding-Prozesses,
- die Gestaltung der Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume,
- persönliche Gespräche in Konfliktsituation.

Das Zeitkontingent des Mitarbeiters für diese Aufgabe beträgt 1,5 Tage pro Woche. Zu SMILE siehe C4.

Mehrmals im Jahr befragen wir die Mitarbeitenden: Zu Beginn des Jahres gibt es eine ausführliche Feedbackumfrage zum vergangenen Jahr, unter anderem zu den Themen Unternehmensführung, Projekte, Leistungsportfolio, Mitarbeitendenentwicklung, Personalvorgesetzte*r, Informationsfluss, Serviceorientierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Gehalt. Auch die Vorgesetzten werden bewertet (Ergebnis erhalten nur die Vorgesetzten). Viermal pro Jahr, beim Gesamtmeeting, bei dem alle Standorte zugeschaltet sind, fragen wir zusätzlich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ab. Die Umfragen sind anonym und freiwillig, die Ergebnisse und daraus abgeleitete Maßnahmen kommunizieren wir transparent. An der Feedbackumfrage beteiligt sich circa die Hälfte der Mitarbeitenden (50 %).

Im Herbst 2019 haben wir zum ersten Mal an der Mitarbeitendenbefragung „Great Place to Work“ teilgenommen. Mit 74 % haben sich überdurchschnittlich viele Mitarbeitende an dieser externen Evaluierung beteiligt (Durchschnitt 66 %). In allen fünf abgefragten Dimensionen – Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist – lagen wir mit 82 % bis 89 % über dem Marktbenchmark. Unsere Gesamtbewertung („Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“) betrug 91 % (Benchmark 73 %).

Wir sind ein relativ junges Team: 76 % unserer Mitarbeitenden sind unter 40 Jahre alt (siehe Tabelle), das durchschnittliche Alter ist 36 Jahre.

Mitarbeitende	Alter				
	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 bis 59	60 bis 69
Anzahl (ohne Auszubildende)	46	100	21	22	4

In der Geschäftsführung sind keine Frauen vertreten, wir haben jedoch zwei weibliche Führungskräfte auf Abteilungsleiter*innenebene (Head of Practice Area beziehungsweise Verwaltung) gegenüber zehn männlichen Führungskräften. Die Führungskräfte sind 30–59 Jahre alt. Wir beschäftigen Mitarbeitende aus vielen verschiedenen Nationen. Die genaue Anzahl und die Herkunftsländer erfassen wir nicht.

Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Unsere Mitarbeitenden hatten 2018 ein Fixgehalt plus einen variablen Anteil, der je nach Position variiert hat. Seit der Umstellung Anfang 2019 zahlen wir nur noch Fixgehälter ohne umsatzabhängige Bestandteile. Männer und Frauen verdienen bei uns jedoch grundsätzlich gleich viel. Der Medianverdienst beträgt 60.662 Euro und liegt an Position 96 von 193 Mitarbeitenden (ohne Auszubildende). Die Gehälter von Aushilfen liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Einmal jährlich führt der jeweilige disziplinarische Vorgesetzte (Head of Practice Area beziehungsweise Practice Lead oder Unit Lead) mit jedem/jeder Mitarbeitenden ein Gehaltsgespräch, in der die Erhöhung für das kommende Jahr festgelegt wird. Diese orientiert sich an der persönlichen Leistung und dem Einsatz des/der Mitarbeitenden. Werkstudent*innen bezahlen wir stundenweise, wobei der Stundenlohn auf gutem bis sehr gutem Niveau liegt. Zusätzlich zum Gehalt erhalten unsere Mitarbeitenden steuerfreie Leistungen, beispielsweise Zuschüsse zur Kindergartengebühr für Kinder bis einschließlich sechs Jahre.

Die Arbeitszeit erfassen wir mit einem internetbasierten Enterprise-Resource-Planning-System (ERP). Jeweils am Ende der Woche tragen die Mitarbeitenden ihre Zeiten ein, aufgeschlüsselt nach Kund*innenprojekten. Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, wobei Projektzeit, Weiterbildungszeit und Reisezeit als Arbeitszeit definiert sind. Projektabhängig kann es zu Spitzenbelastungen kommen, die die Mitarbeitenden in ruhigeren Phasen wieder ausgleichen können.

Angefallene Überstunden sollen möglichst bald abgebaut werden. Nicht ausgeglichene Überstunden werden am Jahresende vergütet.

Unser Arbeitszeitmodell ist sehr flexibel, die Mitarbeitenden können selbst entscheiden, zu welcher Zeit und an welchem Ort sie ihre Arbeit erledigen (unbegrenzte Gleitzeitregelung). Daher ist es auch möglich, von zu Hause aus zu arbeiten. Circa 70 % der Belegschaft macht davon Gebrauch. Auch spontane und individuelle Regelungen sind nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten möglich. Jede*r Mitarbeitende trägt Arbeitszeit und -ort über sein/ihr Smartphone ein. Lediglich durch Projekt- oder Kundenanforderungen gibt es diesbezüglich Einschränkungen.

Wir haben vielfältige Teilzeitmodelle, angepasst an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, mit einem Stundenumfang ab 20 %. Momentan nehmen dies 13 Personen wahr. Bezahlten Sonderurlaub gibt es entsprechend der gesetzlichen Regelungen, unter anderem für Umzug, die Pflege Angehöriger und Sterbefälle in der Familie. Lässt sich ein Elternteil freistellen, weil sein Kind erkrankt ist, so stocken wir das Krankengeld (70 % des Verdienstes) auf das volle Gehalt auf.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 5,4 Jahre. 2018 haben 15 Mütter und Väter durchschnittlich 2,7 Monate Elternzeit genommen. Die Schwerbehindertenquote erfüllen wir aktuell nicht, da wir nur eine schwerbehinderte Person beschäftigen. Das liegt vor allem an der erforderlichen Mobilität unserer Berater*innen, da sie regelmäßig zu Kund*innenterminen fahren müssen. Des Weiteren sind unsere Gebäude nicht gänzlich barrierefrei (keine behindertengerechten Toiletten, teilweise zu geringe Türbreite). Das neue Bürohaus, das momentan gebaut wird und das wir ab Ende 2020 beziehen werden, wird barrierefrei sein.

Gesundheit am Arbeitsplatz spielt bei uns eine große Rolle: Jede/r Mitarbeitende hat einen höhenverstellbaren Schreibtisch, auch ein Konferenzraum ist mit einem höhenverstellbaren Tisch ausgestattet. Jährlich bieten wir einen Sehtest und eine Gripeschutzimpfung an, die von circa 25 beziehungsweise 90 Mitarbeitenden genutzt werden. Ebenso gibt es in der Regel zweimal pro Jahr Schulungen zum Thema „Gesund am Arbeitsplatz“ (Stressprävention, rückschonendes Arbeiten etc.), an denen jeweils bis zu 100 Mitarbeitende teilnehmen. Sportangebote werden von der Belegschaft organisiert, so etwa Fußball, Bouldern, Lauftreff und Skiausfahrt. Außerdem beteiligt sich fast jeder Standort einmal pro Jahr an einem Firmenlauf. Im Berichtsjahr gab es lediglich drei kleinere Betriebsunfälle (Schnittverletzung, verstauchter Fuß). Die Krankheitsquote 2018 betrug 2 %. Dass Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen ist uns nicht bekannt und wir halten sie auf keinen Fall dazu an.

Im Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu erzielen wir aktuell bei 109 Bewertungen eine Gesamtpunktzahl von 4,26 (von 5) und werden damit sehr gut bewertet: www.kununu.com/de/novatec. Seit dem Jahr 2015, in dem wir mit 3,56 bewertet wurden, haben wir uns damit stetig verbessert.

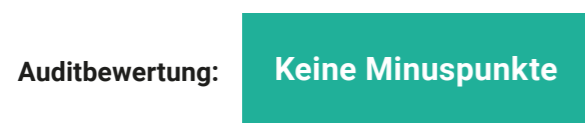
Das Wohlergehen und die fachliche sowie persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stehen bei uns im Fokus. Wie oben beschrieben, haben wir zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität, zum Teambuilding und zur Gesundheitsförderung umgesetzt.



Negativaspekt

Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Aufgrund der obigen Darstellung unserer Unternehmenskultur können wir bestätigen, dass unsere Strukturen und Verhaltensweisen keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen unterstützen.



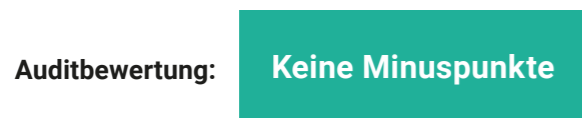
Wir ermöglichen vollkommen flexible Arbeitszeitmodelle und gewährleisten einen lebenswürdigen Verdienst. Überstunden sollen im Laufe des Kalenderjahres abgebaut werden. Gelingt dies nicht, vergüten wir diese allerdings nur zum Teil.



Negativaspekt

Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Aufgrund der oben gemachten Angaben können wir bestätigen, dass wir die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belasten oder ausbeuten.



Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Novatec hat keine Kantine, aber unsere Mitarbeitenden hatten bis Mitte 2019 die Möglichkeit, für die Mittagspause tiefgekühlte Mahlzeiten zu bestellen. Darunter gab es auch vegetarische, vegane und Bio-Gerichte, geliefert von einem regionalen Catering-Unternehmen. Wegen zu geringer Nachfrage haben wir dieses Angebot im August 2019 eingestellt. Nach unserem Umzug in das nahegelegene neue Firmengebäude werden wir eine Kantine auf dem Campus haben und den Mitarbeitenden das Essen dort verbilligt anbieten. Momentan gibt es mehrere Küchen, in denen die Mitarbeitenden selbst kochen oder mitgebrachte Speisen aufwärmen können. Manche Teams kochen regelmäßig gemeinsam. Wir haben einen Gasgrill, der vom SMILE-Budget (siehe C4) angeschafft wurde, sodass im Sommer auch zusammen gegrillt wird. Über unser internes Chat-System können sich die Mitarbeitenden problemlos hierzu verabreden. Im direkten Umfeld der Firma befinden sich zudem Restaurants, Imbisse und Supermärkte.

Auf jedem Stockwerk gibt es einen Aufenthaltsraum für kurze Pausen oder lockere Gespräche, mit einer Kaffeemaschine, einem Wasseraufbereiter, der stilles oder gesprudelt Wasser bietet, und einer Schale mit Bio-Obst. Das Obst liefert ein regionaler Betrieb. Der Kaffee ist bio und fair gehandelt, bei der Milch ist ein Umstieg auf bio geplant. Getränke und Obst sind für die Mitarbeitenden kostenlos. Für Meetings haben wir auch Säfte und Softdrinks, für Teamevents Bier. Einweg-Plastikflaschen verwenden wir nicht, nur Mehrweg-PET- und Glasflaschen. Die ökologische Verpflegung umfasst somit Obst, Kaffee und teilweise die Tiefkühlmenüs. Zum Beitrag des SMILE-Teams am ökologischen Verhalten siehe C4.

66 % unserer Mitarbeitenden kommen mit dem Auto zur Arbeit, 28 % mit öffentlichen Verkehrsmitteln (S-Bahn, Bus), 4 % zu Fuß und 2 % mit dem Fahrrad. Der durchschnittliche Arbeitsweg ist uns nicht bekannt. Die Erreichbarkeit der Firma mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV) ist von Stuttgart aus gut – eine S-Bahn-Haltestelle ist 10 Minuten entfernt – vom ländlichen Umland her allerdings zum Teil schlecht.

Alle Mitarbeitenden bekommen auf Wunsch einen Dienstwagen, wobei wir die Anschaffung eines Hybrid- oder E-Autos befürworten. 90 Mitarbeitende haben sich momentan für einen Dienstwagen entschieden. Unsere klassischen Marken sind Mercedes, BMW, Audi, VW und Skoda. Bis Ende 2018 war je nach Karrierestufe ein festes Budget für den Dienstwagen vorgesehen, das vom Gehalt abgezogen wurde, egal für welches Fahrzeugmodell man sich entschieden hat. Dadurch ging der Trend zu großen Autos (maximale Ausschöpfung des Budgets), sodass wir unser Mobilitätskonzept 2019 umgestellt haben. Jetzt zahlen die Mitarbeitenden die Leasingrate für ihren Dienstwagen selbst, Novatec übernimmt die Benzinkosten für bis zu 2.000 private Kilometer pro Monat sowie Versicherung, Steuer und Kundendienst. 2018 gab es im Unternehmen ein Hybridfahrzeug, Ende 2019 waren es bereits ein E- und drei Hybrid-Autos. Die staatliche Förderung für E-Mobilität geben wir an die Mitarbeitenden weiter. Teleworking ist bei uns jederzeit möglich, wenn es die Kundentermine erlauben, das reduziert schädliche Emissionen.

Bestandteil des neuen Mobilitätskonzepts ist ebenfalls, dass die Mitarbeitenden zu ÖPNV-Tickets einen monatlichen Zuschuss von 44 Euro erhalten. Sie müssen sich allerdings entscheiden, ob sie einen Dienstwagen oder den Zuschuss wählen. Ein Firmen-Abo (10 Monate zahlen, 12 Monate fahren) kann jede*r unabhängig vom Dienstwagen bestellen. Seit Mitte 2018 gibt es bei uns auch Dienstfahrräder, die man zusätzlich zum Dienstwagen oder ÖPNV-Zuschuss bekommt. Die Mitarbeitenden zahlen die Leasingrate selbst, für alles andere (Versicherung, Reparaturen) kommt Novatec auf. Die Fahrräder können in unserer Tiefgarage abgestellt werden. Ende 2018 hatten 11 Mitarbeitende ein Dienstrad, im Mai 2019 bereits 14. Im Jahr 2019 haben 22 Mitarbeitende einen ÖPNV-Zuschuss statt Dienstwagen gewählt. Neun Prozent nutzen somit diese umweltfreundliche Alternative.

Wie unter C1 beschrieben, ist uns die Weiterbildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden wichtig. Daher nehmen sie häufig an nationalen und internationalen Konferenzen teil, sowohl als Referent*in als auch als Besucher*in. Allein 2018 hatten wir 37 Konferenzbeiträge. Ob sie mit dem Dienstwagen, der Bahn oder dem Flugzeug anreisen, dürfen sie selbst entscheiden. Oft sind Flugreisen aufgrund der Entfernung unverzichtbar, allerdings wird teilweise auch im Inland geflogen.

Einer der Geschäftsführer kompensiert den CO₂-Ausstoß seiner Flüge: 2018 über atmosfair (30 Euro pro Tonne CO₂), 2019 als Spende an den Deutschen Alpenverein zum Kauf einer Photovoltaikanlage (180 Euro pro Tonne CO₂). Eine unternehmensweite CO₂-Kompensation ist über SMILE angeregt und hat beim Mitarbeitenden-Voting eine hohe Zustimmung bekommen, ist aber noch nicht umgesetzt. Zu Kundenterminen fahren die Mitarbeitenden meistens mit dem Dienstwagen. Die Zusammenarbeit zwischen unseren Standorten erfolgt in der Regel virtuell, sodass hier kaum Dienstreisen anfallen. Das Gesamtmeeting, das jedes Quartal stattfindet und bei dem die Teilnahme verpflichtend ist, wird an alle Standorte übertragen und aufgezeichnet. Ebenso verfahren wir bei allen weiteren wichtigen Besprechungen.

Erste Ansätze und Maßnahmen bei Verpflegung und Mobilitätskonzept sowie durch das Verhalten auch innerhalb der Geschäftsführung (E-Auto, CO₂-Kompensation der Flüge) sind sichtbar. Mit einer bewussteren umweltgerechten Gestaltung des Arbeitsrahmens haben wir erst nach dem Berichtsjahr 2018 begonnen.



Negativaspekt

Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Unsere größten Defizite hinsichtlich eines ökologischen Verhaltens sind unser Dienstwagenangebot für die Mitarbeitenden und unsere häufigen Dienstreisen, auch zu weiter entfernten Zielen (Kunden, Konferenzen). Da die Beratung von Unternehmen unser Geschäftsmodell ist und wir dafür vor Ort anwesend sein müssen, können wir an der Anzahl der Reisen kaum etwas ändern. Das gilt auch für die Teilnahme an Konferenzen, die für uns eine wichtige Vertriebs- und Weiterbildungsplattform sind.

Optimierungspotenzial besteht hingegen bezüglich der Wahl des Verkehrsmittels. Unsere Dienstreiselinie ist bislang nicht ökologisch ausgerichtet. Die Mitarbeitenden dürfen das Verkehrsmittel frei wählen, wobei sie in der Regel vor allem ökonomische Aspekte berücksichtigen. Einige Mitarbeitende verzichten jedoch aus ökologischen Gründen ganz bewusst auf innerdeutsche Flüge und fahren stattdessen mit dem Zug. Manche Mitarbeitende wählen auch Zug statt Auto, weil sie dort während der Fahrt arbeiten können. Lediglich in Fällen, in denen ein Arbeiten unterwegs projektbedingt nicht möglich ist, geht die Zeitersparnis vor.

Immerhin haben wir durch unser Mobilitätskonzept seit 2019 schon einiges bewegt, um umweltbewusster zu handeln (veränderte Dienstwagenrichtlinie, Zuschuss zum ÖPNV-Ticket, Diensträder).

Verbote ökologischer Produkte, wie beispielsweise die Nutzung von Recyclingpapier, existieren nicht.

Auditbewertung: Keine Minuspunkte

Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4

Beim Gesamtmeeting, einmal pro Quartal, bei dem die Mitarbeitenden sämtlicher Standorte zugeschaltet sind (Pflichtveranstaltung), informieren wir ausführlich über die wesentlichen Kennzahlen des Unternehmens:

- die wirtschaftliche Entwicklung von Novatec (Auslastungszahlen und Profitabilitätszahlen des Unternehmens)
- die Unternehmensstrategie
- die Mitarbeitendenentwicklung (Einstellungen, Kündigungen),
- das Ergebnis der Feedbackumfrage (siehe C1) sowie über Maßnahmen, die daraus abgeleitet wurden.

Auch über besuchte Konferenzen, Messen und weitere Events wird berichtet. Achtmal pro Jahr findet zusätzlich eine Unternehmenskommunikation statt (Teilnahme freiwillig), bei der Themen vertieft dargestellt werden. Unternehmenskommunikationen gab es beispielsweise zum neuen Gehaltsmodell, zur Arbeit der Abteilung Innovationsmanagement, zur jährlichen großen Feedbackumfrage der Mitarbeitenden und zur Beteiligung an „Great Place to Work“. Des Weiteren gibt es Fachinformationen, bei denen

einzelne Teams inhaltliche Vorträge halten. Auch hier ist die Teilnahme freiwillig, da sie nur für diejenigen relevant sind, die mit dem jeweiligen Thema zu tun haben.

Ob Gesamtmeeting, Unternehmenskommunikation oder Fachinformation: Wir zeichnen grundsätzlich alle Meetings und Vorträge auf und stellen sie samt den entsprechenden Unterlagen für alle erreichbar ins Intranet.

Durch Management 3.0 und agiles Arbeiten haben die einzelnen Teams bei Novatec viel Verantwortung. Unter Management 3.0 versteht man ein „neues Führungsprinzip, das Organisationen (...) als komplexe soziale Systeme versteht und herkömmliche Hierarchiestrukturen durch Netzwerke ersetzt. Management ist hier nicht zentralisiert, sondern sinnvoll über die ganze Organisation und alle Ebenen verteilt.“²

Strategische Themen entscheidet die Geschäftsführung zusammen mit dem Innovationsteam. Ansonsten stellen wir zur Entscheidungsfindung meist Teams aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche zusammen beziehungsweise kann man sich je nach Interesse beteiligen. 2017 wurde zum Beispiel das Arbeitszeitmodell interdisziplinär überarbeitet (Überstunden, Gehalt), 2019 hat ein Team aus Führungskräften die jährliche Feedbackumfrage neu konzipiert.

Wir beteiligen die Mitarbeitenden zudem an allen Entscheidungen, die das direkte Arbeitsumfeld und den „Wohlfühlfaktor“ betreffen. So haben wir beispielsweise auf Anregung des Feelgood Managers das Vorschlagswesen SMILE eingeführt: Der Feelgood Manager sammelt die Vorschläge der Mitarbeitenden und lässt sie diese in einem Ranking bewerten. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wird dann die Topplatzierung besprochen und nach Möglichkeit umgesetzt, sei es die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Pausenräume oder die Versorgung in der Mittagspause. Ein Vorschlag war zum Beispiel, neben den Novatec-T-Shirts auch Firmen-Hoodies einzuführen. Es wurden unterschiedliche Modelle zur Ansicht bestellt und die Mitarbeitenden entschieden sich via Voting für den deutlich teureren, aber GOTS-zertifizierten Hoodie einer regionalen Sozialwerkstatt (GOTS = Global Organic Textile Standard, Bio-Baumwolle sowie sozial- und umweltverträgliche Fertigung). Weitere Voting-Themen waren beispielsweise spezielle Kaffeemaschinen, die Kaffeesorte (bio + fairtrade), ein Kühlschrank für Eis und die Anschaffung eines Defibrillators. Beim Gesamtmeeting hat der SMILE-Bericht einen festen Platz (Ergebnis der Votings, was wird umgesetzt, wie viel kostet es). Das SMILE-Team gibt auch Tipps zum ökologischen Verhalten (Computermonitore ausschalten, Treppe statt Fahrstuhl, Tageslicht statt elektrisches Licht). Das SMILE-Budget beträgt 50.000 Euro pro Jahr.

Da unsere Firmenräume zu klein und auf zwei Gebäude verteilt sind, werden wir Ende 2020 in ein neu errichtetes, nahegelegenes Bürohaus ziehen. Unsere agilen, fortschrittlichen Arbeitsmethoden sollen dort in der Gestaltung der Räumlichkeiten zum Ausdruck kommen. Um den Mitarbeitenden bestmögliche, an ihre Bedürfnisse angepasste Arbeitsbedingungen zu bieten, haben wir in einer Etage unseres jetzigen Standortes unterschiedliche Büro- und Rückzugsbereiche eingerichtet. Alle Teams dürfen diese drei Monate lang testen und ihr Feedback geben. Entsprechend werden wir dann das neue Gebäude gestalten. Mit den Feedback- und Votingprozessen haben wir bislang sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie tragen deutlich zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden bei.

² Quelle: <https://www.estrategy-magazin.de/management-30-zukunftsmodell-und-perspektive-fuer-fuehrungskraefte-in-modernen-und-agilen-organisationen.html>, 13.11.2019.

Bei der Auswahl der Führungskräfte entscheidet in der Regel die Ebene darüber, bei den Head of Practice (Abteilungsleitern) folglich die Geschäftsführung. Bei Teamverstärkungen wählen manche Teams gemeinsam eine*n neue*n Kollegen/Kollegin aus. Hierzu gibt es kein standardisiertes Verfahren. Das Team Agiles Arbeiten führt zum Beispiel Votings zur Auswahl neuer Mitarbeitender durch.

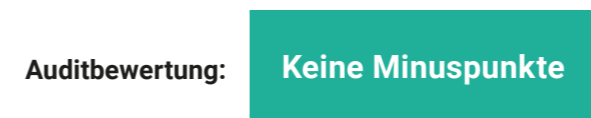
Neben der Bewertung der Führungskräfte durch die Mitarbeitenden bei der Jahresbefragung, gibt es auch eine Bewertung durch die Vorgesetzten. Unser Ziel ist ein 360°-Feedback, bei dem in die Beurteilung weitere Beteiligte einbezogen werden (Mitarbeitende, Vorgesetzte, Kolleg*innen, Kund*innen).

Die Mitarbeitenden werden bei wesentlichen Themen gehört und dürfen mitentscheiden, teilweise auch bei der Bestellung der Führungskräfte. Zur Entscheidungsfindung stellen wir häufig Teams aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche zusammen (Arbeitszeitmodell, Feedbackumfrage). Einige kritische Daten (Unternehmenskennzahlen, -strategie, Umfrageergebnis und abgeleitete Maßnahmen) sind transparent und leicht verfügbar (Intranet).



Negativaspekt Verhinderung des Betriebsrates

Bei Novatec gibt es keinen Betriebsrat, da es diesbezüglich noch keine Initiative der Mitarbeitenden gab. Wir pflegen ein kooperatives Arbeitsklima und haben auf Anregung der Mitarbeitenden drei von der Belegschaft gewählte Vertrauenspersonen, die speziell geschult wurden und mit denen man über Probleme bei der Arbeit, mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten sprechen kann. Wir haben damit gute Erfahrungen gemacht, die meisten Probleme können auf diesem Weg gelöst werden. Die Gründung eines Betriebsrates würden wir nicht verhindern.



Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Das haben wir für uns bei Novatec so definiert und benennen es auf der Website und in unseren Unternehmenspräsentationen. Unter C1 haben wir ausgeführt, inwiefern dies für unsere Mitarbeitenden zutrifft. Selbstverständlich stehen auch unsere Kund*innen im Zentrum unserer Aufmerksamkeit, denn sie sorgen durch ihre Aufträge dafür, dass wir weiter bestehen und wachsen können.

Wir arbeiten ausschließlich im Business-to-Business-Bereich (B2B) und bieten unseren Kund*innen individuelle, auf ihre speziellen Bedürfnisse angepasste Softwarelösungen. Dazu bedarf es einer intensiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir müssen die Geschäftsprozesse unserer Kund*innen verstehen, um sie bestmöglich beraten und das für sie richtige Produkt anbieten oder entwickeln zu können. Durch unsere agile Arbeitsweise sind wir zielgerichtet und beziehen die Kund*innen von Anfang an mit ein (nutzerzentriertes Entwickeln) – das ist für beide Seiten effizient und kostensparend. Wir gehen pragmatisch an Aufgaben heran und sind sehr flexibel.

Dank der regelmäßigen Fortbildungen (siehe C1) sind unsere Mitarbeitenden fachlich stets auf dem aktuellen Stand. Dies ist Voraussetzung dafür unsere Kund*innen in die digitale Zukunft zu führen.

Neben projektbezogenen Aufträgen haben wir etliche Kund*innen, die wir über mehrere Jahre begleiten, teilweise länger als zehn Jahre. Neue Aufträge entstehen einerseits aus laufenden Geschäftsbeziehungen, andererseits gewinnen wir neue Kund*innen durch Weiterempfehlung. Ebenso sind wir auf Messen präsent und referieren auf nationalen und internationalen Konferenzen. Neben individuellen Schulungen und Workshops für Unternehmen bieten wir an unseren Standorten Stuttgart und München auch öffentliche Kurse an. 2018 waren es insgesamt 152 Veranstaltungen mit 1.233 Teilnehmenden. Des Weiteren knüpfen wir über fachliche und persönliche Netzwerke der Beratenden sowie der Geschäftsführung neue Kund*innenkontakte.

Bei Novatec haben wir Profitabilitätsvorgaben, die wir mit den Abteilungen abstimmen, aber keine Wachstumsvorgaben. Bis einschließlich 2019 hatten wir eine Bottom-up-Planung, das heißt die Abteilungsleiter*innen trugen zusammen, welche Erträge gesichert sind und überlegten, was darüber hinaus erreichbar wäre. Diese Methode hat sich nicht bewährt, da die Ziele zu unterschiedlich waren. Daher stellen wir dies ab 2020 um.

Wie unter C2 dargestellt, ist das Gehalt sämtlicher Mitarbeitender nicht umsatzabhängig. Verkauf incentivieren wir nicht. Derzeit haben wir keine eigene Vertriebsabteilung. Unser Budget für Marketing und Werbung betrug 2018 rund 650.000 Euro. Wir verwenden es vor allem für Messeauftritte.



D | Kund*innen und Mitunternehmen

Als Team zusammenarbeiten

Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

Wir sind Mitglied in folgenden Organisationen und Verbänden:

- bw-i Baden-Württemberg International
- iMOVE Training – Made in Germany
- LVI Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e. V.
- spec Standard Performance Evaluation Corporation
- FVS Forschungsvereinigung Software e. V.
- ASQF Arbeitskreis Software-Qualität und -Fortbildung e. V.
- GI Gesellschaft für Informatik e. V.
- VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.

Novatec ist Silver Member bei The Open Group (www.opengroup.org), einem globalen Zusammenschluss von über 700 Unternehmen und Organisationen. Einer unserer Mitarbeiter ist dort mit regelmäßigen Beiträgen aktiv. Die Aufgabe der Open Group: We work “with customers and suppliers of technology products and services, and with consortia and other standards organizations to capture, clarify, and integrate current and emerging requirements, establish standards and policies, and share best practices.” Ihre Vision: A „Boundaryless Information Flow™” achieved through global interoperability in a secure, reliable and timely manner“.

Arbeitskräfte, Aufträge oder Finanzmittel haben wir 2018 nicht an andere Unternehmen weitergegeben. Bislang haben wir keine Partnerschaften mit anderen Firmen aufgebaut, da es dafür keinen Bedarf gab. In der Vergangenheit gab es nur punktuelle Kooperationen, etwa mit dem Softwareentwickler andrena objects ag. Derzeit im Aufbau ist die Zusammenarbeit mit einem kleinen Unternehmen aus dem Bereich Künstliche Intelligenz.

Wir haben eine grundsätzlich kooperative Haltung, sind bislang aber keine strategischen Kooperationen mit Marktbegleiter*innen eingegangen.

Auditbewertung:



Wir bieten unseren Service grundsätzlich für jede*n an, ein spezielles Vorwissen ist nicht nötig. Niedrigpreisige Spezialangebote, etwa zur Förderung gemeinnütziger Organisationen, führen wir bislang nicht. Unsere Website ist bislang nicht vollständig barrierefrei, aber einige wichtige Aspekte haben wir bereits berücksichtigt, so beispielsweise Alternativtexte für Bilder und die mobile Bedienbarkeit kleiner Flächen. Bezüglich Kontraste, korrekte HTML-Tags für Screenreader und Formulare müssen wir Tests durchführen und vermutlich optimieren.

Unsere Hauptgeschäftsstelle in Leinfelden-Echterdingen hat Aufzüge und ist somit barrierefrei erreichbar, allerdings gibt es Einschränkungen bei den Toiletten und den Türbreiten. Die Standorte Berlin, Frankfurt, Karlsruhe und München sind ebenfalls barrierefrei.

Generell zeichnet sich Novatec durch eine hohe Kundenorientierung aus. So arbeiten Mitarbeitende von uns bei akuten Problemen oder Personalmangel unserer Kunden zeitweise in deren Unternehmen mit, um die Kolleg*innen für anstehende Herausforderungen fit zu machen und zur selbstständigen Weiterarbeit zu befähigen.

Wir beschäftigen uns aktiv mit den Kund*innenbedürfnissen, da sie Grundlage unserer Arbeit sind. Bislang haben wir das Thema benachteiligte Kund*innengruppen aber nicht näher analysiert. Da wir sehr eng und in täglichem Austausch mit unseren Kund*innen arbeiten, ist für uns eine ethische Haltung selbstverständlich. Ethikrichtlinien haben wir jedoch noch nicht formuliert.

Auditbewertung:



Negativaspekt

Unethische Werbemaßnahmen

Novatec führt – abgesehen von Messeständen – keine Werbemaßnahmen durch, folglich auch keine unethischen. Auch in der Vergangenheit war dies nicht der Fall.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Negativaspekt

Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Wir können bestätigen, dass wir auf schädigendes und diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichten.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

D3

Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Da es sich bei unseren Dienstleistungen um individuelle Softwarelösungen zur Optimierung der Geschäftsprozesse handelt, sind durch die Nutzung keine negativen ökologischen Auswirkungen zu befürchten. Auch Konsistenz (das Einfügen in natürliche Kreisläufe), Effizienz und Suffizienz (eine maßvolle Nutzung) spielen bei unseren Dienstleistungen keine Rolle.

Anzumerken ist jedoch, dass unsere Dienstleistungen auf digitaler Technik beruhen. Das bedeutet, dass sowohl bei der Produktion als auch bei der Nutzung Strom verbraucht wird und dass dafür entsprechende Geräte benötigt werden (PC/Notebook, Server, Modem etc.), die eventuell unter kritischen Bedingungen produziert werden oder deren Produktion Umweltschäden zur Folge haben kann (siehe hierzu Kapitel A).

Im besten Fall tragen unsere Dienstleistungen dazu bei, Ressourcen unserer Kund*innen einzusparen, indem sie Abläufe schlank und effizient machen. So etwa bei einem führenden, auf Seetransport spezialisiertem Logistikunternehmen, bei dem wir unterschiedliche dezentrale Systeme und Anwendungen in eine einheitliche globale IT-Plattform überführt haben. Oder bei einem traditionsreichen Fashion- und Lifestyle-Unternehmen, bei dem wir den Onlineshop technisch optimiert haben, sodass das System auch bei großem Andrang stabil läuft und die Kund*innen ohne Probleme einkaufen können.

Hervorzuheben ist auch, dass wir neben unserem Hauptsitz in Leinfelden-Echterdingen bei Stuttgart nach und nach acht weitere Niederlassungen gegründet haben (Berlin, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, München, Zweibrücken, Granada/Spanien), um dezentral arbeiten zu können und in der Nähe unserer Kund*innen zu sein. Einen Teil der Umweltbelastungen durch weite Anfahrtswege sparen wir somit ein. Mit den Mitarbeitenden unserer Standorte arbeiten wir in der Regel virtuell zusammen.

Wir haben uns mit negativen ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen im Rahmen dieses Berichtes auseinandergesetzt und planen nun, Maßnahmen zur Reduktion und zur begleitenden Kommunikation umzusetzen.

Auditbewertung:

Basislinie

10 %
Erste Schritte

Fortgeschritten

Erfahren

Vorbildlich

Negativaspekt

Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Aufgrund der obigen Ausführungen können wir bestätigen, dass wir keine unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen bewusst in Kauf nehmen.

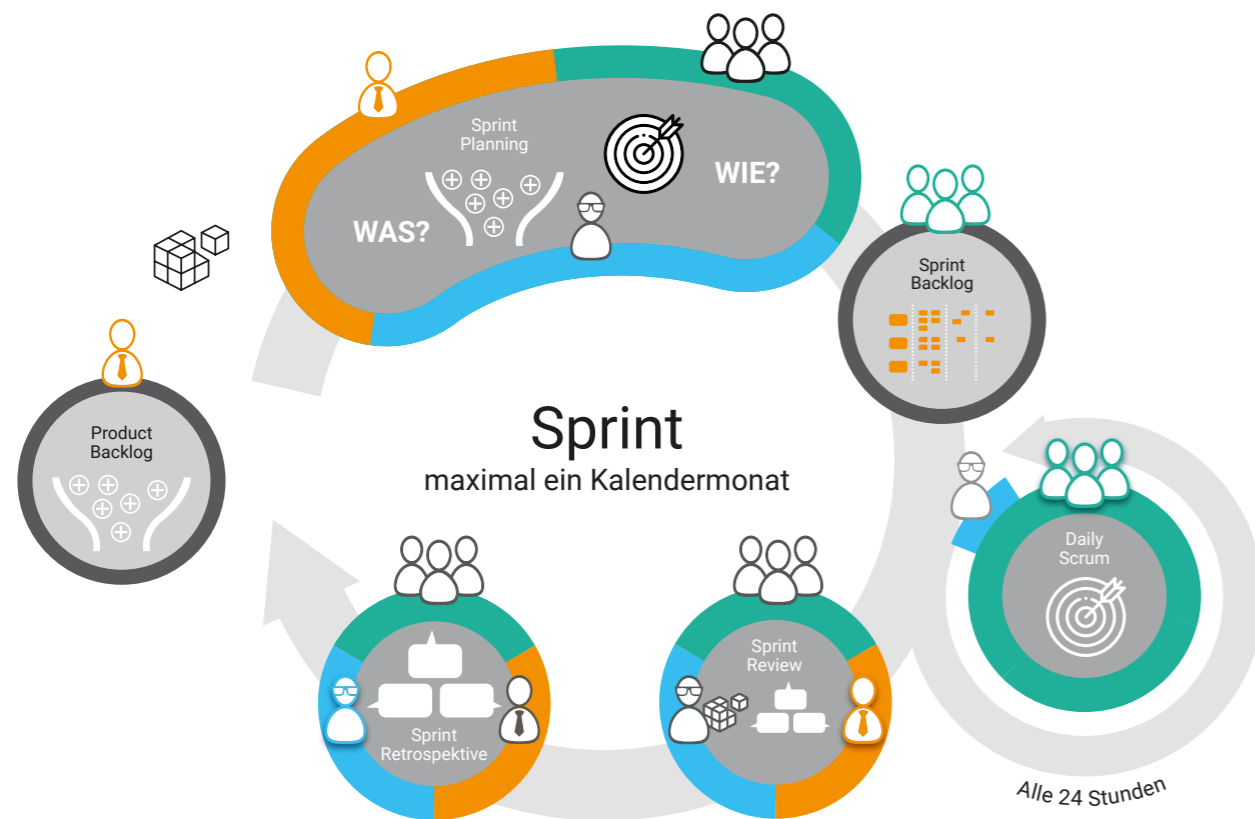
Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Durch die Programmierung maßgeschneiderter Softwarelösungen und unsere agile Arbeitsweise, sind unsere Kund*innen von Anfang an eng in den Entwicklungsprozess einbezogen. Wir arbeiten mittlerweile fast überall nach Scrum (www.scrum.org), das heißt in sich wiederholenden, festgelegten Intervallen testen wir den Projektfortschritt, besprechen gemeinsam die Ergebnisse und passen unser weiteres Vorgehen entsprechend an. Zum „Sprintende“ machen wir die Ergebnisse für alle Stakeholder im „Sprint Review“ sichtbar. Für die Kund*innen bedeutet das eine absolute Produkttransparenz und, im weiteren Sinne, die Mitwirkung an der Entstehung. Teilweise arbeiten wir auch direkt im IT-Team der Kund*innen. Auf Anmerkungen und Anregungen unserer Kund*innen gehen wir selbstverständlich ein und setzen sie nach Möglichkeit um, allerdings geht es dabei – produktbedingt – nicht um sozial-ökologische Verbesserungen.

Unser Scrum Prozess



Wir rechnen in der Regel nach Zeitaufwand ab, dies ist für beide Seiten fair und transparent. Manchmal müssen wir gesetzlich bedingt einen Festpreis anbieten. Da wir jedoch für unsere Kund*innen individuelle, maßgeschneiderte Lösungen erstellen, ist dies aus unserer Sicht nicht sinnvoll und dient nicht einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Daher versuchen wir dies zu vermeiden. Oft arbeiten wir mit Rahmenverträgen, die wir, wie auch die Einzelverträge, individuell aushandeln.

Eine systematische Kund*innenbefragung führen wir bislang nicht durch. Wichtige Kund*innen fragen wir jedoch nach ihrer Zufriedenheit. Oft melden sich Kund*innen auch von selbst. In den meisten Fällen bekommen wir ein sehr positives Feedback.

Insgesamt arbeiten wir extrem kundenorientiert. Wir setzen uns immer für den Kundennutzen ein und führen stets einen beratenden Dialog. Seit November 2019 haben wir eine Mitarbeiterin, die sich dem Thema Produktmarketing widmet. Nun gestalten wir unsere Materialien und unsere Website so um, dass sie von allen Kund*innen gut verstanden werden.

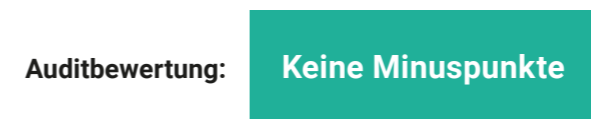
Wir haben eine offene und transparente Form der Kund*innenmitwirkung institutionalisiert, Preisbestandteile werden in den Kalkulationen und Abrechnungen transparent gemacht. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Zeitaufwände.



Negativaspekt

Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Da wir als Dienstleistung die Programmierung individueller Softwarelösungen anbieten, können wir bestätigen, dass unsere Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten, und bei der Verwendung keine schädlichen Nebenwirkungen entstehen.



E | Gesellschaftliches Umfeld

Die Welt für morgen bewahren



Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1

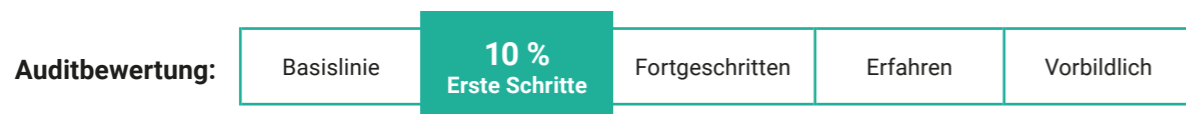
Die Novatec Consulting GmbH arbeitet ausschließlich im Bereich B2B. In der Regel möchten unsere Kund*innen die Abläufe in ihrem Unternehmen mithilfe digitaler Tools einfacher und effizienter organisieren. Als erfahrener IT-Spezialist beraten wir sie diesbezüglich ausführlich und programmieren anschließend eine auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmte Softwarelösung. Damit sie diese sofort und problemlos einsetzen können, schulen wir sie intensiv. Bei Bedarf, zum Beispiel wenn kurzfristig nicht genügend Fachpersonal zur Verfügung steht, können unsere Expert*innen bei unseren Kund*innen als Projektmanager*innen einspringen. Ziel ist jedoch, unsere Kund*innen zu befähigen, die für sie programmierten Tools von Anfang an selbstständig zu nutzen. In unserem eigenen Unternehmen sowie auch bei der Beratung unserer Kund*innen setzen wir vor allem auf agiles Arbeiten in Teams, die schnell auf sich verändernde Anforderungen reagieren können und jedem Teammitglied ein hohes Maß an Eigenverantwortung übertragen. So lassen sich selbst komplexe Projekte zügig und kostensparend umsetzen.

Unsere Produkte – individuelle Softwarelösungen, die Arbeitsabläufe effizienter machen – erfüllen ein Grundbedürfnis vieler Unternehmen unterschiedlicher Größe und verschiedenster Branchen. Sie sind kein Statussymbol oder Luxus, den sich nur wenige leisten können, sondern eine sinnvolle Dienstleistung für viele. Da unsere Tätigkeit im Bereich B2B angesiedelt ist, kommt sie den Menschen und der Biosphäre indirekt zugute, je nachdem, was unsere Kund*innen produzieren oder welche Dienstleistungen sie ihrerseits erbringen. Ähnlich verhält es sich mit dem Lösen gesellschaftlicher und ökologischer Probleme laut den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung. Ausschlusskriterien für Kund*innen haben wir bislang nicht festgelegt. Mit unseren eigenen Dienstleistungen tragen wir zu folgenden UN-Entwicklungszielen bei:

- Ziel 8, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum,
- Ziel 9, Industrie, Innovation und Infrastruktur.

Einen hemmenden, Pseudo- oder Negativnutzen haben unsere Dienstleistungen nicht.

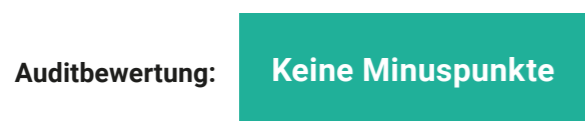
Eine Selbsteinschätzung entlang der GWÖ-Bewertungsstufen fällt uns an dieser Stelle schwer, da wir als B2B-Dienstleister mit unserer IT-Beratung helfen, die Abläufe unserer Kund*innen zu optimieren. Die hochqualifizierte IT-Arbeit kann dabei eine große gesellschaftliche Wirkung zeigen, die jedoch individuell sehr unterschiedlich ausfallen kann.



Negativaspekt

Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wir bestätigen, dass die von uns erbrachten Dienstleistungen nicht menschenunwürdig sind. Das heißt, sie haben keine negativen Auswirkungen auf das Leben, die Gesundheit von Lebewesen, die Freiheit der Menschen und auf die Natur. Auf die Produkte und Dienstleistungen, die unsere Kund*innen anbieten, haben wir jedoch keinen Einfluss.



Beitrag zum Gemeinwesen

Kooperationen mit Hochschulen und Fachhochschulen sind für uns wichtig, unter anderem, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Wir zahlen jährlich 10.000–20.000 Euro an Universitäten und Hochschulen und stellen diesen bei Bedarf Räumlichkeiten zur Verfügung (zum Beispiel für Feiern). Aufgrund ihrer schlechten finanziellen Ausstattung, sind Hochschulen/Fachhochschulen dringend auf externe Gelder angewiesen. So haben wir beispielsweise die Ferienakademie Sarntal sowie ihre drei Trägeruniversitäten, die Technische Universität München, die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und die Universität Stuttgart zweimal mit jeweils 10.000–15.000 Euro unterstützt. Insgesamt haben wir im Jahr 2018 58.700 Euro für wissenschaftliche und kulturelle Zwecke sowie rund 1.300 Euro für mildtätige Zwecke gespendet. Immer mal wieder stellen wir auch unentgeltlich Räume für Veranstaltungen zur Verfügung.

Eine echte Win-Win-Situation sind auch seit vielen Jahren die gemeinsamen Forschungsprojekte mit der Universität Stuttgart, aktuell seit März 2015 „diagnoseIT“ zum Thema Digital Experience & Data Intelligence. Ein Open-Source-Projekt und somit der Allgemeinheit zugänglich. Insgesamt haben wir drei gemeinsame Projekte durchgeführt. Des Weiteren finanzieren wir seit circa zehn Jahren Deutschlandstipendien, dabei konnten wir die Anzahl auf mittlerweile 20 ausbauen. Wir sehen es als unsere gesellschaftliche Verantwortung an, uns für unsere späteren Nachwuchskräfte bereits während des Studiums zu engagieren. Die Stipendiat*innen überzeugen durch exzellente Studienleistungen, großes gesellschaftliches Engagement und Persönlichkeit. Ebenso ist ein Kriterium die „erfolgreiche Überwindung besonderer biografischer Hürden, die sich aus der familiären oder kulturellen Herkunft ergeben“. Mit der Stipendienvergabe möchten wir außerdem unsere bereits sehr guten Beziehungen zu den Universitäten weiter stärken. Beim Deutschlandstipendium teilen sich Unternehmen und das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Kosten. Der Anteil von Novatec beträgt 1.800 Euro pro Student*in.

Jedes Jahr spenden wir zu Weihnachten 8.000 Euro. Die Mitarbeitenden stimmen darüber ab, an welche Organisation die Spende geht.

Unser Umsatz lag 2018 bei 23,3 Millionen Euro. Unsere Netto-Abgabenquote betrug 16 %, sie berechnet sich aus den Abgaben pro Wertschöpfung:

Abgaben 2.881.107 Euro

- effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer): 499.107 Euro
- Summe Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge: 2.322.632 Euro
- Geldwerte freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen: 60.000 Euro

Wertschöpfung 17.992.579 Euro

- Löhne, Gehälter und Sozialabgaben: 14.621.075 Euro
- gezahlte Zinsen, Dividenden, Beteiligungserträge: 147.588 Euro
- Gewinne: 3.223.916 Euro

Aufgrund des langjährigen verbindlichen Engagements für Bildung und Forschung stufen wir uns als Fortgeschritten ein. Allerdings führen wir Wirkungsprüfungen unseres Engagements bislang nicht systematisch durch. Wir leisten darüber hinaus durch Steuern und Sozialabgaben einen angemessenen Beitrag zum Gemeinwesen.



Negativaspekt

Illegitime Steuervermeidung

Durch folgende Maßnahmen stellen wir sicher, dass wir Steuern korrekt abführen und keine illegitime Steuervermeidung erfolgt:

- Ein Steuerberater begleitet und überprüft die Novatec kontinuierlich.
- In Zusammenarbeit mit ihm erstellen wir auch Jahresbilanz und Steuererklärung.
- Da die Novatec prüfungspflichtig ist, überprüft und testiert ein*e Wirtschaftsprüfer*in die Bilanz (inklusive der zugehörigen Prozesse in der Finanzbuchhaltung, Rechnungsstellung, dem Zahlungsverkehr etc.).
- In regelmäßigen Abständen überprüft die Betriebsprüfung des Steuer-Finanzamts die Bilanzen des Unternehmens.
- Die Abteilungen Finanzwesen, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Recht werden von langjährigen, absolut vertrauenswürdigen Mitarbeitenden geführt und sind direkt der Geschäftsleitung unterstellt.

Somit können wir bestätigen, dass wir keinerlei Praktiken betreiben, die in irgendeiner Form auch nur im Entferntesten einer Steuervermeidung dienlich sein können.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Negativaspekt

Mangelnde Korruptionsprävention

Wir können bestätigen, dass wir keine korruptionsfördernden Praktiken sowie keine Lobbying-Aktivitäten durchführen. Anti-Korruptions- beziehungsweise Compliance-Richtlinien haben wir bislang jedoch nicht.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Reduktion ökologischer Auswirkungen

Als IT-Dienstleister fallen bei uns vor allem der Stromverbrauch sowie die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden mit dem Auto oder dem Flugzeug zu Kund*innenterminen, Messen und Konferenzen ins Gewicht. Durch unsere insgesamt neun Standorte (siehe D3), die über Deutschland verteilt sind (einer davon ist in Spanien), können wir zumindest einen Teil der Kund*innen-Fahrten reduzieren. Durch die Möglichkeit des Teleworkings verringern wir ebenfalls schädliche Emissionen.

Im Jahr 2018 sind unsere Mitarbeitenden 149 Mal innerhalb Deutschlands sowie 141 Mal in Europa bzw. weltweit geflogen. 108 Mitarbeitende haben Dienstreisen gemacht, davon 66 mit ihrem Dienstwagen (305.155 Kilometer) und 45 mit ihrem Privatauto (138.838 Kilometer). Insgesamt ergibt dies 443.993 Auto-Kilometer. Die Benzinkosten lagen bei 219.413 Euro. Mit dem Zug wurden 351.327 Kilometer zurückgelegt. Mit bahn-business fährt man im Fernverkehr innerhalb Deutschlands mit 100 % Ökostrom sowie durch Kompensation der indirekten Emissionen CO₂-frei. 324.696 Kilometer haben die Mitarbeitenden im Fernverkehr zurückgelegt, also 92 % der zurückgelegten Zugkilometer sind CO₂-frei.

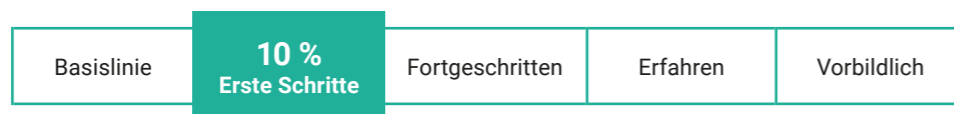
Unsere Notebooks wechseln wir alle drei Jahre und bieten den Mitarbeitenden die Altgeräte zur Übernahme an, die davon regen Gebrauch machen. Vorteil: Die Notebooks werden geschont (da man sie übernimmt, behandelt man sie nachhaltiger) und es kommt seltener zu Reklamationen. Außerdem werden sie so weiterverwendet, statt entsorgt. Auch unsere Smartphones, die wir alle zwei Jahre wechseln, bieten wir den Mitarbeitenden zu einem marktgerechten Preis an. Dies wird ebenfalls sehr gut angenommen. Unsere Klimaanlage im Serverraum warten wir jährlich und betreiben sie bewusst in einem niedrigen Leistungsgrad (max. 70 %), da sie so effizienter ist und länger hält.

Den Strom beziehen wir von der EnBW Vertrieb GmbH, 2018 haben wir 130.081 Kilowattstunden benötigt. An Heizenergie haben wir 168.426 Kilowattstunden verbraucht. Unser Wasserverbrauch lag bei 853 Kubikmetern, der Papierverbrauch bei 600 Kilo. Das Papier, das wir verwenden, ist 100 % recycelt, es hat das EU Ecolabel und ist FSC-zertifiziert.

Ende 2020 werden wir ein neues Gebäude in der Nähe unseres jetzigen Standortes beziehen. Es ist dort vorgesehen, mehrere Stromtankstellen zu installieren.

Bislang haben wir keine Umweltwirkungen erhoben und veröffentlicht. Im Rahmen dieses Gemeinwohl-Berichts beschäftigen wir uns zum ersten Mal mit diesem Thema. Die Notwendigkeit eines positiveren Umweltverhaltens ist uns bewusst. Unser Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck Schritt für Schritt zu verringern. Dazu werden wir nach der Auditierung des Gemeinwohl-Berichts gemeinsam mit den Mitarbeitenden Maßnahmen definieren.

Auditbewertung:



Negativaspekt

Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir können bestätigen, dass wir nicht gegen Umweltauflagen verstoßen. Auch wenn wir bislang nur wenige Umweltkonten systematisch erfassen, gehen wir davon aus, dass wir die Umwelt nicht unangemessen belasten. Hauptsächliche Faktoren sind bei uns der Stromverbrauch und die Dienstreisen, die oft mit dem Auto oder Flugzeug erfolgen. Hier gibt es auf jeden Fall Optimierungspotenzial, das wir angehen werden.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

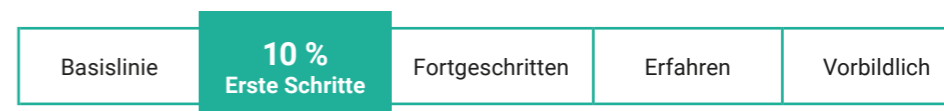
Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

An Informationskanälen für die Öffentlichkeit haben wir unsere Website www.novatec-gmbh.de und Social-Media-Präsenzen auf Facebook, Twitter, YouTube, Xing und LinkedIn. Auf der Website berichten wir über anstehende Events und betreiben einen Blog, in dem wir unser Wissen teilen. Auch unsere öffentlichen Schulungstermine stehen auf der Website, unseren Schulungskatalog kann man herunterladen. Sobald der Gemeinwohl-Bericht vorliegt, werden wir ihn ebenfalls auf der Website veröffentlichen.

Außer den Mitarbeitenden (siehe C) und den Kund*innen (siehe D) werden momentan keine weiteren Berührungsgruppen gehört oder an Entscheidungen beteiligt. Jede*r kann mit uns jedoch jederzeit telefonisch, per E-Mail, über das Kontaktformular der Website, über die sozialen Netzwerke oder auch physisch Kontakt aufnehmen. Ansprechpartner*innen zu verschiedenen Themen sind mit ihren Kontaktdaten auf der Website genannt, auch einer der Geschäftsführer, ebenso die Adressen der Standorte mit Anfahrtsbeschreibung und Anschluss an das öffentliche Verkehrsnetz.

Mit der Erstellung dieses Gemeinwohl-Berichtes treffen wir erstmalig Vorbereitungen für eine transparente und faktenbasierte Berichterstattung.

Auditbewertung:



Negativaspekt

Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Novatec kann bestätigen, dass wir keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreiten.

Auditbewertung:

Keine Minuspunkte

Ziele

Kurzfristige Ziele (1–2 Jahre)

Hierzu können wir momentan noch keine Angaben machen. Nach Auswertung der Ergebnisse werden wir unsere kurz- und langfristigen Ziele zunächst in der Geschäftsführung beraten und anschließend gemeinsam mit den Mitarbeitenden formulieren und priorisieren. Siehe auch „Interne Kommunikation“.

Langfristige Ziele (3–5 Jahre)

Wir möchten in den nächsten Jahren konsequent unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren sowie erste Schritte für einen bewussten und nachhaltigen Einkauf unternehmen. Weitere Ziele werden wir nach der Auditierung in gemeinsamen Workshops mit unseren Teams festlegen.

EU-Konformität

Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die zum Geschäftsjahr 2017 auch in Deutschland in nationales Recht umgesetzt worden ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch erst ab 500 Mitarbeitenden und kapitalmarktorientiert) laut CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sind:

- Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kund*innen, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet?
- Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren.



Ein- und Ausblicke

So geht es weiter

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der Non-financial-reporting-Vorgaben, weil er universell, bewertbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditert ist. Die Antworten sind in unserer Gemeinwohl-Bilanz enthalten beziehungsweise werden an dieser Stelle ergänzt.

1. Geschäftsmodell

Im ersten Kapitel „Kurzpräsentation des Unternehmens“ ist das Geschäftsmodell beschrieben.

2. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenpolitik sowie Wahrung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption

Die Umweltpolitik des Unternehmens gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen ist in folgenden Kapiteln ausführlich dargelegt:

- A3 (Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette)
- B3 (Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung)
- C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden)
- D3 (Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen)
- E3 (Reduktion ökologischer Auswirkungen)

Die Sozialpolitik des Unternehmens gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen ist in folgenden Kapiteln ausführlich dargelegt:

- A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette)
- B2 (Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln)
- C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- D2 (Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen)
- E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen)
- E2 (Beitrag zum Gemeinwesen)

Die Arbeitnehmer*innenpolitik ist in folgenden Kapiteln differenziert dargestellt:

- C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz)
- C2 (Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- C3 (Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden)
- C4 (Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz)

Der Umgang des Unternehmens mit Menschenrechten wird in folgenden Kapiteln dokumentiert:

- A1 (Menschenwürde in der Zulieferkette)
- A2 (Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette)
- A4 (Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette)
- B1 (Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln)
- C1 (Menschenwürde am Arbeitsplatz)
- D1 (Ethische Kund*innenbeziehungen)
- E1 (Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen)

Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung werden im Kapitel E2 (Negativaspekt mangelnde Korruptionsprävention) ausführlich beschrieben.

3. Risiken

Die primären Risiken der Geschäftsprozesse in den oben genannten Bereichen sowie der Umgang mit ihnen werden in der Gemeinwohl-Bilanz zusammen mit ihren Auswirkungen auf die Stakeholder*innengruppen dargelegt. Zentrale, grundlegende Risiken werden zudem gesondert in den Negativaspekten beleuchtet. Diese sind:

- A1 N (Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette)
- A2 N (Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen)
- A3 N (Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette)
- B2 N (Unfaire Verteilung von Geldmitteln)
- B4 N (Feindliche Übernahme)
- C1 N (Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen)
- C2 N (Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge)
- C3 N (Anleitung zur Verschwendung)
- C4 N (Verhinderung des Betriebsrates)
- D1 N (Unethische Werbemaßnahmen)
- D2 N (Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen)
- D3 N (Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen)
- E1 N (Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen)
- E2 N (Illegitime Steuervermeidung)
- E2 N (Mangelnde Korruptionsprävention)
- E3 N (Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen)
- E4 N (Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation)

4. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die Gemeinwohl-Bilanz stellt dem Management durch ihre Darstellung von Werterreichungsgraden in 20 Themenbereichen differenzierte nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zur Verfügung. Sie sind die Grundlage für die systematische Entwicklung weiterer ethischer und ökologischer Maßnahmen und daher ein zentrales Merkmal der Gemeinwohl-Bilanz.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Beteiligte Personen

An der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz waren folgende Personen der Novatec Consulting GmbH beteiligt:

Name	Funktion
Konrad Pfeilsticker	Geschäftsführer
Michael Schuchart	Geschäftsführer Finanzen
Christian Maiworm	Leitung Personal
Carsten Humm	Leitung Strategische Innovationen
Markus Scheel	Leitung Technischer Service
Marco Dietrich	Leitung Zentrale Dienste, Einkauf
Dirk Maucher	Feelgood Manager
Rita Ehse	Senior Manager Personal
Christine Schmitt	Leitung Corporate Marketing/Kommunikation

Beteiligte der Kommunikationsagentur em-faktor:

Cornelia Geidel	Redakteurin
Dr. Oliver Viest	GWÖ-Berater

Prozess

Der Prozess zur Erstellung unserer ersten Gemeinwohl-Bilanz begann mit einem Kick-Off-Workshop im März 2019 im kleinen Leitungskreis. Hier ging es um einen ersten Überblick über den Bilanzrahmen sowie den methodischen Ansatz zur Beantwortung der Fragen. Zudem wurden Zuständige für die Beantwortung einzelner Themenbereiche definiert. Einen Monat später fand die Einführung für einen erweiterten Kreis von Mitarbeitenden statt, die ebenfalls für die Beantwortung zuständig waren. Die Fragen für den jeweiligen Bereich wurden hier erstmalig betrachtet und näher erörtert. Fokus waren die Teile A (Einkauf) und C (Personal). Ähnliche Treffen mit jeweils anderen Zuständigen und Schwerpunkten fanden im Mai und Juni im Hause Novatec statt. Im Juni war dies verbunden mit einer Besichtigung und Führung durch die Räumlichkeiten sowie weiteren Interviews mit Mitarbeitenden.

Die Antworten wurden vom em-faktor-Team in einer gemeinsamen ownCloud-Umgebung gesammelt, nach Themen geclustert und geprüft. Die Zuständigen bei Novatec wurden in mehreren Verdichtungsschleifen gebeten, weiter zu detaillieren. Hierzu fanden bis zur Fertigstellung eine Reihe zusätzlicher Telefonate und E-Mail-Austausch statt.

Im November 2019 erstellte em-faktor eine erste Fassung des Berichtes nebst einer ersten Selbsteinschätzung. Nach weiteren Rücksprachen wurde im Dezember eine modifizierte Fassung mit noch wenigen offenen Fragen vorgelegt. Aufgrund der Antworten entstand im Juni 2020 der Bericht, der von allen oben genannten Beteiligten zum abschließenden, zum Audit eingereichten Bericht freigegeben wurde.

Aufwand

Die Stundenaufwände für Meetings, das Beantworten der Fragen und Durchführen von Recherchen wurden von den zuständigen Personen bei Novatec erfasst und in der Summe mit über 120 Stunden angegeben. Em-faktor verwendete über 250 Stunden für Beratung, Moderation, Recherche, Koordination und Absprachen sowie für die textliche Aufbereitung der Informationen.

Interne Kommunikation

Der Erhebungsprozess fand zunächst im kleinen, oben beschriebenen Kreis statt. Nach dem Audit werden wir die Ergebnisse des Berichtes zunächst in diesem Kreis besprechen und anschließend den Mitarbeitenden vorstellen. Wir beabsichtigen, ökologische und gesellschaftliche Aspekte verstärkt in unsere strategische Ausrichtung zu integrieren und werden gemeinsam mit interessierten Mitarbeitenden aus allen Bereichen an eine Umsetzung einiger in diesem Bilanzbericht beleuchteter Themen gehen.

Leinfelden-Echterdingen, 26. Juni 2020

Impressum

Herausgeber

Novatec Consulting GmbH
Bertha-Benz-Platz 1
D-70771 Leinfelden-Echterdingen
www.novatec-gmbh.de

Telefon: +49 711 22040-700
Telefax: +49 711 22040-899
E-Mail: info@novatec-gmbh.de

Inhaltlich Verantwortlicher für diese Broschüre
ist gemäß §5 TMG: Konrad Pfeilsticker

Konzeption und Gestaltung

faktor | Die Social Profit Agentur
www.em-faktor.de

Fotonachweis

Titelseite: ©iStock.com/ArtMarie
Seite 10: ©iStock.com/Bim
Seite 20: ©iStock.com/Pinkypills
Seite 38: ©iStock.com/nortonrsx
Seite 46: ©iStock.com/Wavebreakmedia
Seite 4/5, 9, 26, 54: Novatec

Stand: Dezember 2020