

The background consists of a repeating pattern of 3D cubes in various shades of blue and teal, arranged in a staggered grid. Interspersed among the cubes are white line-art icons of a person's head and shoulders, enclosed in a circle. The overall aesthetic is modern and geometric.

CSR Bericht 2021

Inhalt

3	Corporate Social Responsibility-Bericht der GK Software SE
3	Anmerkung zum Berichtsstandard
3	Allgemeine Informationen zur Gesellschaft
4	Strategische Analyse und Maßnahmen
6	Wesentlichkeit
7	Ziele
8	Tiefe der Wertschöpfungskette
9	Verantwortung
9	Regeln und Prozesse
10	Kontrolle
11	Anreizsysteme
12	Beteiligung von Anspruchsgruppen
12	Innovations- und Produktmanagement
14	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
15	Ressourcenmanagement
18	Klimarelevante Emissionen
19	Arbeitnehmerrechte
20	Chancengerechtigkeit
22	Qualifizierung
25	Menschenrechte
26	Gemeinwesen
28	Politische Einflussnahme
29	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
31	Impressum/Hinweise

Corporate Social Responsibility-Bericht der GK Software SE

Anmerkung zum Berichtsstandard

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Jahr 2021. Er bearbeitet die zwanzig Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes sowie die ergänzenden nicht finan-

ziellen Leistungsindikatoren der EFFAS (European Federation of Financial Analysts Societies).

Beurteilung der Taxonomiefähigkeit

Als zur nicht-finanziellen Berichterstattung verpflichtetes Unternehmen haben wir im Jahr 2021 entsprechend der Taxonomie-Verordnung 852/2020 unsere Aktivitäten auf Taxonomiefähigkeit hin analysiert. Nach der Systematik der maßgeblichen Verordnung ist aus dem Geschäftsmodell von GK Software nur die Tätigkeit „8.2 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel relevant.

Entsprechend den Vorgaben der EU Taxonomie können nur Tätigkeiten in die Betrachtung einbezogen werden, wenn sie als „ermöglichende“ Tätigkeiten eingestuft sind. Als „ermöglichend“ gelten Tätigkeiten, die andere

Tätigkeiten unterstützen, einen signifikanten Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel zu leisten. Die Wirtschaftstätigkeit 8.2 ist jedoch nicht als „ermöglichend“ eingestuft.

Somit können wir unserer Geschäftstätigkeit keine Umsätze als „taxonomiefähig“ im Sinne der Taxonomieverordnung zuordnen. Taxonomiefähige Aufwendungen oder Investitionen werden nur in unbedeutendem Umfang getätigt. Eine umfassende Analyse dazu läuft noch.

Allgemeine Informationen zur Gesellschaft

Die GK Software SE ist eine börsennotierte Technologiefirma mit Hauptsitz in Schöneck im sächsischen Vogtland. Seit der Gründung vor über 30 Jahren hat sich das Unternehmen rasant zu einem weltweit führenden Anbieter von ganzheitlichen Filiallösungen entwickelt. Die wichtigsten Voraussetzungen dafür waren die hohe

Kontinuität im Management sowie motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter.

Mit mehr als 461.389 Installationen, darunter 380.289 im Bereich CLOUD4RETAIL, in rund 63.000 Geschäften in 62 Ländern ist die GK Software¹ einer der wichtigsten

¹ Im Folgenden ist mit der Bezeichnung GK Software immer der Konzern gemeint. Synonym dazu wird auch „die Gesellschaft“ verwendet. Bei Verwendung der Bezeichnung GK Software SE oder GK ist ausschließlich das Einzelunternehmen gemeint.

Anbieter im internationalen Markt für Store Solutions. Das Geschäftsmodell des Unternehmens besteht aus Lizenzverkäufen, Software-as-a-Service, umfangreichen Anpassungs- und Customizing-Dienstleistungen, Software-Wartung und vielfältigen Servicedienstleistungen. Darüber hinaus erzielt die GK Academy Umsätze durch die Schulung von Partnern und Kunden sowie durch Hardwarezertifizierungen. Die Gesellschaft ist weltweit tätig und erwirtschaftet gegenwärtig die meisten Umsätze in Europa, gefolgt von Nord- und Zentralamerika sowie Südafrika. Das Geschäftsmodell ist auf weitere Expansion in allen entwickelten Einzelhandelsmärkten weltweit ausgelegt. Seit 2009 besteht eine Vertriebspartnerschaft mit SAP, in deren Rahmen ein Großteil des Lösungsangebotes der GK Software SE von SAP unter eigenem Namen und in eigener Verantwortung vertrieben wird. Seit dem Jahr 2021 kamen weitere Partnerschaften u.a. mit Microsoft, IBM und AWS dazu.

Der GK-Konzern ist seit dem Börsengang im Jahr 2008 sowohl organisch als auch anorganisch stark gewachsen. So wurden 2009 die Solquest GmbH, 2013 die AWEK GmbH, 2015 die Retailsparte der DBS Inc. in den USA, 2017 die Mehrheitsanteile der prudsys AG sowie 2018 die valuephone GmbH übernommen. Neben mehreren Niederlassungen in Deutschland gehören folgende 100-prozentige Tochtergesellschaften zum Konzern: Die Eurosoftware s.r.o. in der Tschechischen Republik, die Storeweaver GmbH in der Schweiz, die

TOV Eurosoftware-UA in der Ukraine, die GK Software Africa (Pty) Ltd. in Südafrika, die GK Software USA Inc., die OOO GK Software RUS, die AWEK GmbH, die retail7 GmbH und die DF Deutsche Fiskal GmbH. Im Berichtsjahr hat GK mit der GK Software SE (France) eine weitere Niederlassung auf den Weg gebracht. 2022 wurden mit der GK Software Asia Pte. Ltd. in Singapur sowie der GK Software Australia Pty. Ltd. in Melbourne zwei weitere Landesgesellschaften gegründet. Die drei letztgenannten Gesellschaften befinden sich noch im Aufbau und dienen sowohl der weiteren vertrieblichen Erschließung der jeweiligen Länder und ihres Umfeldes als auch dem Aufbau von lokalen Projektorganisationen. Die AWEK microdata GmbH wurde zum 21. Mai 2021 verkauft und gehört nicht mehr zum Konzern.

Der Hauptsitz der Gesellschaft befindet sich seit der Gründung im sächsischen Vogtland in Schöneck. Hier am größten Standort des Unternehmens sind der Vorstand, der Hauptteil der Verwaltung, sowie zahlreiche andere wichtige Bereiche angesiedelt. Der zweitgrößte Standort ist der Entwicklungsstandort in Pilsen, der bereits seit fast 25 Jahren besteht.

Anmerkung zur Entsprechenserklärung

Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit wurde in den Texten ausschließlich die männliche Form der Anrede verwendet. Gleichwohl gilt das Gesagte in gleichem Maße für alle Geschlechter.

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Offenlegung, ob eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt wird und welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

GK ist ein schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem sich stark wandelnden und zukunftsorientierten Markt. In diesem Umfeld sieht die Gesellschaft eine langfristig orientierte Unternehmensführung als einen wichtigen Grundpfeiler, um auch zukünftig die führende Stellung am Markt zu behaupten.

Der Unternehmensführung ist bewusst, dass durch das stetige Wachstum auch eine steigende Verantwortung in ökologischer und sozialer Hinsicht entstanden ist. Dabei wird das gesamte Thema Corporate Responsibility mit den drei Dimensionen – ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung – als Potenzial zur weiteren Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit verstanden.

Um den ökonomischen Unternehmenserfolg und die Expansionsstrategie der Gesellschaft sicherzustellen, bilden vor allem die Personalgewinnung und -bindung sowie die flankierenden Maßnahmen im Rahmen des „Active Balance“ Programms einen wichtigen Baustein der CSR-Strategie. Darüber hinaus wird durch vielfältige zusätzliche Maßnahmen in den Regionen, in denen

die Gesellschaft aktiv ist, versucht, die Bekanntheit und das Image der Gesellschaft als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken. Dies gilt besonders für die Unternehmenszentrale in Schöneck sowie für den wichtigsten Entwicklungsstandort Pilsen. Neben der erfolgreichen Mitarbeitergewinnung liegt ein starkes Augenmerk des Managements darauf, dass ein respekt- und vertrauensvoller Umgang miteinander sowie angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen dafür sorgen, dass sich alle Mitarbeiter wohlfühlen und mit dem Unternehmen identifizieren. Daher begann bereits ab 2015 der gezielte Prozess der Schaffung einer positiv besetzten Arbeitgebermarke, gestützt von dem eigenen Label „Active Balance“.

Die GK Software sieht sich in den Regionen, in denen sie als Unternehmen aktiv ist, seit jeher auch in einer starken sozialen Verantwortung. Dies gilt in besonderer Weise für den Bereich Vogtland/Südwestsachsen, der jenseits der großen Metropolregionen liegt und auf das Engagement der ansässigen Unternehmen besonders stark angewiesen ist. Dieser Verantwortung wird sich die Gesellschaft auch in Zukunft stellen.

Als auf die Herstellung von Software orientiertes Unternehmen verbraucht oder nutzt die Gesellschaft natürliche Ressourcen in geringerem Maße als Unternehmen, die materielle Waren oder Güter direkt herstellen. Daher liegt der Fokus auf dem möglichst geringen Verbrauch von Energie, Kraftstoffen sowie dem umweltgerechten Umgang mit Abfällen bzw. der entsprechenden Entsorgung gebrauchter elektronischer Geräte. Auch beim Neubau bzw. der Sanierung von Gebäuden wird darauf geachtet, dass hohe ökologische Standards eingehalten werden.

Die GK Software SE verbrieft mit ihrem Code of Conduct die Einhaltung von jeweils geltendem Recht und Gesetz in allen Ländern in denen sie operativ tätig ist. Damit gibt sie ihren Beschäftigten klare Grundsätze zu rechtskonformem, integrem und fairem Verhalten. Unser Code of Conduct berücksichtigt im Hinblick auf den CSR-Bericht auch wesentliche ökonomische, soziale und ökologische Aspekte. Wir fühlen uns zu deren Einhaltung an die übergeordneten nationalen und internationalen Standards gebunden.

Den Aspekten ökonomische und soziale Verantwortung kam auch im Jahr 2021 eine besondere Bedeutung zu: stand das Jahr doch immer noch stark im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Die GK Software SE kam dieser Verantwortung unverzüglich nach. Einerseits durch

schnelle Reaktion der Unternehmensführung: Zum Schutz der Mitarbeiter erging bereits Mitte März 2020 die Vorstandsanweisung, dass alle Mitarbeiter, denen das möglich ist, von zuhause aus arbeiten sollen. Die erforderliche Technik für die Heimarbeit wurde ad hoc bereitgestellt, die entsprechenden technischen Voraussetzungen für mobile Arbeit bestanden bereits vor der Pandemie. Zeitgleich wurde unternehmensintern eine Corona-Taskforce gebildet mit dem Ziel, die Mitarbeiter unmittelbar über die geltenden Regeln und Maßnahmen in Bezug auf die Corona-Situation zu informieren und andererseits deren Einhaltung auch zu überwachen. Diese Maßnahmen haben sich sehr gut bewährt und größere Ausbrüche, die auf die Arbeit im Unternehmen zurückzuführen wären, konnten vermieden werden. Die Kombination von mobilem Arbeiten und Aufenthalt im Büro wurde auch in den Lockerungsphasen beibehalten und gab den Mitarbeitern die Möglichkeit je nach ihren Bedürfnissen zu arbeiten.

Zudem stellte das Unternehmen konzernweit Mundschutz, Desinfektionsmittel und Schnelltests kostenlos bereit; für Mitarbeiter mit erhöhter Exposition (wie z.B. technischer Kundendienst) wurden auch frühzeitig schon FFP2-Masken zur Verfügung gestellt. In den Räumlichkeiten des Unternehmens wurden Hinweisschilder mit Zutritts- und Verhaltensregeln angebracht, die gemeinsame Nutzung von Equipment wurde untersagt oder nur noch mit der Maßgabe erlaubt, dass eine umgehende Desinfektion erfolgt.

Unter sozialen Gesichtspunkten hat das Unternehmen v.a. Familien durch noch flexiblere Arbeitszeiten unterstützt. Auf die Doppelbelastung der Mitarbeiter, die während der Kita- und Schulschließungen die Betreuung bzw. das Homeschooling ihrer Kinder parallel zur Arbeit übernehmen mussten, wurde Rücksicht genommen. Das Unternehmen gewährte auch bei verkürzten Arbeitszeiten immer volle Lohnzahlungen.

Tschechischen Mitarbeitern, denen Homeoffice nicht möglich war, wurden Wohnungen in Schöneck angeboten, in denen zeitweise die ganze Familie lebte. Damit wurde der schwierige Grenzübergang und das tägliche Pendeln an den Arbeitsort in Deutschland vermieden und folglich Kontakte sowie das Infektionsrisiko eingeschränkt.

Die Corona-Situation hat vor diesem Hintergrund letztendlich auch Auswirkungen auf ökologische Aspekte der Corporate Responsibility: Das zeigt sich durch eine starke Reduzierung des täglichen Pendelns zum

Arbeitsplatz oder den Wegfall von Dienstreisen, Teamvents und Präsenzveranstaltungen. Bereits seit dem 2. Quartal 2020 wurden kaum noch Mietwagen oder Flüge gebucht. Damit verringerte sich der ökologische Fußabdruck des Unternehmens; es wurden weniger CO₂-Emissionen verursacht. Durch die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice wurde im Jahr 2021 auch weniger Bürofläche benötigt mit der Folge, dass Mietraum am Standort in St. Ingbert gekündigt und die Flächen in Berlin mittelfristig reduziert wurden.

Auch in Zukunft sollen vermehrt sog. Shared Desks von den Mitarbeitern genutzt werden. Einen positiven Aspekt hatte die Homeoffice-Tätigkeit auch im Hinblick auf die Ressourcenschonung: Es fielen deutlich weniger Strom- und Heizkosten und geringere Müllmengen an.

2. Wesentlichkeit

Offenlegung, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Analyse der positiven und negativen Wirkungen und Angabe, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die CSR-Strategie der GK Software gruppiert sich im Wesentlichen um vier Handlungsfelder, die systematisch gesteuert werden.

Das erste Handlungsfeld ist der Bereich Marktführerschaft. Die GK Software hat den Anspruch einer der weltweit führenden Anbieter von Store Solutions zu sein. Dazu sind Innovationskraft, höchste technologische Kompetenzen sowie die entsprechenden Entwicklungsressourcen notwendig. Die wichtigsten Faktoren in diesem Handlungsfeld sind die Kompetenz und das Know-how der Mitarbeiter.

Das zweite Handlungsfeld ist damit korrespondierend die Mitarbeitergewinnung und -bindung. Hier ergeben sich die größten Herausforderungen durch die Auswirkungen des demografischen Wandels. Die Gesellschaft setzt daher auf einen Mix aus gezielten Recruiting-Maßnahmen, aus der Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke sowie zahlreichen Angeboten für die Mitarbeiter von Weiterbildung, über Freizeitgestaltung bis hin zu Gesundheitsvorsorge und Alltagserleichterungen.

Im Handlungsfeld regionale Bindung sieht sich die GK Software als starker Arbeitgeber in der Region in der Pflicht, sich auch außerhalb der direkten Unternehmensaktivitäten zu engagieren. Daher werden in diesem Handlungsfeld Maßnahmen zusammengefasst, die einen positiven Effekt auf das weitere gesellschaftliche Umfeld der GK haben. Hierzu zählen die stetig ausgebauten Beziehungen zu Hochschulen und Schulen, die Unterstützung des Netzwerkes Südwestsachsen Digital e.V. oder das Sponsoring von kulturellen Vereinen sowie Sportlerinnen, Sportlern oder Sportmannschaften und die Unterstützung der Skiwelt in Schöneck.

Ein Kernthema in der gesamten CSR-Strategie ist die dauerhafte Verbesserung der Energieeffizienz des Unternehmens. Dabei hat das Handlungsfeld Umwelt das vorrangige Ziel, den Energiebedarf der Gesellschaft zu reduzieren. Der steigende Bedarf durch das permanente Unternehmenswachstum ist hier natürlich als gegenläufige Tendenz zu beachten. Ein Schwerpunkt in diesem Handlungsfeld ist besonders die Verbesserung der Energieeffizienz der firmeneigenen Gebäude. Dazu kommt die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes, zudem die Integration von Elektro- & Hybridautos in die Flotte, inklusive mehrerer unternehmenseigener E-Tankstellen sowie das Leasing von möglichst schadstoffarmen Firmenfahrzeugen. Die Anzahl der Ladepunkte wird stetig ausgebaut. Derzeit sind diese am Hauptstandort in Schöneck vorhanden, allerdings sollen schon in 2022 auch an anderen Standorten der GK Software Ladestationen installiert werden, um die Senkung des CO₂-Ausstoßes weiter voranzutreiben.

3. Ziele

Offenlegung, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Es ist das Ziel der CSR-Strategie, in allen Handlungsfeldern durch verantwortungsvolles und eigenverantwortliches Handeln aller Stakeholder weitere Verbesserungen zu erreichen. Dabei betreffen die umweltbezogenen Ziele wie Energie- und Wasserverbrauch, Abfallvermeidung oder Reduzierung von Schadstoffemissionen aber auch das gesellschaftlich verantwortungsbewusste Handeln aller Geschäftsbereiche und Standorte des Unternehmens. Letztendlich geht es darum, negative Auswirkungen – seien es ökonomische, soziale oder ökologische – durch das Unternehmen zu vermeiden oder zu reduzieren und die gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Partnern oder dem weiteren Umfeld der Gesellschaft zu stärken. Dadurch leistet die GK Software ihren Beitrag zum Ressourcen- und Klimaschutz.

Aus dieser Verantwortung heraus hat sich die Gesellschaft folgende Ziele gesetzt:

Wirtschaftliche Ziele:

- Behauptung der Marktführerschaft durch die führende Lösungswelt
- 2021 konnte die Position durch die Gewinnung neuer Kunden auf nahezu allen Kontinenten ausgebaut werden; in Deutschland konnte die DF Deutschen Fiskal GmbH ihr umfassendes Lösungsangebot für die Umsetzung der deutschen Fiskalisierung ausrollen.
- Permanente Weiterbildung der Mitarbeiter entsprechend den Anforderungen des Marktes
- 2021 wurden u.a. die Schulungen durch die Academy um zahlreiche Onlineangebote erweitert.
- Senkung der gesamten Betriebskosten

Siehe dazu u.a. auch die weiteren Ausführungen zu Kriterium 15. Ökologische Ziele:

- Effiziente und sparsame Nutzung von Energie und Kraftstoffen
- Umweltgerechte Entsorgung der Abfälle
- Effizientes Recyclingmanagement insbesondere bzgl. gebrauchter Technik

- Ressourcenschonende Prozesse
- Weitere Digitalisierung der Verwaltung für möglichst umfangreiche papierlose Prozesse
- Etablierung einer neuen Dienstwagenrichtlinie, die die Einhaltung von CO2-Werten, die Verlängerung der Fahrzeuglaufzeiten, die Anschaffung von PKWs mit geringerer PS-Zahl und insgesamt eine höhere Zulassung von E-Fahrzeugen in der Firmenflotte vorsieht
- Verfeinerung der neuen IT-Richtlinie, wodurch die Nutzungsdauer von IT-Equipment verlängert wurde
- Bereitstellung eines Automaten im Gadget Room am Standort Schöneck, an dem kleineres IT-Equipment auch für den privaten Gebrauch, wie USB-Sticks oder Ladekabel, geordert werden kann, mit dem Ziel, Online-Einzelbestellungen und –Lieferungen zu vermeiden und dadurch Ressourcen nachhaltig zu schonen

Siehe dazu u.a. auch die weiteren Ausführungen zu den Kriterien 11-13. Gesellschaftliche Ziele:

- Implementierung des Selbstverständnisses als Good Corporate Citizen an allen Firmenstandorten
- Stärkung insbesondere des Standortes Schöneck und der umliegenden strukturschwachen Region
- Intensivierung des nachhaltigen, partnerschaftlichen Umgangs mit Kunden, Partnern und anderen Stakeholdern
- Zufriedene und motivierte Mitarbeiter durch Fortführung des „Active Balance“ Programms - soweit es 2021 Corona-bedingt möglich war

Siehe dazu u.a. auch die weiteren Ausführungen zu den Kriterien 14-16.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Angaben darüber, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Der Großteil der Wertschöpfung wird von der GK Software selbst erbracht, dennoch werden ökonomische, soziale und ökologische Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt. Im Fokus des Unternehmens als eines führenden Anbieters für Store Solutions weltweit steht dabei natürlich die Art und Weise der Erstellung oder Erbringung der eigenen Lösungen und Dienstleistungen. Für zusätzlich eingekaufte Leistungen (dies sind in der Regel Programmierleistungen), für erworbene Hardware (für die Gesell-

schaft oder für Kunden) sowie beim Bau oder Ausbau der eigenen Gebäude oder angemieteten Räumlichkeiten achtet die GK Software darauf, dass diese jeweils möglichst nach den jeweils höchsten aktuellen Standards erbracht oder gefertigt werden.

Für die Zusammenarbeit mit der GK Software wird seit 2018 die Zustimmung der Partner zu dem Code of Conduct der Gesellschaft gefordert. Dieser entspricht den internationalen Regeln gegen Kinderarbeit und Ausbeutung und steht für die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards. Für die eigenen Mitarbeiter hat GK 2018 eine verpflichtende Antikorruptionsrichtlinie erarbeitet.

5. Verantwortung

Offenlegung der Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit.

Es ist das Ziel der Gesellschaft, CSR nicht in einer gesonderten Abteilung zu behandeln, sondern es als feste Säule der Unternehmensphilosophie in allen Bereichen zu leben. Damit liegt ein bedeutender Teil der Verantwortung bei den Führungskräften der GK Software, die sowohl für die Einhaltung der selbstgesetzten Regeln als auch der gesetzlichen Anforderungen verantwortlich sind. Ansprechpartner für das Thema CSR im

Unternehmen ist das Projektteam „CSR“, das unter Leitung des Director Investor Relations im Zusammenhang mit der Erstellung dieses Berichtes die Überwachung der CSR-Ziele des Unternehmens, die vom Vorstand definiert wurden, übernommen hat. Dem abteilungsübergreifenden Projektteam gehören u.a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Einkaufs, der Buchhaltung, der Personalabteilung, des Controllings sowie der Unternehmenskommunikation an.

6. Regeln und Prozesse

Offenlegung, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Eine CSR-Strategie wurde beginnend im Berichtsjahr 2017 durch die Entwicklung verschiedener Richtlinien erstmals operationalisiert. Der Code of Conduct bindet die Mitarbeiter und Partner an die Standards, denen sich

die GK Software verpflichtet fühlt. Die entsprechenden Dokumente werden den externen Stakeholdern (v.a. Partnern) ausgehändigt. Ein Verstoß kann für

die Beschäftigten Konsequenzen von der Verwarnung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für die Partner ggf. ein Ende der Zusammenarbeit nach sich

ziehen. Auf diese Art soll gewährleistet werden, dass die Geschäftstätigkeit der GK Software unter Beachtung der Menschenrechte, Arbeitsnormen und des Umweltschutzes erfolgt.

7. Kontrolle

Offenlegung, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Darlegung, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die relevanten Leistungskennzahlen ergeben sich aus den für die GK Software als wesentlich betrachteten Handlungsfeldern. Periodisch werden ausgewählte Kennzahlen durch den Vorstand überprüft, welche die Grundlage für Maßnahmen und Anpassungen der Ziele bilden.

Das Handlungsfeld Marktführerschaft ist im Wesentlichen abhängig von der Anzahl der Neuinstallationen, der Gewinnung neuer Kunden, der Expansion in neue Länder und der Kundenzufriedenheit. Die entsprechenden Kennzahlen werden regelmäßig durch die zuständigen Mitglieder des Group Management Boards an den Vorstand berichtet und von letzterem bewertet. Darüber hinaus werden regelmäßig unabhängige Analystenberichte z.B. von Gartner, Forrester, IHL oder rbr in die Bewertung für dieses Handlungsfeld einbezogen. Auf der Ebene des Projektmanagements werden Kennzahlen zu diesem Handlungsfeld wöchentlich berichtet und unterliegen einem permanenten Monitoring durch die Bereichsverantwortlichen. Für weitere Informationen zur Positionierung der Gesellschaft im internationalen Wettbewerbsumfeld wird an dieser Stelle auf die entsprechenden Abschnitte im Geschäftsbericht verwiesen.

Im Handlungsfeld Mitarbeitergewinnung und -bindung sind die zentralen Messgrößen die Fluktuation sowie die Gewinnung neuer qualifizierter Mitarbeiter. Dabei ist ein Kernziel, die Attraktivität der GK Software für Fachkräfte regional und überregional weiter zu erhöhen. Dem dient in besonderem Maße die Stärkung der Arbeitgebermarke, die Fortführung des Programms „Active Balance“ und die Förderung insbesondere von Frauen in sogenannten MINT-Berufen.¹ Da der Anteil männlicher Bewerber im IT-Umfeld deutlich höher als der von anderen Geschlechtern ist, muss eine darauf ausgerichtete Zielgröße im Unternehmen der Zielgröße Mitarbeitergewinnung untergeordnet bleiben, solange sich hier die Relationen nicht deutlich geändert haben.

Für aktuelle Entwicklungen wird auf Kriterium 15 verwiesen. Die Messgrößen im Handlungsfeld regionale Bindung sind die Anzahl der Kontakte zu regionalen Institutionen, Behörden und Bildungseinrichtungen, die Teilnahme an oder Ausrichtung von Veranstaltungen mit regionalem Bezug, die Größenordnung der regionalen Sponsoring-Aktivitäten sowie die Positionierung der Gesellschaft als Ansprechpartner und die Unterstützung der Belange in der Region. Dabei stand auch 2021 die Unterstützung des Netzwerks Südwestsachsen Digital e.V. im Mittelpunkt der Aktivitäten. Der Verein hat ein Kooperationsnetzwerk aufgebaut, um Unternehmen bei der erfolgreichen Gestaltung der Digitalisierung zu unterstützen.

Im Handlungsfeld Umwelt sind die Messgrößen vor allem der Strom- und Kraftstoffverbrauch und der sich daraus ergebende Kohlenstoffdioxid ausstoß des Unternehmens. Hier sind allerdings die geografische Lage des Hauptstandortes, der nur mit PKWs sinnvoll zu errei-

¹ Corona-bedingt wurden Teile des Programms 2021 vorübergehend ausgesetzt.

chen ist, sowie die weiterhin große Zahl reisender Mitarbeiter des Unternehmens zu beachten. Mit den ersten Elektroautos in der Fahrzeugflotte der GK Software, der vermehrten Zulassung von Hybrid-Fahrzeugen, den firmeneigenen E-Tankstellen sowie der Dienstwagenrichtlinie mit einer Begrenzung der PS-Zahl, der Motorengröße und einem Umweltbonus für Mitarbeiter bei der Konfiguration von Neufahrzeugen mit maximal 140g CO₂-Ausstoß wird hier der Weg zu einer emissionsärmeren Zukunft beschritten. Diese Strategie wurde in 2021 fortgeführt und soll auch zukünftig weiterhin umgesetzt werden.

Leistungsindikatoren 5 – 7 EFFAS

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden.

GK fördert bei ihren Partnern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und die Einhaltung der ESG-Kriterien. Um dem Rechnung zu tragen, wurde ein Code of Conduct erarbeitet, der von den Partnern die Einhaltung bestimmter Grundsätze fordert.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden.

Bisher wurde seitens GK auf eine Auditierung nach ESG-Kriterien bei Lieferanten und Partnern verzichtet. Mit der Einführung des Codes of Conduct verpflichten sich die GK Software

und ihre Partner auf eine gemeinsame Linie. Im Jahr 2021 gab es keine Auditierungen und es sind auch für 2022 keine vorgesehen.

8. Anreizsysteme

Offenlegung, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Offenlegung, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das Gehalt der Mitarbeiter der GK Software ergibt sich in der Regel aufgrund ihrer ausgeübten Funktion und Qualifikation sowie ihrer Verantwortung und wird, wie in der Branche üblich, individuell vereinbart. Für Führungskräfte sowie für andere Mitarbeiter kann es leistungsabhängige Gehaltskomponenten geben, die auf der Grundlage von individuellen und übergeordneten Zielen bewertet werden. Darüber hinaus gibt es ein Aktienoptionsprogramm für Führungskräfte, das durch einen vierjährigen Erdienungszeitraum dazu beitragen soll, diese längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Auch die Vorstände haben eine zielabhängige variable Gehaltskomponente und nehmen am Aktienoptionsprogramm teil (für nähere Informationen zum Aktienoptionsprogramm verweisen wir auf die relevanten Teile des Geschäftsberichtes). Den Mitgliedern des Aufsichtsrates wird eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente sowie die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm nicht gewährt, damit sie ihrer Aufgabe als Aufsichtsgremium der Gesellschaft, insbesondere auch bei der Festlegung variabler Gehaltsbestandteile der Vorstandsmitglieder, frei von möglichen Konflikten nachkommen können.

Für Führungskräfte und Mitarbeiter in bestimmten Positionen gibt es die Möglichkeit zur Nutzung eines Dienstwagens. Eine entsprechende Policy definiert dabei den Teilnehmerkreis, die betriebliche Notwendigkeit sowie die finanzielle Ausgestaltung entsprechend der jeweiligen Rolle im Unternehmen.

Besondere Leistungen können entsprechend ihrem Mehrwert für das Unternehmen honoriert werden, z.B. in

Form von Prämien. Damit ist das Vergütungssystem der GK Software vorrangig auf das Erreichen des CSR-Ziels Marktführerschaft, d.h. auf langfristigen Unternehmenserfolg und Prosperität des Unternehmens orientiert.

Für die Unterstützung des Ziels Mitarbeitergewinnung und -bindung gibt es ein spezielles Prämienprogramm zur Gewinnung neuer Mitarbeiter, das für alle Mitarbeiter der GK Software gilt. Mithilfe des Prämienprogramms „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ konnten 2021 insgesamt 13 Personen für die GK Software gewonnen werden. Zudem wurde die Mitarbeiterwerbeprämie auf 3.000 Euro netto erhöht.

Des Weiteren wurde das Fahrrad Leasingprogramm „Job Rad“ 2021 weiter ausgebaut. So können Mitarbeiter bis zu drei Wunschfahräder mit einem maximalen Betrag von insgesamt 9.000 Euro über GK leasen. Da die private Nutzung der Fahrräder gestattet ist, können auch Familienmitglieder davon profitieren.

Darüber hinaus gibt es weitere Anreizsysteme wie Fahrtkostenzuschüsse oder Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wie Master- oder Bachelorprogrammen bzw. Qualifizierung zum Ausbilder über die IHK.

Im Jahr 2021 wurden zwei Weiterbildungen im Bereich „Ausbildung der Ausbilder“ absolviert und von GK unterstützt. Als Wertschätzung ihrer langen Betriebszugehörigkeit wurden 2021 an die betreffenden Mitarbeiter 80 Schulungsgutscheine in unterschiedlicher Höhe (je nach Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren) vergeben.

Seit September 2021 besteht außerdem die Möglichkeit für Mitarbeiter, eine Bezuschussung zur Bildschirmarbeitsplatzbrille von GK zu erhalten.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

*Offenlegung, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.
Offenlegung, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.*

Für die GK Software steht der Dialog mit allen wichtigen Stakeholdern, wie z.B. Mitarbeitern, Management, Politik oder Aktionären im Mittelpunkt. Da durch die Schaffung eines Code of Conduct die Partner in die Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden werden sollen, ist hier auch in Zukunft eine offene Kommunikation unabdingbar. Als externe Stakeholder werden Lieferanten und Dienstleister, Politiker, Kommunen, Verbände und Vereine sowie die Öffentlichkeit betrachtet. Grundlegend kommuniziert die GK Software aktuelle Entwicklungen und Neuheiten über die Pressestelle, die Webseite, die verknüpften Social-Media-Kanäle, das Intranet, über regelmäßig veröffentlichte Newsletter, Mailings und mittels direkter interner wie externer Kommunikation. Für kapitalmarktrelevante Prozesse werden entsprechende

spezialisierte Veröffentlichungsmechanismen genutzt, damit jedem Kapitalmarktteilnehmer alle Informationen gleichzeitig und in gleicher Weise zur Verfügung stehen. Die Unternehmenskommunikation einschließlich der spezialisierten Kapitalmarktkommunikation wird dabei in einem ganzheitlichen Ansatz zentral gesteuert, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten jederzeit die gleichen Informationen und Botschaften über das Unternehmen vermitteln.

10. Innovations- und Produktmanagement

Offenlegung, wie durch geeignete Prozesse dazu beigetragen wird, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Darlegung für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als technologisch führendes Unternehmen setzt GK konsequent auf Digitalisierung und Cloud-Technologien für schlanke und effiziente Lösungen. Dabei ist es ein Ziel, den Hardware-Footprint sowohl im Unternehmen als auch bei Kunden möglichst gering zu halten und auf diese Weise Ressourcen und Energie zu sparen. Diese Zielsetzung steht auch bei der Entwicklung neuer Lösungen stets im Fokus. Mit dem 2020 dazugekommenen neuen Angebot der DF Deutsche Fiskal GmbH können z.B. alle onlinefähigen Kassen und anderen Aufzeichnungssysteme an eine Cloud-Lösung angebunden werden. Dadurch wird es Händlern ermöglicht, auf einen bedeutenden Teil der eigenen Rechnerkapazitäten zu verzichten, da hier der komplette Lösungsbetrieb aus der Cloud erfolgen kann. Zusatzausgaben für weitere Hardware entfallen damit und Kosten werden mithin nachhaltig gesenkt.

Bei Neuinvestitionen in die technische Geschäftsausstattung des Unternehmens wird seit Jahren strikt darauf geachtet, die alte Hardware durch energieeffizientere Modelle zu ersetzen, die über Stromsparmodi und Ähnliches verfügen. Ausgemusterte Technik kann entweder von den Mitarbeitern erworben werden, wird für soziale Einrichtungen zur Verfügung gestellt oder fachgerecht entsorgt.

Mit der Errichtung des modernen Innovation Centers am Hauptstandort in Schöneck hat die Gesellschaft nicht nur besonders ressourcenschonende, auf Energieeffizienz ausgelegte Arbeitsplätze geschaffen, sondern auch demonstriert, dass es möglich ist, in der Region Südwestsachsen zukunftssträchtige IT-Standorte auch abseits der größeren Zentren zu entwickeln.

Leistungsindikatoren 10 EFFAS

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr.

Aktuell werden hierzu keine Daten erhoben, da die Kundenprojekte von GK auch bei Nutzung des gleichen Standardprodukts jeweils individuell ausgeprägt sind sowie nahezu immer unterschiedliche Hardware verwenden und daher nicht vergleichbar sind. Die Gesellschaft hat in der Regel keinen Einfluss auf die jeweils von den Kunden verwendete Hardware und kann deren Energieeffizienz nicht beeinflussen, zumal im Handel die Systeme oft sehr lange im Einsatz sind. Bei der Entwicklung von Softwarelösungen und bei der Umsetzung von Projekten wird allerdings immer darauf geachtet, dass von der Hardware zur Verfügung gestellte Energiesparmethoden genutzt werden.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche (Environmental, Social and Governance) des Geschäftsmodells, z.B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z.B. als Prozent des Umsatzes.

Aktuell werden hierzu keine detaillierten Daten erhoben, da die meisten Punkte im Rahmen des Geschäftsmodells und des Angebotes von GK nicht relevant sind. Für die Verbesserung der Gesundheitsbedingungen der Mitarbeiter investiert die Gesellschaft allerdings in zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des „Active Balance“ Programms wie z.B. Gesundheitstage, regelmäßige Blutspenden, Massageterminen an verschiedenen Standorten, Fitnesstrainer in Schöneck und Pilsen, Liftkarten für das Wintersportgebiet am Hauptstandort, Sportkleidung und Anmeldegebühren für Wettbewerbsteil-

nahmen, z.B. dem jährlichen Firmenlauf an diversen Unternehmensstandorten mit hoher Beteiligung der Mitarbeiter, dem Jobrad-Programm an allen deutschen Standorten und vielem mehr. Die Sportkurse wurden auch 2021 zumeist virtuell durch die Fitnesstrainerin des Unternehmens abgehalten, so dass alle Mitarbeiter im Homeoffice die Gelegenheit zur sportlichen Betätigung am Arbeitsplatz in Form von Online-Trainings nutzen konnten. Ab Sommer wurden zudem vereinzelt Kurse am Standort und im Trainingsraum durchgeführt. Der Firmenlauf 2021 fand wieder vor Ort im Plauener Vogtlandstadion im Vogtland statt. Daran nahmen 150 Firmen mit insgesamt 1.800 Läufern teil. Unter dem Motto "Laufen für den guten Zweck" wurden für jeden Läufer 3€ der Startgebühr an die Stiftung „Hilfe für krebserkrankte Kinder im Sächsischen Vogtland e.V." gespendet. Unter den Teilnehmern waren 18 Mitarbeiter von GK.

Anfang 2021 wurde ein neues Active Balance Programm ("Active Balance4Health") unserer Fitnesstrainerin ins

Leben gerufen. Ziel dieses neuen Programms ist es, Mitarbeitern einfach umsetzbare Tipps für einen gesünderen Alltag zu vermitteln. Zudem fand ein Wandertag in Begleitung unserer Fitnesstrainerin durch das Vogtland im Herbst 2021 statt.

Für den Bau des eigenen Fitnessstudios im neuen Innovation Center, den Ausbau des Fitnessstudios am Standort Pilsen, des GK Campus in Schöneck mit vielfältigen Betätigungsmöglichkeiten wie einer Outdoorletter- und einer Boulderwand, durch die Gestaltung eines modernen Außenbereichs auf dem Campusgelände mit kompletter WLAN-Ausstattung und Campus Café mit eigener Rösterei sowie einem firmeneigenen Kindergarten hat GK in den letzten Jahren umfangreiche Investitionen für die Mitarbeiter getätigt. Für die Kostensituation bzgl. des Campus verweisen wir auf die entsprechenden Kapitel in den Geschäftsberichten der Gesellschaft.

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Offenlegung, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden.

Als IT-Unternehmen benötigt GK natürliche Ressourcen zur Wertschöpfung nur in einem vergleichsweise geringen Maße. Unabhängig davon sind Umweltschutz und Ressourceneffizienz jedoch wichtige Faktoren des täglichen Handelns im Unternehmen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Stromkosten, das Gebäudemanagement und die Organisation von Dienstreisen gelegt, da hier besonders wirkungsvoll Einfluss genommen werden kann.

Das Hauptaugenmerk liegt gemäß dem Geschäftsmodell der Gesellschaft auf dem Energieverbrauch. Bei der Anschaffung von neuer bzw. beim Ersatz bestehender IT-Technik wird grundsätzlich darauf geachtet, möglichst energieeffiziente Geräte zu kaufen. Dies gilt auch für den Austausch von Servertechnik, für die das Thema Energieeinsparung besonders relevant ist. Darüber hinaus werden Server - soweit es möglich und sinnvoll ist - virtualisiert, um die Serverlandschaft hardwareseitig

möglichst klein zu halten und die vorhandene Technik bestmöglich zu nutzen.

Eine durchdachte Abfallentsorgung leistet einen wichtigen Beitrag zur Umweltentlastung. An allen Standorten wird eine strikte Mülltrennung durchgeführt und die Entsorgung in die Hände fachmännischer kommunaler Dienstleister gelegt. Die Zuführung von Tonern und Altbatterien in den Abfall wird zentral organisiert, um eine sichere Entsorgung zu gewährleisten. Mitarbeiter können ihre privaten Abfälle aus diesem Bereich ebenfalls über die Gesellschaft entsorgen lassen. Der Firmkindergarten sammelt regelmäßig Altpapier.

12. Ressourcenmanagement

Offenlegung, welche qualitativen und quantitativen Ziele für Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt und welche Maßnahmen und Strategien hierzu verfolgt und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo Risiken gesehen werden.

Die Optimierung der Ressourceneffizienz liegt weiterhin im Interesse von GK. Eine wichtige Rolle spielt die Reduzierung der Treibhausgasemissionen und des zu verwendenden Notstromdiesels.

Im Jahr 2021 wurden ca. 248l Diesel für den Notstromgenerator gekauft. Allerdings ist der Verbrauch stark abhängig von Stützmaßnahmen im Stromnetz und hat dadurch keine vorhersehbare Bezugsgröße.

Der größte Verbrauch an Ressourcen entsteht durch den Treibstoffbedarf firmeneigener Fahrzeuge. Ein Grund dafür ist die dezentrale Lage des Hauptstandortes in Schöneck, zu dem eine Anreise aus weiter entfernten Regionen nur per KFZ möglich ist. Dazu kommt, dass häufig Vorort-Termine bei Kunden im gesamten deutschsprachigen Raum sowie Dienstfahrten vor allem zum Entwicklungsstandort im tschechischen Pilsen notwendig sind. Darüber hinaus gibt es an allen Standorten Poolfahrzeuge, am Standort Schöneck zudem zwei Dienstfahrräder, die bei dienstlichem Bedarf genutzt werden können. Eine 2019 neu eingeführte Reiserichtlinie gibt vor, dass insgesamt nachhaltiger auf Flug- & Fahrkilometer geachtet werden muss, Fahrten zu internen und externen Terminen möglichst zu vermeiden und stattdessen vorrangig Telefon- und Videokonferenzen als Ersatz zu nutzen sind. Deshalb stehen an allen Standorten Videokonferenzsysteme zur Verfügung und auch das interne Messaging-System unterstützt Videokonferenzen auf jedem Notebook, Arbeitsplatzrechner sowie auf den meisten Smartphones und Tablets. Da die Mitarbeiter zumeist mit Notebooks ausgestattet sind, können diese Systeme auch problemlos im Homeoffice genutzt werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde die Notwendigkeit aller dienstlichen Reisen überprüft und weitestgehend und unverzüglich

durch Videokonferenzen ersetzt. Sämtliche Dienstreisen wurden auf ein Minimum reduziert, da die Gesundheit der Mitarbeiter, die Aufrechterhaltung der Geschäftsprozesse sowie der Schutz der Kunden im Mittelpunkt stand und steht.

Zur Vernetzung der Mitarbeiter untereinander wurden 2021 ein neuer Messenger und ein Videokonferenztool eingeführt.

Durch die Corona-Pandemie verlegten die Mitarbeiter, denen es vom Aufgabengebiet her möglich war, die Arbeit vollumfänglich in private Räumlichkeiten. Demzufolge stieg der Anteil der Hardwarekomponenten 2021 im Vergleich zu den vergangenen Jahren an. Auch ein zusätzliches Datenvolumen für GK-Mobilfunknetze wurde firmenseitig bereitgestellt.

Vorstellungsgespräche wurden weiterhin fast durchweg bis auf wenige Ausnahmen via Telefon und Videokonferenz durchgeführt. Dadurch konnten viele Erstattungsanfragen zu Reisekosten von Bewerbern vermieden und Kosten durch die Inhouse-Bewirtung am jeweiligen Standort gespart werden. Zudem wurde eine neue Alternative für Bewerbungsgespräche, die unter dem Namen "Walk&Talk" bekannt ist, eingeführt. Diese Interviewmethode ermöglicht persönliche Gespräche bei einem entspannten Spaziergang unter freiem Himmel unter Beachtung der allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln. Die "Walk&Talk" Methode wurde meist als 2. Interviewform genutzt, wenn man den Kandidaten nach einem ersten Online-Interview persönlich kennenlernen wollte. Der große Vorteil des "Walk&Talk" ist die Steigerung des körperlichen und seelischen Wohlbefindens der Teilnehmer. Nervosität wird durch die Bewegung genommen und führt zu einem Tapetenwechsel, der auch neue Gesprächsimpulse entstehen lässt. Zudem wird gleichzeitig auch die körperliche Fitness der Bewerber gefördert.

Eine Vielzahl von Praktika an den jeweiligen Standorten musste situationsbedingt abgesagt werden, da aufgrund der Homeoffice-Regelung nicht in allen Fällen eine adäquate Betreuung durch die Fachbereiche gewährleistet werden konnte. Lediglich in Zeiten der Lockerungen konnten vereinzelt Praktika ermöglicht werden. Dieser Aspekt führte ebenfalls zu einer Kostenersparnis.

Die Bestrebungen zur Senkung der Reisekosten werden zusätzlich durch ein selbst entwickeltes Reisekostentool unterstützt, das Ende 2018 implementiert wurde. Da Reisen und Kosten transparenter werden, können Maßnahmen für diesen Bereich gezielt formuliert und umgesetzt werden. GK bietet ihren deutschen Mitarbeitern durch das Projekt „JobRad“, eine günstige Möglichkeit, über die Gesellschaft Fahrräder zu leasen. Damit wird nicht nur Treibstoff gespart, sondern auch Aktivität und Gesundheit der Angestellten gefördert. Gegenwärtig befinden sich 46 „Jobräder“ für Mitarbeiter der Gesellschaft nach Corona-bedingter Pausierung und Neustart der Aktion im September 2021 im Leasing.

Leistungsindikatoren 11-12 EFFAS

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls.

Das Gesamtgewicht des Abfalls wird gegenwärtig nicht erhoben, daher liegen für 2021 keine Zahlen vor. Es ist geplant, gemeinsam mit den Entsorgungsunternehmen eine Erhebungsmethode zu entwickeln.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird.

Der Anteil des Abfalls, der recycelt wird, wird gegenwärtig nicht erhoben. Der gesamte anfallende Abfall wird jedoch prinzipiell getrennt (Papier, Grüner Punkt, Bioabfall, Restabfall) und von lokalen Entsorgungsdienstleistern abgeholt. Das gilt auch für die Küchenabfälle am Standort Schöneck, die gesondert entsorgt werden. Altgeräte können von den Mitarbeitern erworben werden, gelegentlich werden sie auch für soziale Einrichtungen oder Schulen gespendet. Der restliche Elektronikschrott wird fachgemäß entsorgt.

Die kostenfreien Getränke an den Standorten in Deutschland werden in Mehrwegflaschen bestellt, so dass hier kein Abfall anfällt. In Planung ist die unternehmensweite Anschaffung von Wasserspendern um auch hier als Unternehmen noch bewusster im Umgang mit Ressourcen aktiv zu werden. Ein seit 2019 am Standort Berlin begonnener Test mit solchen Geräten ist sehr erfolgreich, wird von den Mitarbeitern hervorragend angenommen und wurde 2020 auf den Standort St. Ingbert ausgeweitet.

Die Gesellschaft erzeugt ausschließlich Produkte in digitaler Form. Diese sind daher weder abfall- noch recyclingrelevant.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch

Das letzte umfassende Energieaudit fand im März 2021 nach DIN EN 16247 statt. Die auditierten Gebäude und Objekte von GK sowie die Umsetzung des Geschäftszwecks führten im Jahr 2019 (Bezugsjahr) zu einem Verbrauch von 1.458.000 kWh Primärenergie.

Der Kraftstoffverbrauch (Benzin/Diesel) der Poolwagen belief sich im Jahr 2021 schätzungsweise auf knapp 19.600 Liter. 2020 lag der Verbrauch noch bei etwas über 16.000 Litern. Diese Erhöhung resultierte aus einer Zunahme der Anzahl der Poolwagen. Im abgelaufenen Jahr wurden neue Hybrid-Dienstwagen für Mitarbeiter angeschafft, welche an den Ladesäulen der Gesellschaft Strom tanken dürfen. Dies spiegelt sich im angestiegenen Stromverbrauch wider.

Die folgende Tabelle zeigt die CO2-Emissionen, welche durch die Gesellschaft verursacht worden sind. Im Gegensatz zum Vorjahr werden ausschließlich die Daten der deutschen Niederlassungen zu Grunde gelegt, um Verzerrungen zu vermeiden. Außerdem werden nur die Poolfahrzeuge der Gesellschaft einbezogen und keine Dienstwagen mit Privatnutzungsanteil.

T.01 Gesamter Energieverbrauch der deutschen Standorte der GK Software SE

Endenergieanteil	Energieträger	Bedarf kWhEnd/a	Primärenergiefaktor	Primärenergieverbrauch kWh/a	CO2-Emissionsfaktor kg/kWhEnd	Äquivalent CO2-Emission kg/a
Strombedarf	Strom	1.445.270	1,8	2.601.486	0,453	1.178.473,16
Kraftstoffbedarf	f Diesel/Benzin	363.355,42	1,1	172.244	0,3	51.673
Summe		1.808.625,42		2.773.730		1.230.146,16

13. Klimarelevante Emissionen

Offenlegung über die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards und Angabe der selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen.

Die Zusammenfassung von Maßnahmen zu einem formulierten Klimaziel und der Verringerung des CO₂-Fußabdrucks der GK Software ist in der Erarbeitung. Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem die Umstellung auf energiesparende Beleuchtungssysteme auch an alten Standorten, die Installation weiterer Solaranlagen am Standort Schöneck, die Sensibilisierung der Mitarbeiter und eine noch stärkere Ausrichtung auf lokale Händler für die in der Küche verwendeten Lebensmittel. Einen Beitrag leistet auch hier die Integration von Elektro- & Hybridautos in die Poolwagenflotte sowie die Errichtung von firmeneigenen E-Tankstellen. Diese stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung. An den Standorten in Berlin sind öffentliche E-Tankstellen in Benutzung. Die 2019 neu eingeführte Dienstwagenrichtlinie die Punkte wie die Einhaltung von CO₂-Werten, die Verlängerung der Fahrzeuglaufzeiten von drei auf vier Jahre, die Anschaffung von PKWs mit geringerer PS-Zahl und insgesamt eine höhere Zulassung von E-Fahrzeugen in der Firmenflotte vorsieht, gilt auch weiterhin.

Für die kommenden Jahre steht die Überlegung an, künftig verstärkt rein elektrische Fahrzeuge zuzulassen – zum einen da immer mehr Modelle auf den Markt kommen und damit auch die Ladeinfrastrukturen permanent erweitert werden, zum anderen, weil sich die staatlichen Förderungen für Elektroautos und Plugin-Hybrids verlängern und diese Fahrzeuge daher in der Gesamtbetrachtung sowohl für Firmen als auch Privatanutzer zunehmend attraktiver werden. Aufgrund von Lieferschwierigkeiten konnten 2021 elf Hybrid- und ein rein elektrisches Fahrzeug bestellt werden. Für das kommende Jahr 2022 wurden bereits 16 Hybridfahrzeuge und drei vollelektrische Fahrzeuge bestellt, um die Emissionen weiter erfolgreich zu senken.

Darüber hinaus gilt es natürlich, die Ökobilanz des Fuhrparks laufend zu optimieren. Dies betrifft die Begrenzung des CO₂-Ausstoßes nach oben hin. Der noch im Jahr 2020 geltende CO₂-Wert von 185g/km wird voraussichtlich in den kommenden Jahren auf 180g/km

reduziert. Dies ermöglichen die verbesserten Motorisierungen der Hersteller. Die Fahrzeuge werden, u.a. durch die MildHybrid-Technologie, ständig an die neuen Vorgaben der Regierung angepasst, sodass auch die GK Software die Regelungen damit in Einklang bringen muss. Aufgrund der Corona-Pandemie und des damit verstärkten Arbeitens im Homeoffice, ist davon auszugehen, dass sich künftig auch der Einsatz von Poolwagen ändern wird. Tendenziell wird voraussichtlich die Laufleistung zu reduzieren sein und ggf. werden anhand von Auswertungen zur Poolwagenauslastung an dem einen oder anderen Standort weniger Poolfahrzeuge eingesetzt werden. Die Reduzierung der Poolwagen wurde in Schöneck, Hamburg und in Chemnitz bereits 2021 teilweise umgesetzt.

Aufgrund der Unwägbarkeiten, die der Corona-Pandemie geschuldet sind, ist es gegenwärtig nicht möglich, eine Zielvorgabe für die Verringerung des Ressourcenverbrauchs im Jahr 2021 zu erstellen.

Leistungsindikator 13 EFFAS

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3).

Die GK Software emittierte im Berechnungszeitraum 1.230 t CO₂ und hat diesen Wert damit im Vorjahresvergleich in etwa halbiert. Die Datenerhebung zu Scope 2 und Scope 3 ist noch in der Vorbereitung. Das Audit, das die Verbrauchsdaten für 2020 erfasst und auswertet, hat noch nicht stattgefunden.

14. Arbeitnehmerrechte

Bericht, wie national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten werden sowie wie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens gefördert werden und welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo Risiken gesehen werden.

Die Mitarbeiter der GK Software Gruppe werden in der Bundesrepublik Deutschland, der Tschechischen Republik, der Schweizer Eidgenossenschaft, Frankreich, Großbritannien, Mexiko, der Ukraine, Russland, Südafrika und in den USA beschäftigt. Mit Ausnahme der USA sind alle Länder, in denen die Mitarbeiter des Konzerns arbeiten, sämtlichen Abkommen über die Menschenrechtsstandards der UN und den ILO Kernarbeitsnormen beigetreten und haben diese in lokale Gesetze übernommen. Das heißt, hier werden die Standards in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung von Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eingehalten. Die USA sind nur den Konventionen über die Beseitigung von Zwangsarbeit sowie die Abschaffung von Kinderarbeit beigetreten. Die GK Software hält sich in allen Ländern, in denen sie Mitarbeiter beschäftigt, selbstverständlich an alle jeweils dort geltenden Gesetze und Vorschriften.

Mit der Umwandlung in eine Societas Europaea (SE) wurde, initiiert durch den Vorstand, erstmalig ein SE-Betriebsrat gegründet, der sämtliche Mitarbeiter im Rechtsraum der EU vertritt. Dieser kann durch einen eigenen Bereich im Intranet und während Sprechzeiten von jedem Mitarbeiter der GK Software kontaktiert werden.

Entsprechend der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der GK Software SE, finden regelmäßige Treffen des Managements mit dem SE-Betriebsrat statt. Im Jahr 2021 gab es insgesamt 5 offizielle Treffen, wovon 3 außerordentliche Sitzungen waren, mit Themen von besonderer Relevanz für unsere Mitarbeiter. Die Inhalte der Treffen werden in englischer Sprache festgehalten und der SE-Betriebsrat hat die Möglichkeit diese allen Mitarbeitern zugänglich zu machen. Diese Treffen fanden im Zuge der COVID-19

Pandemie als digitale Meetings statt. Daneben erfolgte auch in 2021 wieder ein regelmäßiger, konstruktiver Austausch des Betriebsrates mit den Fachabteilungen HR-Management und Corporate Affairs. Im Zuge der Expansion von GK, prüft der Betriebsrat derzeit Möglichkeiten eine SE-Betriebsratswahl auch über ein digitales Wahl-Tool zu ermöglichen. Auch dies erfolgt wieder im Zuge der Einschränkungen durch die COVID-19 Pandemie, wird aber insgesamt als Möglichkeit erachtet, den Wahlprozess in der praktischen Umsetzung nachhaltig zu vereinfachen.

Es ist das Ziel, dass jeder Mitarbeiter einmal im Jahr ein persönliches Mitarbeitergespräch mit seinem Vorgesetzten führt. Dabei stehen beiderseitiges Feedback, sowie die Diskussion individueller Karrieremöglichkeiten im Mittelpunkt. Auch in diesem Bereich erfolgte ein Umdenken in ein digitales Format.

In 2021 wurde der Einsatz elektronischer Signaturen ("digi seal") für die Bereiche, wo es aus gesetzlicher Sicht möglich ist, neu eingeführt. Ziel dieser Maßnahme ist das effizientere Arbeiten in Zeiten der Pandemie.

Die Gesellschaft bietet ihren Mitarbeitern über die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Urlaub, Elternzeit oder ungestörter Freizeit hinaus, verschiedene, an die jeweiligen Lebensumstände angepasste, Arbeitsmodelle. Innerhalb des Unternehmens wird die Vertrauensarbeitszeit gelebt, d.h. die Erledigung der Aufgaben steht hierbei im Vordergrund und nicht die zeitliche Präsenz des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter ist selbst für die Gestaltung und Erfassung seiner Arbeitszeit verantwortlich. Ebenso ist die Arbeit in Teilzeit oder entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen im Homeoffice möglich. Da die Covid-19-Pandemie das gesamte Arbeitsleben zum Umdenken bewegt, ist die Akzeptanz für Home Office und andere flexible Modellen gestiegen. Wir, als GK, sind der Meinung, dass sich auch nach der Pandemie diese Formen weiter durchsetzen werden. Flexible Modelle stellen ein Unternehmen aber immer wieder vor arbeitsrechtliche Herausforderungen, welche es auch in Zukunft zu meistern gilt. Am Standort St. Ingbert wurden 2021 Sharedesks als innovative Arbeitsform eingeführt. Diese Arbeitsplätze verfügen über zwei Standbildschirme und eine Anschlussbox. Die Mitarbeiter können sich vorab online für diese Arbeitsplätze einbuchen und schließen ihren Laptop vor Ort an. Sha-

redesks ermöglichen somit unterschiedlichen Teams unkompliziert an einem Platz zusammen zu kommen und zu arbeiten. Am Hauptstandort in Schöneck besteht ein firmeneigenes Mitarbeiterrestaurant, in dem ausgebildete Köche mit einem Team täglich zwei Hauptgerichte sowie ein permanent variierendes Salat- und Dessertbuffet anbieten. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitern an allen Standorten kostenfrei Wasser, Tee und Kaffee sowie weitere Angebote wie z.B. Obstkörbe zur Verfügung.¹

GK ist es ein wichtiges Anliegen, für jeden Mitarbeiter eine positive, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen. Im Rahmen einer ausgeglichenen Work-Life-Balance wurde dazu bereits 2015 das unternehmensinterne „Active Balance“ Programm ins Leben gerufen und fortlaufend erweitert.² Einen Gesundheitsbeitrag leistete das Unternehmen auch 2021 vor allem durch das Angebot an die Mitarbeiter, die Bürostühle mit ins Homeoffice zu nehmen, so dass ein ergonomisches Sitzen auch zuhause möglich war.

Neben Alltagserleichterungen wie der Vorhaltung und Ausgabe von Gelben Säcken, das Zubereiten von frischen Weihnachtsbraten, Post- oder Apothekenservice, vielfältigen Freizeit- und Sportangeboten, die an die Jahreszeiten angepasst werden, zählen dazu auch gesundheitliche Präventionsmaßnahmen wie z.B. Sehtests für Bildschirmtätigkeiten. Außerdem stehen den Mitarbeitern über die GK Academy vielseitige interne Weiterbildungsmöglichkeiten offen.

Außerdem bezuschusst die GK Software Bildschirmarbeitsplatzbrillen mit 150€ brutto. Die Bildschirmarbeitsplatzbrille ist eine speziell für die Arbeit am PC konzipierte Brille, die ein optimales, beschwerdefreies Sehen am Computerarbeitsplatz ermöglicht. Sie sorgt für besseres Sehen im erweiterten Nahbereich und kann schmerzende Augen und verspannte Muskulatur vorbeugen.

15. Chancengerechtigkeit

Offenlegung, wie national und international Prozesse implementiert und welche Ziele aufgestellt wurden, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern und wie diese umgesetzt werden.

Ein grundlegender Bestandteil der Unternehmenskultur der GK Software ist der von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägte, partnerschaftliche Umgang miteinander. Dies beinhaltet die Gleichbehandlung und Förderung aller Mitarbeiter ungeachtet ihres Alters, Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, sexuellen Orientierung und ethnischen Zugehörigkeit. Im Jahr 2021 kamen die Mitarbeiter der GK Software aus 38 Nationen (davon allein 29 am Standort Schöneck), in

den deutschen Gesellschaften von GK aus 46 Nationen und weltweit in allen Standorten aus 52 Nationen. Ein weltweites internationales Wachstum, sowie die Unternehmenskommunikation in Englisch begünstigen hier die Einarbeitung. Den Mitarbeitern werden auch Sprachkurse angeboten – flexibel erlernbar von daheim mittels Babel-Account des Unternehmens. Dafür darf ein Teil der wöchentlichen Arbeitszeit verwendet werden. Durch die GK Academy werden Social Skill Schulungen angeboten.

Für Fernpendler unter den Angestellten stehen ein Gästehaus und von GK angemietete Wohnungen zur Verfügung.

Führungspositionen, vakante Vorstandsposten und Aufsichtsratsplätze werden ausschließlich nach der persönlichen Eignung und den Fähigkeiten der Kandidaten besetzt. Es existiert keine obligatorische Altersgrenze für solche Stellen, da Mitarbeiter jeden Alters die not-

¹ Obstkörbe konnten aus Hygieneschutzgründen ab Mitte März 2020 nicht angeboten werden.

² Corona-bedingt musste das Programm ab Ende März 2020 pausieren bzw. konnte nur sehr eingeschränkt angeboten werden.

wendigen und bereichernden Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringen können. Da der Vorstand nur aus zwei und der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht, ist die Festlegung einer Geschlechterquote hier nicht sinnvoll.

Die permanente Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für GK ein wichtiges Anliegen. Zusätzlich zu der bereits seit langem gelebten Kultur der flexiblen Arbeitszeiten, wurde 2018 die Arbeit des Betriebskindergartens am Hauptstandort Schöneck aufgenommen, dessen Öffnungszeiten sich nach dem Bedarf der Eltern richten. Die Anzahl der betreuten Kinder ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Neben Kindern von Mitarbeitern werden auch externe Kinder umsorgt. Dies ist auch ein Pluspunkt bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte. Die Aufnahme von Kindern verschiedener Nationalitäten fördert nicht nur die Welt-offenheit und Toleranz unter den Kindern in der Einrichtung selbst, sondern auch unter den Eltern und Mitarbeitern im Unternehmen.

An anderen Niederlassungen wird die Unterbringung von Mitarbeiterkindern in betriebsnahen Betreuungseinrichtungen bezuschusst. Zur Geburt des Kindes eines Mitarbeiters wird ein vom „Active Balance“ Team individuell zusammengestelltes Willkommenspaket überreicht, zu runden Geburtstagen und ab dem 5. Firmenjubiläum wird gratuliert sowie ebenfalls ein Präsent übergeben.

In den Mitarbeitern liegt das größte Potenzial der GK Software und damit ist ihr Wohlbefinden von zentraler Bedeutung für den Unternehmensablauf. Ebenfalls im „Active Balance“ Programm verankert sind z.B. ein kostenloser Impf- und Apothekenservice sowie augenärztliche Untersuchungen, die allen Mitarbeitern durch Ärzte zur Verfügung gestellt werden, die zu diesen Maßnahmen in die Unternehmenszentrale kommen. Außerdem werden in Kooperation mit externen Dienstleistern umfassende Präventionsmaßnahmen, wie Gesundheitstage mit Beteiligung von gesetzlichen Krankenkassen, Massagen sowie Rücken- & Entspannungskursen an den jeweiligen Unternehmensstandorten angeboten.

Mit der Einstellung einer Fitnesstrainerin für den Standort Schöneck wurde ein strukturierterer Aufbau der Sportkurse ermöglicht. Zu den zuvor von Mitarbeitern organisierten Veranstaltungen, wie Lauf-, Ski- und Radgruppen, der Kletter-AG (das Unternehmen hat hierfür die Klettermaterialien wie Seile und Gurte gestellt) und den mit externen Partnern geschlossenen

Verträgen über das Abhalten von ganzheitlichen Körpertrainings oder Massagen, konnten zusätzlich weitere Sport oder Entspannungskurse in regelmäßigen Zeitfenstern über die gesamte Woche verteilt werden. Derzeit werden u.a. Rücken- & Entspannungskurse, Mobilisationskurse für den Nacken, Body Balance, Zumba, Bauch-Beine-Po, Tabata oder Ganzkörpertraining, virtuell angeboten und gut nachgefragt. Es kann aus insgesamt 14 Trainingseinheiten ausgewählt werden. Regulär steht ganztägig der Fitnessraum zu Einzeltrainings mit und ohne Anleitung zur Verfügung. Seit 2019 können zudem eine Tennishalle am Gästehaus und am GK Campusgebäude eine Boulderwand genutzt werden.

GK sponsert die Teilnahme von Mitarbeitern an Sportevents in der Region durch Übernahme der Startgebühren, logistische Unterstützung und Bereitstellung von hochwertiger Sportbekleidung (Rennradtrikots und Hosen) zum Selbstkostenpreis. Besondere Events waren u.a. eine gemeinsame tschechisch-deutsche Teilnahme am Stoneman Miriquidi 2018 oder der Fichtelberg Radmarathon als Team GK Software. An den Standorten in den Großstädten Berlin, Köln und Hamburg ist aufgrund der geringeren Mitarbeiterzahl sowie des breiten Angebots im Umkreis der Büros ein solcher Service in der Form nicht möglich, aber auch nicht notwendig.

Zur Würdigung langjähriger Mitarbeiter wurde schon vor über zehn Jahren der „MammutClub“ von GK gegründet. Bei der Aufnahme in diesen Kreis erhalten die Mitarbeiter nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit eine sub-stanzielle Sondervergütung sowie einen eigenen Parkplatz am Standort Schöneck, wenn sie dort beschäftigt sind.

Bei Renteneintritt gewährt das Unternehmen seinen ehemaligen Mitarbeitern auch weiterhin die Möglichkeit zur Teilnahme an Online-Fitnesskursen, Mittagessen oder der Teilnahme an Veranstaltungen wie der jährlichen Weihnachtsfeier und fördert damit das physische und psychische Wohlergehen auch über das Renteneintrittsalter hinaus.

Das beispielhafte „Active Balance“ Programm der Gesellschaft wurde bereits mehrfach in den Medien vorgestellt, so unter anderem in der Telebörse von n-tv.

Des Weiteren hat GK mehrfach Coronaschutzimpfungen an verschiedenen Standorten angeboten, sowie Schutzmasken und Schnelltests in den Niederlassungen zur Verfügung gestellt..

16. Qualifizierung

Offenlegung, welche Ziele gesetzt und welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen und wo Risiken gesehen werden.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital der GK Software. Der demografische Wandel stellt dabei eine Herausforderung dar, die zu meistern einer besonderen Strategie bedarf. GK hat es sich zum Ziel gesetzt, nicht nur Fachkräfte an den jeweiligen Standorten zu werben, weiter zu qualifizieren und zu halten, sondern sich darüber hinaus auch an regelmäßig stattfindenden Karrieremessen zu beteiligen und – ein ganz wesentlicher Punkt – durch den Ausbau neuer und der Pflege bereits bestehender Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Universitäten und anderen Bildungsträgern auch zur Ausbildung zukünftiger Fachkräfte beizutragen. Auch im Jahr 2021 wurde durch den Corona-bedingten Ausfall vieler Veranstaltungen der Fokus verstärkt auf die Pflege der Kooperationen gelegt.

Besonders wichtig sind dabei abgeschlossene Kooperationsverträge oder enge informelle Verbindungen mit der Westsächsischen Hochschule Zwickau, der TU Chemnitz, der TU Freiberg, der Ernst-Abbe-Hochschule Jena, der Hochschule Hof, der Hochschule Mittweida, der Berufsakademie Glauchau, der Berufsakademie Plauen, der Westböhmischen Universität in Pilsen sowie mit den Berufsschulen BSZ e.o. Plauen und BSZ „Anne Frank“ im Rahmen der Ausbildung. Neuer enger Kooperationspartner im Rahmen der Ausbildung ist das berufliche Schulzentrum Vogtland, Schulteil Wirtschaft und Informatik Rodewisch. Der Hintergrund für diese Kooperation ist, dass die Ausbildung in IT-Berufen (Fachinformatiker für Systemintegration und Anwendungsentwicklung) seit August 2021 nur noch am BSZ Rodewisch stattfinden und nicht mehr am BSZ e.o. Plauen. Allerdings werden bestehende Ausbildungsjahrgänge in IT-Berufen am BSZ e.o. Plauen noch zu Ende gebracht. Besonders von diesen Bildungseinrichtungen kommen Studenten, die bei GK Praktika absolvieren, als Werkstudenten arbeiten oder ihre Abschlussarbeiten im Unternehmen schreiben. Darüber hinaus bietet das Unter-

nehmen beginnend bei Schülerpraktika über die Ausbildung zum Fachinformatiker, Industriekaufmann und zum Koch oder die Angebote zum dualen Studium der Wirtschafts- bzw. Medieninformatik, Technischen Informatik oder des internationalen Managements viele weitere Möglichkeiten, um in den Berufsalltag einzusteigen oder sich weiterzubilden.

Es besteht zudem eine Kooperation mit der Westsächsischen Hochschule Zwickau, in deren Rahmen das Studium der Informatik dual in Kombination mit der Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung erfolgt.

GK unterstützt darüber hinaus bei der Erstellung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten sowie Promotionen und ist an verschiedenen Hochschulen und Universitäten in Vorlesungen in den Bereichen Softwareentwicklung und E-Commerce durch ausgewählte hochqualifizierte Mitarbeiter, die dort als Dozenten wirken, aktiv.

Im Rahmen des DAAD Deutschlandstipendiums und in Kooperation mit der TU Chemnitz fördert das Unternehmen jährlich einen Studierenden aus dem Masterstudiengang Data Science und betreut dort zusätzlich im Bereich Employer Branding und Mitarbeiterzufriedenheit ganzjährig ein Anwendungsprojekt im Masterstudiengang „Management & Organization Studies“. Für das Jahr 2022 wurde bereits eine Förderung von zwei Stipendiaten in Aussicht gestellt. Mit dem Data Mining Cup organisiert die prudsys AG seit über 20 Jahren einen der wichtigsten studentischen Wettbewerbe im Bereich Data Science, an dem Teams von Hochschulen aus der ganzen Welt teilnehmen.

In 2021 wurde zudem eine Kooperation mit der Bundesfachschule Neuwied geschlossen. Studierende bekommen die Möglichkeit sich zum staatlich geprüften Handelsbetriebswirt ausbilden zu lassen und einen Einblick in die Welt der intelligenten Systeme zu erhalten und wie diese die Prozesse im Lebensmittelhandel vereinfachen können. Diese Kooperation wurde durch den Aufsichtsrat der GK initiiert.

Im Jahr 2021 hat die GK das Programm „DeutschlandStipendien“ der Technischen Universität Dresden, im Rahmen der Aktion „MATCHING CHALLENGE“ zur Gewinnung zusätzlicher Förderer des Deutschlandsti-

pendiums sowie Vergabe von weiteren Stipendien der TU Dresden an Studierende den Betrag von 4.500 EUR gespendet.

Ganz besonderes Augenmerk legt GK auch auf einen guten Start neuer Mitarbeiter im Unternehmen. Dafür wurde eigens ein Onboarding-Programm entwickelt. Das bedeutet ganz konkret, dass in einer intensiven Einarbeitungswoche zahlreiche Trainings und Workshops stattfinden, sich die verschiedenen Fachbereiche vorstellen und jedem neuen Mitarbeiter zu Beginn eine Begrüßungsmappe mit relevanten Informationen persönlich überreicht wird. Für Auszubildende findet eine separate Einführungswoche statt, um zu gewährleisten, dass die Inhalte zielgruppenspezifisch und altersentsprechend vermittelt werden. Auch 2021 fand das Onboarding aufgrund der Coronapandemie ausschließlich virtuell statt. Dazu wurde die Begrüßungsmappe vollständig digitalisiert und in ein Begrüßungsmailing umgewandelt. Damit konnten Papierkosten gespart und die Umwelt geschont werden. Zudem wurde das Online-Trainingsangebot und das Angebot der Fachbereichsvorstellungen für neue Mitarbeiter weiter ausgebaut, um diese Unternehmensweit besser zu erreichen. Das Onboarding der Auszubildenden fand im gleichen Rahmen wie 2020 statt. Zusätzlich wurde in 2021 ein 2-wöchiger Kassenworkshop im Rahmen der Einführungsveranstaltungen für die Auszubildenden entwickelt, um sich besser in das Kerngeschäft von GK hineinzufühlen.

Seit 2017 ist das „GK Students Lab“ Teil des Bereichs Innovation and Research. Ziel ist es, die Entwicklungsarbeiten des Unternehmens mit universitärem Fachwissen als Technology Transfer sowie die Studierenden bei ihrer Ausbildung und Berufsfindung zu unterstützen. Die Studierenden erhalten praktische Erfahrungen und anwendungsorientierte IT-Fähigkeiten und können ihre Abschlussarbeiten oder vorgeschriebenen Praxissemester im Unternehmen durchführen. Das Unternehmen wird dadurch bei potenziellen Fachkräften bekannter. Im Jahr 2021 arbeiteten 9 Studierende im Students Lab. Dabei entstanden Abschlussarbeiten unter anderem zu Themen wie „Entwicklung von Clienteling - und Customer-Support-Anwendungen für Smart Glasses“, „Entwicklung eines digitalen Abrechnungssystems für energetische Systeme“ oder „Entwicklung eines Warenkorbanalyse Services unter Anwendung von Extreme Programming Konzepten“. Es wurden insgesamt vier Abschlussarbeiten betreut.

Neben einem angenehmen Arbeitsumfeld ist es insbesondere die Schaffung von Perspektiven, die die

GK Software als wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung ansieht. Durch die gebündelte Organisation des fachlichen und persönlichen Weiterbildungsangebots in der GK Academy wird eine stetige Mitarbeiterentwicklung und -bindung fokussiert. Programm- und Produktweiterbildungen gewährleisten, dass nicht nur alle Mitarbeiter, sondern auch betreffende Kunden und Partner zu jeder Zeit auf dem neuesten Wissensstand sind.

Durch die Bereitstellung vieler Kurse als Online-Events oder Online-Trainings können nachhaltig Standortreisen vermieden und andererseits kann das Unternehmen den alternativen Arbeitszeitmodellen gerecht werden.

GK ist Partner im EU FIRST Projekt - virtual Factories (Interoperation supporting business innovation). Dieses fördert im Rahmen des Horizon 2020 Programms den Austausch von Firmen und Universitäten. Der Forschungsschwerpunkt liegt auf den Themen „Virtuelle Fabriken“ und „Handelsprozesse der Zukunft“. Auf Wunsch ist es den Mitarbeitern so möglich, für einen Zeitraum von insgesamt mindestens 30 Tagen an eine der Partneruniversitäten in Bournemouth, Groningen, Modena, Rom oder Shanghai zu gehen und ihre Arbeit im wissenschaftlichen Kontext zu betrachten. Es wurden bislang im Projekt 61 Forschungsaufenthalte durchgeführt, davon 22 von Mitarbeitern der GK. Insgesamt wurden dabei 35 öffentlich zugängliche Publikationen erarbeitet und rund 560 Teilnehmer in Veranstaltungen erreicht. Pandemiebedingt wurden 2021 keine Forschungsaufenthalte durchgeführt und auf 2022 verschoben. Das Projekt wird vorläufig auf Ende 2022 verlängert. Im Zuge des EU-Projektes erhielt GK die von der KfW anerkannte Kategorie „Innovatives Unternehmen“.

Leistungsindikatoren 14 – 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen)

Weltweit hatte die GK Software zum Ende des Jahres 2021 1.096 Mitarbeiter.

Zum Jahresende waren an den deutschen Standorten des Konzerns 718 Mitarbeiter beschäftigt (ohne prudsys AG). Darin enthalten sind 629 Mitarbeiter in Vollzeit. Zusätzlich beschäftigte GK im Jahr 2021: 23 Auszubildende, 19 duale Studenten, 32 Werksstudenten, betreute

9 Abschlussarbeiten und ermöglichte 29 Praktika (15 Studentenpraktika + 14 Schülerpraktika.

(umfasst reine Schülerpraktika und Ferienpraktika)).

Diese teilten sich im Dezember 2021 in folgende Altersgruppen auf.

T.02 Altersstruktur in den deutschen Standorten (ohne prudsys AG) zum 31. Dezember 2021

Alter	Anteil
	%
Unter 21 Jahre	1,5
21 - 30 Jahre	20,6
31- 40 Jahre	41,7
41 - 50 Jahre	23,9
51 - 60 Jahre	10,0
61 - 70 Jahre	2,3

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher VZÄ an der Gesamtmitarbeiterzahl.

Von diesen 1.096 Beschäftigten im Jahr 2021 waren 281 Frauen.

Der Anteil von Frauen an der Gesamtmitarbeiterzahl lag damit bei 25,6 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zur gesamten VZÄ in Führungspositionen.

Im gesamten Konzern bekleiden 20 Frauen und 115 Männer leitende Funktionen mit Personalverantwortung ab der Ebene Teamleiter.

Das entspricht einem Frauenanteil in Führungspositionen von rund 14,8 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr

Die Weiterbildung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Baustein der CSR-Maßnahmen im Unternehmen. Dabei

gibt es Maßnahmen, die hier eindeutig zuzuordnen und solche, die nicht direkt zurechenbar sind. Zu letzteren gehören u.a.: Teilnahme von Mitarbeitern an Tagungen, Konferenzen und Kongressen; Coachings im Rahmen des internen Mentorenprogramms; Zeit und Materialien zum Selbststudium (Bücher, Zeitschriften, kostenpflichtige Online-Portale); Arbeitszeiten und logistische Unterstützung von EU-Projekten, die auch der Weiterbildung der beteiligten Mitarbeiter dienen.

Für externe Schulungen wurden im Jahr 2021 pro Mitarbeiter im Durchschnitt 90 Euro ausgegeben.

2021 wurden durch die andauernde COVID-19 Situation alle Trainings der GK Academy virtuell durchgeführt. Das Angebot der Online-Trainings wurde weiter ausgebaut und verbessert. 2021 konnten den Mitarbeitern zielgruppenorientiert 31 verschiedene Online-Training-Bausteine angeboten werden. 2021 gab es insgesamt 2.319 interne Trainingsteilnehmer. Die Teilnehmerzahl konnte somit im Vergleich zum Vorjahr noch einmal erheblich gesteigert werden. Die regelmäßig angebotenen offenen unternehmensweiten Online-Events erfreuen sich zunehmender Beliebtheit.

Zusätzlich finden im Rahmen von Coachings regelmäßig Präsentationen von Auszubildenden und dualen Studierenden statt. Sie beschäftigen sich im Selbststudium mit kleineren fachlichen Themen und präsentieren diese in Kurzform ihren Kommilitonen und Ausbildern. 2021 fanden die Präsentationen in Deutsch und Englisch statt. Ziel ist es, den Nachwuchs ausreichend auf die Abschlussprüfung / Kolloquien vorzubereiten und auch das Selbststudium zu fördern. Zudem wurde 2021 ein Rhetorik- und Kommunikationstraining mit Studierenden und Auszubildenden zur optimalen Vorbereitung auf bevorstehende mündliche Prüfungen eingeführt.

17. Menschenrechte

Offenlegung, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die GK Software ist als in Deutschland beheimatetes Unternehmen den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verpflichtet. Um die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Verantwortung der Gesellschaft zur Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit bestmöglich sicherzustellen, wählt GK Software seine Partner mit Bedacht aus. Bei der Unternehmenstätigkeit innerhalb der Europäischen Union sowie den mit der Union verbundenen Staaten wird generell davon ausgegangen, dass die Menschenrechtsstandards auch von den Partnern eingehalten

werden. Um dies auch international gewährleisten zu können, wurde ein Code of Conduct für Partner erarbeitet, der diese zusätzlich zu den jeweils geltenden nationalen und international geltenden Gesetzen auffordert, grundlegende Mindeststandards einzuhalten. Bis dato sind keine Verletzungen der Menschenrechte, Fälle von Kinder- und Zwangsarbeit oder Ausbeutung bei Partnern oder Lieferanten bekannt.

Leistungsindikatoren 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind.

Weder die GK Software SE noch ihre Tochtergesellschaften sind nach SA8000 zertifiziert. Eine Zertifizierung ist gegenwärtig nicht geplant.

18. Gemeinwesen

Offenlegung, wie zum Gemeinwesen in den Regionen beigetragen wird, in denen wesentliche Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden.

GK arbeitet weltweit mit vielen Partnern zusammen. Trotzdem und gerade deshalb versteht sie sich selbst als Good Corporate Citizen und engagiert sich auch regional in unterschiedlichen gemeinnützigen Projekten. Als Schwerpunkte hierfür wurden unter anderem die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie die Förderung sportlicher Aktivitäten definiert.

Im Zuge dessen besteht am Hauptstandort Schöneck eine ausgeprägte Zusammenarbeit mit dem ansässigen Skiclub und dessen Einrichtungen, die durch finanzielle Zuwendungen und ehrenamtliches Engagement der GK Mitarbeiter ihren Ausdruck findet. Eine Sponsoring-

Vereinbarung mit Jonas Bachl-Staudinger und Leonie Bachl-Staudinger (Ski Cross) wurde neu geschlossen.

Regelmäßige Unterstützung durch GK erfährt auch das Kinderheim Tannenmühle in Erlbach/Markneukirchen im Vogtland. GK spendete 2021 einen Geldbetrag in Höhe von 2.500 Euro und bezuschusste zudem ein Weihnachtsessen für die Kinder und Betreuer des Kinderheims in Höhe von ca. 600 Euro.

Unterstützung finden außerdem der Verein zur Förderung des Vogtland Theaters Plauen e.V. sowie die Sportgala des Vogtlandkreises, in deren Rahmen jährlich die besten Sportler des Kreises feierlich ausgezeichnet werden. Außerdem unterstützt GK den VfB Schöneck 1912 e. V. in den Bereichen Fußball und Volleyball.

Weitere regional sehr beliebte Einrichtungen befinden sich zum einen am Innovation Center in Schöneck. Zum anderen gibt es seit 2019 eine Boulderwand am Campusgebäude, die auf rege Nachfrage stößt und gut von Mitarbeitern und externen Sportlern genutzt wird.

Im Sommer 2018 wurden durch den Deutschen Alpenverein 14 Kletterrouten in den Schwierigkeitsgraden 3- 7- (UIAA) am Felsen ‚Alter Söll‘ im Zentrum von Schöneck eingerichtet. Die notwendigen Sicherungsmittel dafür wurden von GK gespendet.

Durch die Arbeit des Netzwerks Südwestsachsen Digital e.V. werden generell Unternehmen und Kommunen in der Region vernetzt und für die Herausforderungen und Chancen der Globalisierung fit gemacht. Die Aktivitäten des Vereins werden in Projektgruppen zu Themen wie Fachkräfte für Morgen, Startups, Digitale Transformation, Smart Cities, Digital Finance und eHealth von rund 100 ehrenamtlich tätigen Unternehmern, deren Mitarbeitern oder Vertretern von Institutionen durchgeführt. Zudem soll Südwestsachsen als Technologieregion überregional bekannt und anerkannt werden. Als Innovationsnetzwerk im ländlichen Raum soll SWS Digital die Attraktivität für Fachkräfte und neue Unternehmen erhöhen und die bestehende Wirtschaftsstruktur stärken. Der Verein erhält eine Förderung des sächsischen Wirtschaftsministeriums im Rahmen der sächsischen Clusterförderung. Der gemeinnützige Verein wurde vom CEO der GK Software SE initiiert. Er ist zudem Vorsitzender des Vereinsvorstandes. Der Nutzen für GK besteht in Sichtbarkeit, Kontakten, Reputation im Hinblick auf Fachkräfte, digitale Schulen für die Mitarbeiter der Zentrale, Zulieferer/Partner, Rahmenbedingungen (z.B. Infrastruktur wie Breitband) und Wertsteigerung der Investitionen der Unternehmenszentrale. Im Jahr 2021 wurden 43 externe, digitale Veranstaltungen mit rund 800 Anmeldungen, rund 600 Teilnehmern, rund 100 Referenten oder Moderatoren durchgeführt. Die Anzahl der Mitglieder ist 2021 auf 85 angestiegen. Das Netzwerk hat 1.900 Kontakte und 1.200 Follower in den sozialen Medien. Seit der Gründung wurden rund 177 konkrete Zusammenarbeiten vermittelt: Aufträge, Kooperationen, Wissensvermittlung, Fachkräftevermittlung, Zugang zu Kapital, Medienberichterstattung. In 2021 hat das Netzwerk das gemeinsame BMBF-Forschungsprojekt „Moonrise“ gewonnen. Zusammen mit 19 Partnern unter Führung der Hochschule Hof sollen produzierende KMUs bei der Digitalisierung unterstützt werden.

Die regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen und Aktionen des Clusters stoßen auf großen Zuspruch, auch überregional. Seit der Gründung gibt es 59 Anfragen an das Cluster nach Expertise im Bereich Digitalisierung oder der Vertretung der Region nach außen. Ein Beispiel aus 2021 ist die Anfrage Stadt Adorf an SWS, im Rahmen des Projekts „Demographiewerkstatt“ einen digitalen Bürgerdialog zwischen Bürger, Studenten aus München und Stadt zu organisieren. Die Studenten haben Entwürfe für die Renovierung und neue Nutzung für leerstehende Gebäude in Adorf gemacht. Diese sollten mit Bürger diskutiert werden. Die Stadt Adorf ist auch Mitglied von SWS geworden.

2021 wurde der DATA-MINING-CUP (DMC) bereits zum 22. Mal ausgetragen. Das Event ist ein vom Tochterunternehmen prudsys AG initiiertes Studentenwettbewerb. Im letzten Jahr nahmen 115 Teams von 86 Bildungseinrichtungen aus 28 Ländern teil. Studierende weltweit entwickelten ein Modell, das passende Buchempfehlungen für Kunden eines Online-Buchshops berechnet. Die Bearbeitungszeit betrug elf Wochen. Erstmals in der Geschichte des DMC fand die Bewertung der eingereichten Lösungen öffentlich über eine Evaluierungsseite statt. Hier sahen Besucher einen fiktiven Online-shop mit von den DMC-Teilnehmern berechneten Empfehlungen zu einem Buch. Vierzehn Tage konnten die Besucher abstimmen, welche Buchempfehlungen für sie am besten zum angezeigten Buchtitel passen. Gewinner des diesjährigen DATA-MINING-CUP 2021 sind Studierende der University of Geneva in der Schweiz.

Darüber hinaus beteiligt sich GK regulär an regionalen Karriere-, Absolventen- und Ausbildungsmessen, an Berufsorientierungsveranstaltungen und Hochschulinformationstagen in Plauen, Glauchau, Zwickau, Chemnitz, Dresden, Leipzig, München, Hamburg, Jena, Schmalkalden, Ilmenau und Hof und engagiert sich im Rahmen von Vorträgen. Ein Großteil der Präsenzmessen wurde aufgrund der Coronaschutzverordnungen abgesagt. Die Berufsorientierungsmesse am Gymnasium Auerbach sowie der Tag der offenen Tür an der BA Glauchau konnten noch im Präsenzformat stattfinden.

Außerdem fand 2021 eine Sommerakademie im Oberen Vogtland für Studierende der Medizin in Kooperation mit GK statt. Die zwölf Studierenden der Medizin aus ganz Deutschland besuchten das Unternehmen. Zum Programm gehörten ein Rundgang und eine Campusführung sowie eine Unternehmensvorstellung. Bei dieser Veranstaltung lag der Fokus für GK darauf, zu zeigen, welche Möglichkeiten man als attraktiver Arbeitgeber

hat, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu unterstützen. Die Studierenden waren von dem Konzept sehr angetan und begeistert.

Des Weiteren wurden Berufsorientierungsveranstaltungen mit Schulen des BSW Vogtland organisiert. Themenschwerpunkte waren das Unternehmensprofil von GK und die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. Die Veranstaltung wurde mit verschiedenen Gymnasien im Raum Vogtland durchgeführt. Zudem wurde ein Studium Generale Workshop zum Thema „Das Vorstellungsgespräch“ vom Career Service der Westsächsischen Hochschule Zwickau organisiert.

Der Azubiauswahltag findet immer zu Beginn eines Jahres statt, um die neuen Auszubildenden im Bereich Systemintegration und Anwendungsentwicklung auszuwählen. Für den Azubiauswahltag wurde 2021 ein Online-Konzept von den Fachbereichen zusammen mit der HR-Abteilung entwickelt, um eine angemessene Auswahl treffen zu können. Die fachliche Eignung der Kandidaten wurde durch ein mehrstufiges Verfahren bestehend aus Interviews und Tests überprüft.

Honoriert wurde das Engagement der GK Software unter anderem mit der Einladung des CEO als Keynote-Speaker von Staatsminister Thomas Schmidt zur Jahresveranstaltung SIMUL+ des sächsischen Ministeriums für Regionalentwicklung (SMR) im September 2021. Im Oktober wurde die GK und der CEO als Vorzeigeunternehmen auf der Festveranstaltung „30 Jahre Wirtschaftsförderung Sachsen“ vorgestellt und ausgezeichnet.

GK ist Mitglied des Vereins „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen“ mit Sitz in Dresden geworden. Der CEO

Rainer Gläß ist im März 2021 in den Vereinsvorstand gewählt worden. Die Mitglieder des Vereins fördern die Chancengleichheit aller Menschen. Respekt vor, Interesse an, Akzeptanz von und Offenheit gegenüber Anderem sind Grundpfeiler einer friedlich zusammenlebenden Gesellschaft. Dieser Beitrag führt zu mehr Wirtschaftsleistung in Sachsen. Der Verein etabliert in sächsischen Unternehmen eine gelebte Willkommenskultur.

Rainer Gläß wurde zudem 2021 als externes Mitglied in den Hochschulrat der TU Chemnitz gewählt. In dieser Funktion gibt Herr Gläß Empfehlungen zur Profilbildung und Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule ab. Zu seinen Aufgaben gehört es unter anderem auch, die Entwicklungsplanung und den Wirtschaftsplanentwurf der Hochschule zu genehmigen.

Zudem hat GK im Jahr 2021 das ungenutzte, überregional bekannte Gebäude „Hempelsche Fabrik“ in Plauen erworben. In einer Mischung aus Eigennutzung und Vermietung soll ein technologiebasiertes Kreativzentrum in dem Entwicklungsgebiet „Elsteraue“ der Stadt entstehen. Der neue Standort in Plauen in der Nähe der Unternehmenszentrale in Schöneck ist attraktiv für zum Beispiel internationale oder überregionale Fachkräfte, die ein urbanes Umfeld suchen. Das Engagement von GK hat regional zu einem sehr positiven Echo geführt. Unter anderem hat der Oberbürgermeister von Plauen GK als wichtigste Neuansiedlung der letzten 10 Jahre genannt. Teile der Fabrik sollen Ende 2022 nutzbar sein und 2021 haben sich erste Mietinteressenten gemeldet.

19. Politische Einflussnahme

Offenlegung über alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker differenziert nach Ländern.

Die Softwarebranche ist in einem stetigen Wandel begriffen. Davon ausgehend, ist es für die GK Software selbstverständlich, nicht nur sich selbst zu nachhaltigem und zukunftsorientiertem Wirtschaften zu verpflichten, sondern auch dazu beizutragen, dass eine informierte Wirtschaftspolitik die Digitalisierung erfolgreich unterstützt. Daher engagiert sich die GK Software in verschiedenen Verbänden, wie beispielsweise dem

Industrieverein Sachsen, der sich die Vernetzung des sächsischen Mittelstandes untereinander sowie mit internationalen Unternehmen zur Aufgabe gemacht hat. Die Mitgliedschaften im EHI Retail Institute, im Industrieverein Sachsen, der BITKOM und dem Industrial Data Space tragen dazu bei, GK in der Branche zu vernetzen, um mit Blick auf die Zukunft nachhaltig handeln zu können. In diesen Zusammenhang gehört auch die Teilnahme an den IT-Gipfeln der Bundesregierung und die Mitarbeit an entsprechenden Papieren. GK nahm auf Einladung auch an Konsultationen im Finanzministerium teil, die ihr Wirkungsumfeld betreffen – insbesondere zu dem Thema Umsetzung der Kassensicherungsverordnung.

In 2021 nahm GK auf Einladung der saarländischen Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger an dem saarländischen „Homeoffice Gipfel“ teil. In Bezug auf den Standort St. Ingbert im Saarland wurden Lage und Auswirkungen der Homeofficepflicht mit der Politik diskutiert.

Es wurden keine Zuwendungen an Regierungen oder Spenden an Parteien und Politiker in oder außerhalb von Deutschland getätigt.

Leistungsindikatoren

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz

Die GK Software SE leistet keine meldepflichtigen Spenden zur Einflussnahme auf die Politik. Sie tritt aber gelegentlich als Veranstaltungssponsor bei regionalen politischen Veranstaltungen auf. Dies zielt vor allem darauf ab, die Gesellschaft als regionalen Arbeitgeber und Leistungsträger bekannter zu machen und innerhalb der Region noch besser zu vernetzen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Offenlegung, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren und wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Darstellung, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Im Sinne der OECD-Leitsätze verpflichtet sich die GK Software weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder zu fordern, um einen Auftrag oder einen sonstigen unbilligen Vorteil zu erlangen oder zu behalten.

Die den OECD-Leitsetzen entsprechenden Intentionen werden in unserem Code of Conduct verbrieft und finden sich im Detail in unserer Antikorruptionsrichtlinie wieder. Diese geben nicht nur die Haltung der GK zu integrem und fairem Handeln wieder, sondern bieten

neben präventiven Maßnahmen auch für Verdachtsfälle Handlungsempfehlungen und eine Kontaktadresse. Hierfür wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das interdisziplinär und vertraulich von einer Compliance-Stelle betreut wird, die bei gemeldetem Verdacht oder Verstoß aktiv wird. Dieses Hinweisgebersystem steht sowohl intern als auch extern zur Verfügung. Bei Bedarf hat die Compliance-Stelle die Möglichkeit unternehmensexterne Experten zu konsultieren. Die GK Software SE evaluiert in diesem Zusammenhang Maßnahmen und Produkte, welche sicherstellen das dieses Hinweisgebersystem auch die zukünftigen organisatorischen und technischen Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/1937 (Hinweisgeberrichtlinie) erfüllen kann.

Nach aktueller Informationslage gab es auch 2021 keinen Fall von Korruption in der GK Software SE.

Leistungsindikatoren 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

Im Berichtsjahr wurden keine Ausgaben und Strafen für Klagen oder Prozesse wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen getätigt.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.

Der überaus größte Teil der Umsätze der GK Software Gruppe wird mit Ländern erzielt, die einen Transparency International Corruption Index über 60 aufweisen. Von den Umsätzen mit Ländern mit einem geringeren Indexwert werden die Lizenzumsätze in der Regel über SAP realisiert, so dass GK hier zunächst keine direkte Kundenbeziehung hat. Erst nach Abschluss eines Lizenzvertrages kann es zu direkten Kundenbeziehungen in solchen Ländern kommen. Häufig werden solche Projekte aber über Partner realisiert, sodass GK in diesen Fällen auch keine direkte Kundenbeziehung zu den Händlern, sondern zum Partner hat. Gegenwärtig gibt es Geschäftsbeziehungen zu Kunden oder Partnern in fünf Ländern mit einem TCI unter dem Schwellenwert, in denen Umsätze erwirtschaftet werden. Eine genaue Bemessung der entsprechenden Umsätze ist bislang nicht erfolgt, da sie in einem Bereich von unter 10 Prozent vom Gesamtumsatz der Gesellschaft liegt.

Impressum/Hinweise

Impressum

Herausgeber:

GK Software SE
Waldstraße 7
08261 Schöneck

T: +49 37464 84-0
F: +49 37464 84-15

www.gk-software.com
ir@gk-software.com

Aufsichtsratsvorsitzender:

Dr. Philip Reimann

Vorstand:

Dipl.-Ing. Rainer Gläß, CEO
Dipl.-Kfm. André Hergert, CFO

Amtsgericht Chemnitz HRB 31501

USt.-ID. DE 141 093 347

Kontakt

GK Software SE
Dr. René Schiller
Friedrichstr. 204
10117 Berlin

T: +49 37464 84-264
F: +49 37464 84-15

ir@gk-software.com

Hinweise

Hinweis zum CSR-Bericht

Der CSR-Bericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung. Der CSR-Bericht steht in beiden Sprachen im Internet unter <https://investor.gk-software.com> zum Download bereit.

Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser CSR-Bericht kann zukunftsbezogene Aussagen enthalten, die Risiken und Unsicherheiten unterliegen. Sie sind Einschätzungen des Vorstands der GK Software SE und spiegeln dessen gegenwärtige Ansichten hinsichtlich zukünftiger Ereignisse und Entwicklungen wider. Das Unternehmen übernimmt keine Verpflichtung solche vorausschauenden Aussagen zu aktualisieren.

