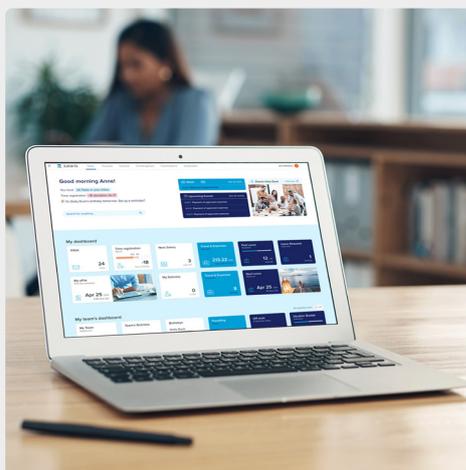
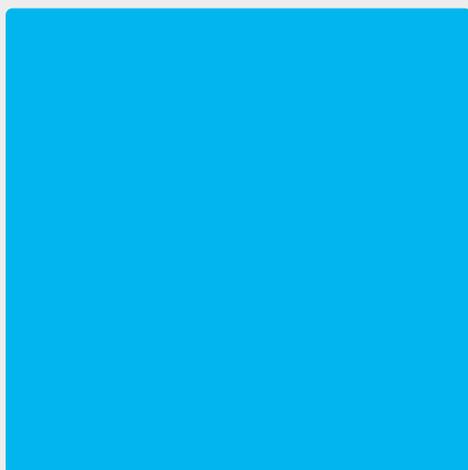
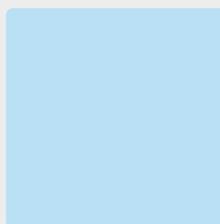
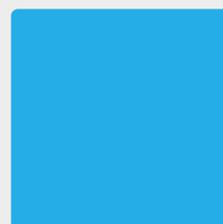
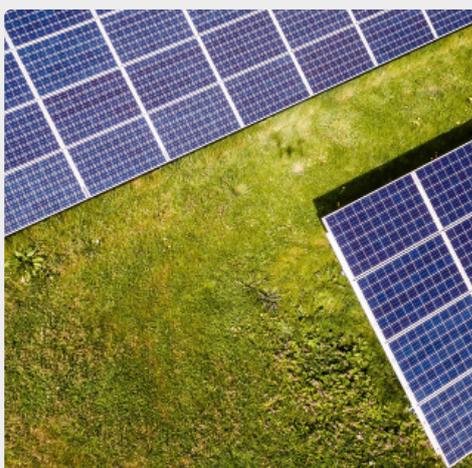


# 2021

## Nachhaltigkeitsbericht



Simplify work life. Achieve more.

## **01.** Vorwort des CEO

Vorwort des CEO	4
-----------------	---

## **02.** ESG bei Zalaris

Highlights des Jahres 2021	6
----------------------------	---

## **03.** Umwelt

Klimaemissionen	8
Klimarisiko	8

## **04.** Soziales

Personalentwicklung	10
Menschenrechte	10
Erklärung zur Gleichberechtigung (“Gender Equality”)	10
Fehlzeiten und Unfälle	12
Life-Work-Balance	13

## **05.** Governance

Code of Conduct	15
Reporting standard - ESG	16
Wesentlichkeitsbewertung	16
Risiko	16
Zulieferer	17
Moderne Sklaverei	17
Whistleblowing-Plattform	17

## **06.** ESG-Produktfokus

ESG-Produktfokus	19
My Carbon Footprint	19
Aktuell in Vorbereitung	19

# 01.

## Vorwort des CEO



**Wir wollen aufzeigen,  
welche Schritte wir  
unternehmen, um unsere  
Nachhaltigkeitsarbeit und  
die unserer Kunden zu  
messen, zu dokumentieren  
und zu verbessern**

Die Hauptaufgabe von Zalaris ist es, unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre Mitarbeitenden zuverlässig zu bezahlen und zufrieden zu stellen. Indem wir Funktionen in unsere Produkte integrieren, die auf unseren Einfluss auf unsere Umwelt aufmerksam machen, schaffen wir es, Nachhaltigkeit in unseren Unternehmen und unserem Alltag selbstverständlicher werden zu lassen. Wir entwickeln unsere Produkte so weiter, dass sie für die Mitarbeitenden und die Unternehmen die Messung, das Monitoring und die Berichterstattung über die Auswirkungen des Handelns jedes Einzelnen auf die Umwelt ermöglichen - sowohl intern bei Zalaris wie auch bei unseren Kunden. Unser Ziel ist es, dass diese Produkte Mitarbeitenden und Führungskräften dabei helfen, auf der Grundlage von Daten und Fakten nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.

Zalaris hat sich von Anfang an zum Ziel gesetzt, ein Unternehmen basierend auf "nordischen Werten" zu sein, dessen Tun von Beginn an von langfristigem Denken und wertschätzendem Umgang mit Menschen geprägt ist. Wir haben unsere ethischen Verpflichtungen in verschiedenen Dokumenten festgehalten, unter anderem in unserem Verhaltenskodex, in den Richtlinien zur sozialen Verantwortung des Unternehmens und in Richtlinien zum Whistleblowing.

Im Jahr 2021 haben wir eine strategische Initiative gestartet, um Nachhaltigkeit im Sinne der Environmental Social Governance (ESG) in alle unsere Produkte und Dienstleistungen zu integrieren. Da all unsere Mitarbeitenden überwiegend in Büros tätig sind, beschränkt sich unser ökologischer Fußabdruck hauptsächlich auf Reisen und den Energieverbrauch

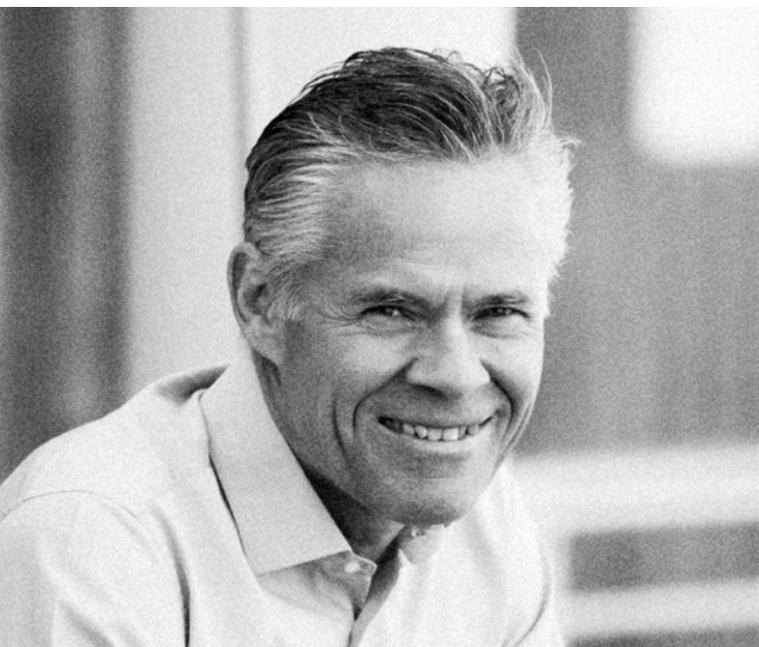
für die Stromversorgung unserer IT-Lösungen. Um bei jedem Einzelnen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie wir unseren persönlichen Fußabdruck ebenso wie den des Unternehmens als Ganzes beeinflussen können, haben wir eine App entwickelt und Anfang 2022 in unser Zalaris PeopleHub-System integriert. Mithilfe dieser kann jeder Zalaris-Mitarbeitende seinen CO2-Fußabdruck durch Fahrten ins Büro und Geschäftsreisen verfolgen und visualisieren.

Als Dienstleister für cloudbasierten HR- und Abrechnungslösungen haben wir eine Position in den Unternehmen, die es uns ermöglicht, unseren Kunden darüber hinaus eine Unterstützung in der Analyse ihrer Performance hinsichtlich Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu bieten. So werden wir ab 2022 unsere erste Analyse- und Reporting-Lösung, die wir zunächst für den internen Gebrauch entwickelt haben, auch an Kunden vermarkten.

Zudem bündeln wir nun unsere Bemühungen mit einer eigenen Abteilung für Nachhaltigkeit/ESG, die dem CEO direkt unterstellt ist. Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir aufzeigen, was wir unternehmen, um unsere Nachhaltigkeitsarbeit für uns und unsere Kunden zu messen, zu dokumentieren und zu verbessern. Wir verpflichten uns, Ziele zu setzen und regelmäßig über die Ergebnisse zu berichten. In dem vorliegenden Bericht fassen wir zusammen, warum ESG für Zalaris wichtig ist und welche Vorteile wir alle davon haben! Kein Smalltalk, kein Greenwashing - im Sinne unseres Wertes "besting ourselves" wollen uns einfach in kleinen Schritten und großen Sprüngen verbessern.



Hans-Petter Mellerud  
Chief Executive Officer, Zalaris



# 02.

## ESG bei Zalaris

Zalaris strebt eine nachhaltige Entwicklung an, indem wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanziellen Ergebnissen, Wertschöpfung, Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung des Unternehmens schaffen.



## Highlights des Jahres 2021

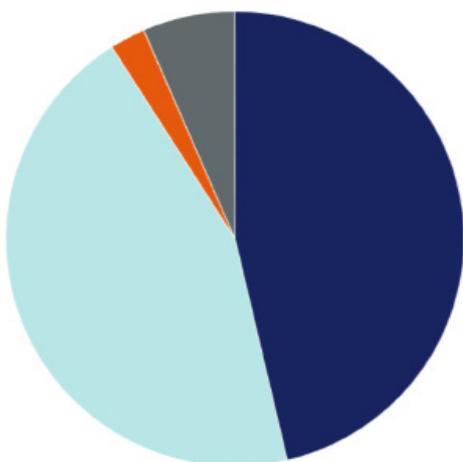
Das Management und der Vorstand von Zalaris haben sich gemeinsam dazu verpflichtet, Nachhaltigkeit zur Priorität zu machen. Zalaris strebt eine nachhaltige Entwicklung an, indem wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanziellen Ergebnissen, Wertschöpfung, Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung des Unternehmens schaffen. Ziel ist es, die Auswirkungen von Zalaris auf die Umwelt zu minimieren und den positiven Einfluss des Unternehmens auf die Arbeitsbedingungen, die Gesellschaft und die Zufriedenheit der Kunden zu maximieren.

- Die Produktentwicklungsabteilung hat eine Beta-Version von "My Carbon Footprint" vorgestellt, dem ersten Produkt zur Unterstützung der Nachhaltigkeit integriert in Zalaris People Hub.

- Eine dem CEO unterstellte Abteilung, die ausschließlich für Nachhaltigkeit/ESG verantwortlich ist, wurde zum Jahresende eingerichtet.

- Auf die Frage: "Wie wichtig ist es für Sie, dass Zalaris einen klaren Standpunkt zur Nachhaltigkeit einnimmt?" antworteten 91% der Zalaris-Beschäftigten, dass ihnen dies "sehr wichtig" oder "eher wichtig" sei.

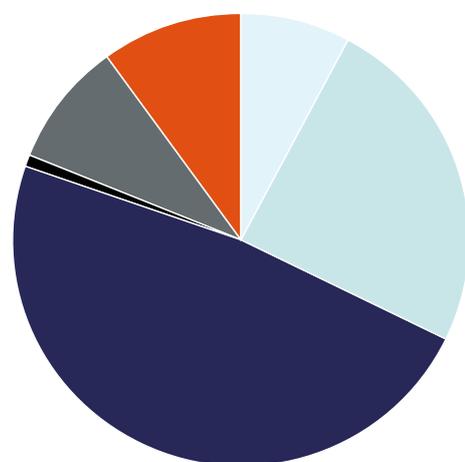
**Wie wichtig ist es dir, dass Zalaris einen klaren Standpunkt zur Nachhaltigkeit einnimmt?**



<span style="color: #002060;">■</span> Sehr wichtig (46%)	<span style="color: #555555;">■</span> Keine Meinung (7%)
<span style="color: #A6D8E8;">■</span> Eher wichtig (45%)	<span style="color: #FF6600;">■</span> Nicht wichtig (3%)



**Welches Verkehrsmittel nutzt du in der Regel für deinen Weg zur Arbeit?**



<span style="color: #002060;">■</span> Auto 49%	<span style="color: #A6D8E8;">■</span> Andere 9%	<span style="color: #555555;">■</span> Fahrrad 8%
<span style="color: #A6D8E8;">■</span> Bus/Straßenbahn/Zug 25%	<span style="color: #FF6600;">■</span> Zu Fuß 10%	<span style="color: #000000;">■</span> E-bike 1%

# 03. Umwelt

Die IT-Software- und Beratungsbranche gilt als Sektor mit einem niedrigen ökologischen Fußabdruck. Dennoch verursachen auch wir Emissionen.

Klimaemissionen  
Klimarisiko



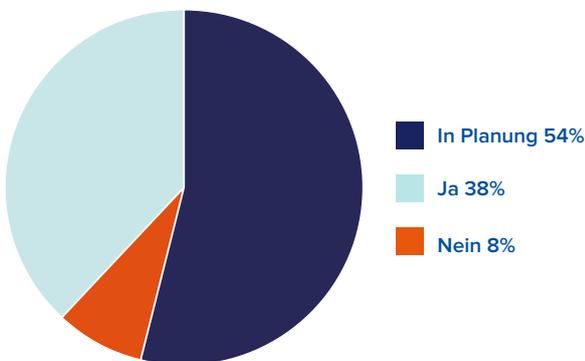
## Klimaemissionen

Die IT-Software- und Beratungsbranche gilt als Sektor mit niedrigem ökologischem Fußabdruck. Dennoch verursachen auch wir Emissionen. Geschäftsreisen, Büroräume, Heizung und Klimaanlage sowie der Betrieb von Rechenzentren sorgen für einen relevanten Fußabdruck.

Die von unseren Hosting-Anbietern genutzten Rechenzentren werden zum größten Teil mit erneuerbaren Energien betrieben. Dies gilt auch für unseren Anbieter der PC/LAN-Infrastruktur. Weitere kleinere Lösungen werden bei anderen Providern gehostet. Hier hat Zalaris sich zum Ziel gesetzt, diese genauer auf ihre Nachhaltigkeit zu überprüfen.

Fünf unserer Bürostandorte werden vollständig mit erneuerbaren Energien versorgt. Für die übrigen Standorte wollen wir dies im Jahr 2022 ebenfalls erreichen.

**Zalaris-Standorte, die mit erneuerbaren Energien versorgt werden:**



Geschäftsreisen waren aufgrund von COVID im Jahr 2021 nur begrenzt möglich. Für 2022 ist davon auszugehen, dass die Zahl der Reisen wieder steigen wird. Durch COVID haben wir viel gelernt, sodass wir davon ausgehen, dass es in Zukunft leichter fallen wird, Geschäftsreisen zu reduzieren.

Ab 2022 werden wir unsere Emissionen auf Basis des "Greenhouse Gas Protocol" ermitteln. Die Ergebnisse werden im Nachhaltigkeitsbericht 2022 zu finden sein. Wenn wir dabei Bereiche identifizieren, in denen wir uns sofort verbessern können, werden wir selbstverständlich entsprechend handeln.

Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass die auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Produkte und Funktionen, die wir in unser Portfolio integrieren, dazu beitragen werden, dass auch unsere Kunden ihre Emissionen reduzieren können.

## Klimarisiko

Der Ausstoß von Treibhausgasen hat enorme Auswirkungen auf unser Klima. Resultierende Risiken wie Hochwasser, Hitzewellen, Unwetter und Sturm können den täglichen Betrieb beeinträchtigen. Solche Ereignisse können sich aber auch darauf auswirken, wie wir unser Unternehmen in der Zukunft führen.

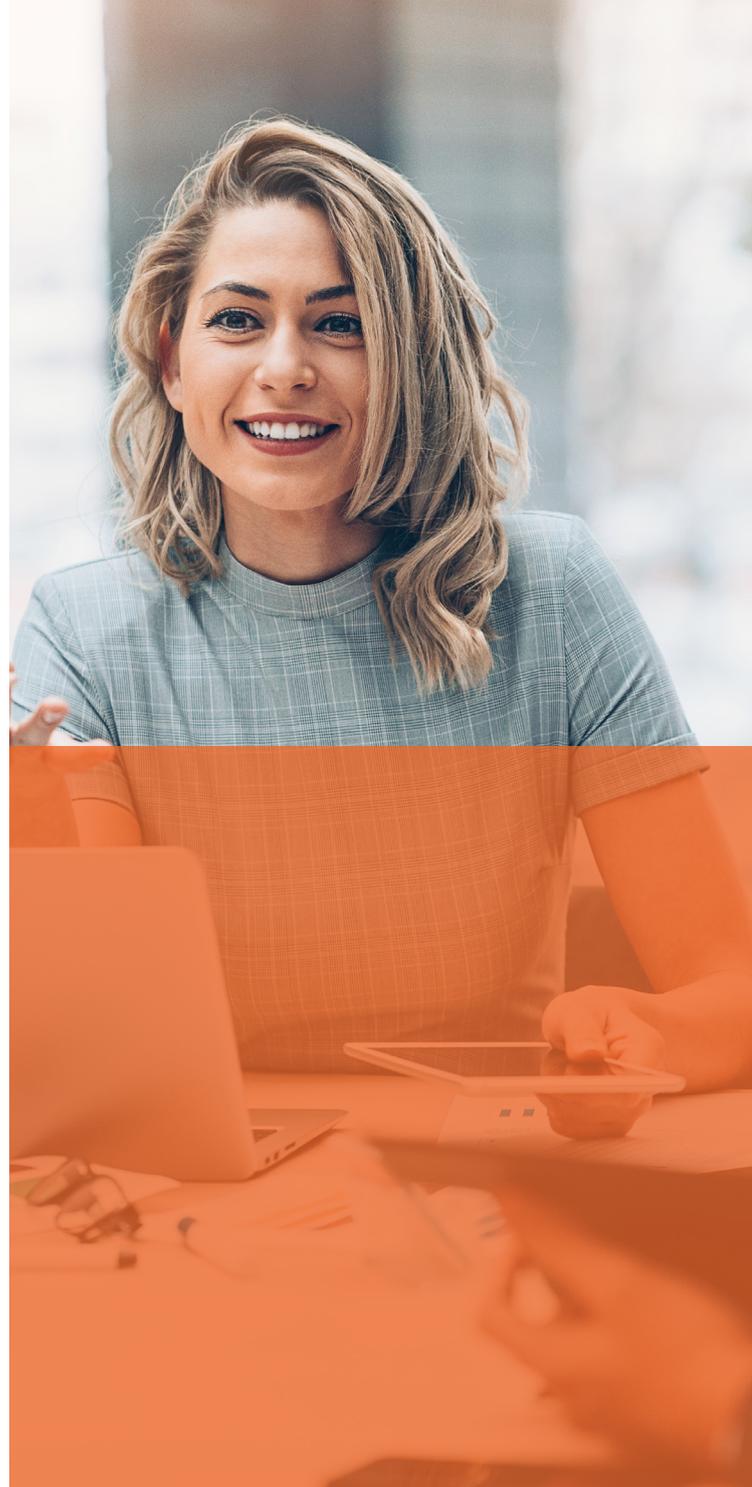
## Zalaris verpflichtet sich:

1. zu einer unternehmerischen Planung, die uns gegenüber Klimarisiken resilienter macht.
2. ein Emissionsziel für 2022 zu setzen, mit dem wir mit wichtigen Initiativen zur Begrenzung der globalen Erwärmung Schritt halten. Die Ziele können wissenschaftlich basiert oder anderer Natur sein.

# 04.

## Soziales

Personalentwicklung  
Menschenrechte  
Erklärung zur Gleichberechtigung  
Fehlzeiten und Unfälle  
Life-Work-Balance



Zalaris hat sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsplatz frei von Diskriminierung zu sein. Insbesondere darf es keine – direkte oder indirekte – Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, der Vertretung von Arbeitnehmerrechten, politischen oder anderen Meinungen geben.

## Personalentwicklung

Zalaris strebt eine nachhaltige Entwicklung an, indem wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen finanziellen Ergebnissen, Wertschöpfung, Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung des Unternehmens herstellen. Ziel des Unternehmens ist es, die Auswirkungen von Zalaris auf die Umwelt zu minimieren und den positiven Einfluss des Unternehmens auf die Arbeitsbedingungen, die Gesellschaft und die Zufriedenheit der Kunden zu maximieren. Zugleich will das Unternehmen seine Kunden hierin unterstützen, indem diese Aspekte visualisiert, vorangetrieben und dokumentiert werden.

## Menschenrechte

Bei Unternehmensethik geht es darum, wie wir uns untereinander und gegenüber unserer Umwelt verhalten. Dies bezieht sich auf Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und soziale Belange, sowie auf den Umgang mit dem externen Umfeld, der Verhinderung von Korruption, das Arbeitsumfeld, die Gleichbehandlung, die Verhinderung von Diskriminierung und natürlich auf die Auswirkungen auf die Umwelt. Jeder, der mit Zalaris in Verbindung steht, muss Regeln und Richtlinien einhalten, die auf den Grundwerten von Zalaris basieren. Wir wollen, dass jeder Einzelne zu einer positiven Unternehmenskultur beiträgt. Zalaris hat dazu einen Verhaltenskodex ("Code of Conduct") festgelegt, der als Basis unserer Unternehmenskultur dient und die Kernprinzipien und ethischen Standards festlegt, auf deren Grundlage wir in unserem Unternehmen Werte schaffen.

Der für das Unternehmen und die Tochtergesellschaften gültige Code of Conduct ist auf unserer Website verfügbar.

## Erklärung zur Gleichberechtigung

### Teil 1: Gleichstellungsstatus ("Gender Equality")

Bei Zalaris wollen wir eine integrative Kultur bieten, in der jeder gleich und mit Respekt behandelt wird. Wir stärken die Kenntnisse, Kompetenzen und Stärken unserer Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Schwangerschaft, Beurlaubung wegen einer Geburt oder Adoption, Betreuungsverpflichtungen, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, funktioneller Beeinträchtigung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck sowie jeglichen Kombinationen dieser Aspekte.

Wir möchten an dieser Stelle einen unserer Zalaris-Werte noch einmal unterstreichen. "Everyone matters", also "Jeder Einzelne zählt" betont: "Bei Zalaris glauben wir daran, dass kein Mensch besser ist als ein anderer. Wie du aussiehst und wen du liebst, spielt keine Rolle. Worauf es ankommt, sind deine Kompetenz, dein Antrieb und deine Bereitschaft, gemeinsam mit dem Team Grenzen zu überwinden! #bestingmyself"

Ende 2021 waren bei Zalaris 876 Menschen in 11 Ländern angestellt, darunter waren 21 Nationalitäten. Frauen waren in allen Unternehmen und Einheiten der Gruppe stark vertreten – sie stellten 60% der Beschäftigten und 44% der Führungskräfte.



**60%**  
der Beschäftigten  
sind Frauen

**Geschlechterzusammensetzung der Beschäftigten zum 31. Dezember 2021 (global):**

Geschlechterverteilung gesamt		Geschlechterverteilung Führungskräfte		Geschlechterverteilung Befristet Beschäftigte		Geschlechterverteilung Teilzeit-Beschäftigte		Geschlechterverteilung Elternzeit (Durchschnittliche Wochenzahl)	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
528 (60%)	348 (40%)	52 (44%)	67 (56%)	17 (61%)	11 (39%)	71 (80%)	18 (20%)	30.8	3.1

Zalaris will ein flexibles und attraktives Arbeitsumfeld schaffen, das auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden abgestimmt ist. Dabei spielen Faktoren wie flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, die an die aktuelle Lebenssituation angepasst ist, eine wichtige Rolle. Die Beschäftigten werden in der Regel in Vollzeit eingestellt. Zum 31. Dezember 2021 arbeiteten 10% unserer Beschäftigten in Teilzeit. Zalaris bittet die Mitarbeitenden jährlich darum, ihre Wünsche mit Blick auf Vollzeit-/Teilzeitarbeit in unserem globalen Personalsystem zu aktualisieren - sowohl wenn sie mehr als auch wenn sie weniger als aktuell arbeiten möchten. Alle im Jahr 2021 registrierten Teilzeitstellen erfolgten auf Wunsch der/des jeweiligen Angestellten.

**Geschlechterzusammensetzung der Beschäftigten zum 31. Dezember 2021 (global):**

Karrierelevel	Geschlechterverteilung	
	Frauen	Männer
Gruppe 1: Oberes Management	9	24
Gruppe 2: Mittleres Management (Seniors & Specialists)	93	109
Gruppe 3: Juniors, Trainees und Assistenz	99	99
Gruppe 4: Andere	327	116

Die Gruppe 1 besteht aus der Unternehmens- und Regionalleitung sowie den Vizepräsidenten und Ländermanagern.

Die Messung der Geschlechterzusammensetzung zeigt ein hohes Maß an Gleichstellung mit einem Frauenanteil von 46% auf der Führungsebene (Gruppe 1 & 2).

Unsere Strategie ist es, Nachwuchskräfte zu gewinnen und auszubilden, damit diese bei Zalaris Karriere machen können. Im Jahr 2021 haben wir dreimal mehr Frauen als Männer in Junior- und Trainee-Positionen eingestellt.

Zalaris ist sich dessen bewusst, dass die Förderung von Frauen in Führungspositionen enorme Bedeutung hat und großes Potenzial bietet. Deshalb planen wir die Einführung des "Women Leadership Grow Program", mit dem Ziel, einen Frauenanteil von mindestens 40% im Topmanagement zu erreichen. Viele der

wichtigsten Lösungen und Angebote von Zalaris unterstützen Kunden bei der Definition von CSR-Zielen und in deren Erreichung und Dokumentation der Einhaltung. Unsere Recruiting-Lösung ermöglicht standardisierte, effektive, anonymisierte Einstellungs- und Evaluierungsprozesse, bei denen Geschlecht oder ethnische Herkunft keine Rolle spielen. Unsere globalen HR-Stammdatenlösungen stellen sicher, dass die Personalstammdaten gemäß den Kundenanforderungen dokumentiert werden. Die Lösungen von Zalaris im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung gewährleisten die Einhaltung aller geltenden Steuer- und Meldevorschriften. Da die Gehaltsabrechnung für mehrere Länder in einer gemeinsamen IT-Lösung erfolgt und die Stammdaten in einer globalen HR-Lösung gepflegt werden, können die Daten unabhängig vom Standort miteinander verglichen werden. Die Analyse- und Datenmanagementlösungen von Zalaris helfen Kunden bei der Visualisierung von Personaldaten und der Dokumentation im Bereich Compliance. Die Visualisierung der Zusammensetzung der Belegschaft hilft dabei, potenzielle Probleme mit Blick auf die Gleichberechtigung zu erkennen, zum Beispiel in Bezug auf Rasse, Geschlecht und Gehaltsniveau, sodass diese adressiert werden können.

**Teil 2: Aktive Förderung der Gleichstellung und Kampf gegen Diskriminierung**

**Grundsätze, Verfahren und Standards zur Gleichstellung und Antidiskriminierung**

Bei Zalaris bemühen wir uns um eine positive, integrative Unternehmenskultur, in der jeder gleich und mit Respekt behandelt wird. Wir möchten eine Organisation sein, in der unsere Aktivitäten von Vielfalt geprägt werden, die wiederum für neue Ideen und Perspektiven sorgt. Alle unsere Mitarbeitenden sollen ihr Berufs- und Privatleben in Einklang bringen können. Dazu tragen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten bei. Wir erwarten von allen Beschäftigten, dass sie sich stets respektvoll verhalten, Rücksicht nehmen und sich sowohl untereinander als auch gegenüber Wettbewerbern, Kunden und anderen höflich verhalten. Wir sind davon überzeugt, dass wir uns gegenseitig motivieren, wenn wir andere einbeziehen und uns gemeinsam engagieren. Diskriminierung und Belästigung werden von uns nicht toleriert. Jede/r, die/der sich diskriminiert oder belästigt fühlt, wird bei uns ernst genommen. Wir verfügen über etablierte Richtlinien zur Verhinderung sexueller Belästigung, zu denen regelmäßige Umfragen und klare Meldestrukturen gehören. Unsere Grundsätze und Verfahren zur Gleichstellung und Antidiskriminierung basieren auf der HR-Strategie des Unternehmens sowie den dazugehörigen Leitfäden, den Richtlinien für Beschäftigte und dem Code of Conduct für alle Unternehmensbereiche.

### *Unsere Bemühungen, für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu sorgen und Risiken zu erkennen*

Erhebungen zu Diskriminierung oder Belästigung und Mobbing werden regelmäßig als Teil unserer Engagement-Umfrage unter unseren Mitarbeitenden durchgeführt. Zudem kommunizieren wir regelmäßig unsere externe Whistleblowing-Plattform, mit der wir eine Möglichkeit für anonyme Meldungen bieten.

Alle gemeldeten Fälle werden gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern vor Ort im Rahmen von Aktionsplänen verfolgt. Im Jahr 2021 wurde zudem für alle Mitarbeitenden eine spezielle Kampagne zur Sensibilisierung und Schulung zum Thema Belästigung und Mobbing durchgeführt.

Zalaris hat 2021 sämtliche Prozesse im Personalmanagement vollständig digitalisiert, um für eine transparente Bearbeitung und für die Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu sorgen.

Im Vorfeld unserer jährlichen Gehaltsanpassungen werden spezifische Analysen durchgeführt, um mögliche Diskriminierungen (Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit) aufzudecken und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Das "#teamZalaris Engagement Panel", in dem Arbeitnehmervertreter aus allen Ländern repräsentiert sind, war das ganze Jahr 2021 über aktiv. Im Jahr 2022 werden wir die Einbeziehung der Mitarbeitenden auch auf die Bereiche Gleichstellung und Vielfalt ausweiten. Dies spiegelt sich auch in der Änderung des Namens zu "#teamZalaris Engagement & Diversity Panel" wider.



**Der Vorstand besteht aus:**

**50% 50%**  
Männern Frauen

**2.7%**

**Abwesenheit aufgrund von Krankheit (2021)**

**Null**

**Verletzungen oder Unfälle am Arbeitsplatz im Jahr 2021**

## Reporting zu Fehlzeiten und Unfällen

Langfristig hängt der Erfolg von Zalaris davon ab, ob wir unsere Werte "exzellente Dienstleistungen, qualitätsorientierte Prozesse und Mitarbeitende - unser wichtigstes Kapital" mit Leben füllen. Das Unternehmen will die Qualität seiner angebotenen Leistungen kontinuierlich verbessern und gleichzeitig ein positives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten bieten.

Zalaris verlangt von allen Mitarbeitenden und Auftragnehmern, dass sie sich für Gesundheit und Sicherheit engagieren und in diesen Bereichen Verantwortung übernehmen. Fachvorgesetzte haben eine wichtige Rolle bei der Kommunikation und Umsetzung der entsprechenden Richtlinien und Standards und sorgen zugleich dafür, dass diese stets eingehalten werden. Wir verpflichten uns zu folgenden Punkten:

- ständiges Engagement zum Schutz und der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten, um (Arbeits-)Unfälle zu vermeiden
- Festlegung von gesundheits- und sicherheitsrelevanten Zielen, Messung der Ergebnisse, Bewertung und kontinuierliche Verbesserung von Prozessen, Leistungen und Produktqualität durch den Einsatz eines effektiven Managementsystems
- Zusammenarbeit zwischen Management, Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretern zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds mit Blick auf physische und psychische Belange, um Motivation und Teamwork aller Beschäftigten zu maximieren
- Planung von, Reaktion auf und Wiederherstellung nach Notfällen, Krisen und/oder Arbeitsausfällen
- Entwicklung von Leistungen, die unseren Kunden dabei helfen, gesundheits- und sicherheitsrelevante Probleme zu überwachen und auf diese zu reagieren
- offene Kommunikation mit Interessengruppen, um für ein umfangreiches Verständnis unserer gesundheits- und sicherheitsrelevanten Richtlinien, Standards, Programme und Leistungen zu sorgen

Die krankheitsbedingte Abwesenheit lag im Jahr 2021 bei durchschnittlich 2,7%. Zudem wurden 2021 keine Verletzungen oder Unfälle am Arbeitsplatz gemeldet.

## Life-Work-Balance

Zalaris will es allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht ermöglichen, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren. Um dieses Ziel zu unterstützen, bieten wir spezielle Urlaubsregelungen, Home-Office-Lösungen, Teilzeitstellen und andere flexible Arbeitsmodelle an.

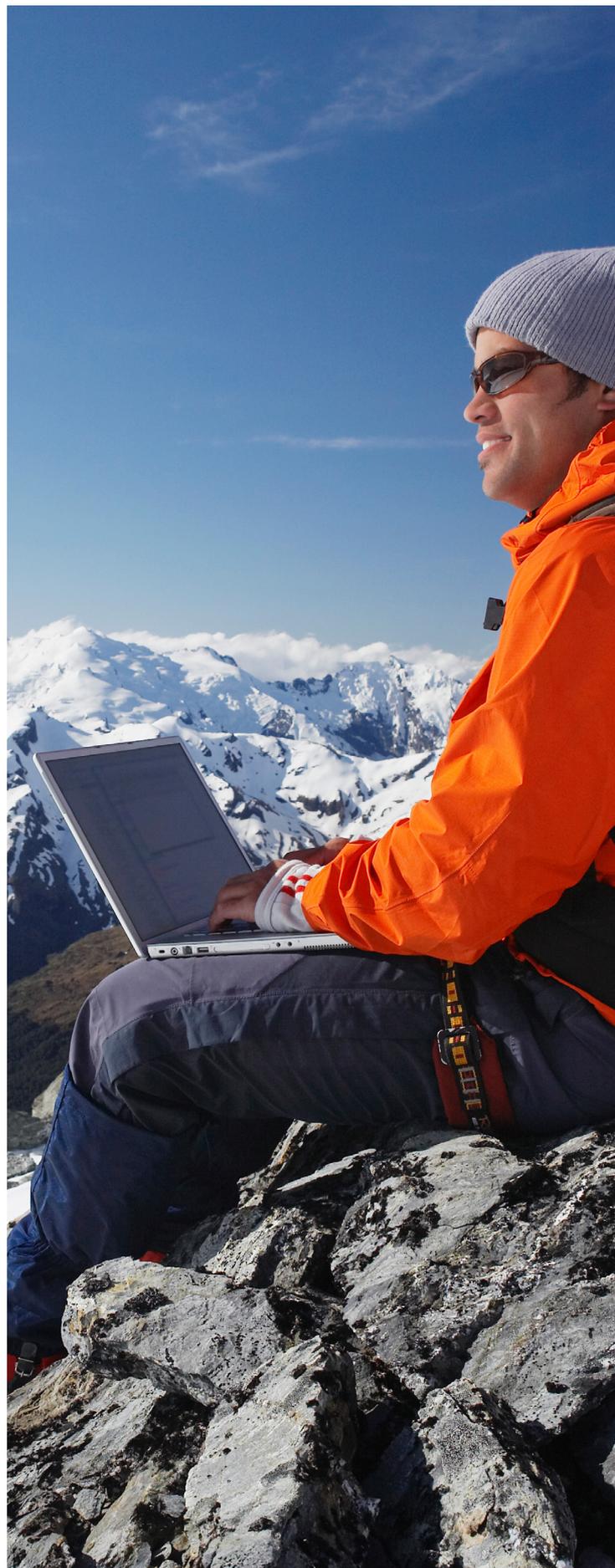
Das Unternehmen bietet verschiedene Programme und Maßnahmen an, um die Mitarbeitenden zu körperlichen Aktivitäten zu motivieren. In unseren Kantinen wird stets auf gesundes Essen geachtet.

Die Lösungen von Zalaris helfen Kunden und ihren Beschäftigten dabei, Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaubstage mit Hilfe von effektiven mobilen Lösungen ganz leicht zu erfassen. Unsere Lösungen für die Personalplanung werden eingesetzt, um eine optimale Personalbesetzung über das gesamte Jahr hinweg zu gewährleisten und so die Grundlage für eine ausgewogene Life-Work-Balance zu schaffen.

Unsere Lösungen für die Analyse von Fehlzeiten und Krankenstände ermöglichen Unternehmen, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen. Bei der Wiedereingliederung können die verantwortlichen Führungskräfte die einzelnen Schritte zudem übersichtlich dokumentieren. Das macht den Wiedereinstieg einfacher.

Unsere mobilen und portalbasierten Lösungen für vollständig digitale Abrechnungs- und HR-Prozesse unterstützen flexible Arbeitsmodelle und das Arbeiten von zu Hause. Besonders deutlich wurde dies 2020 und 2021 während der Corona-Pandemie, als die Mehrheit der Belegschaft einen großen Teil des Jahres von zu Hause gearbeitet hat. Unsere Bemühungen zur Bewältigung der Corona-Krise werden von unseren Beschäftigten anerkannt. Das zeigt sich unter anderem in den hohen Werten für das Mitarbeiter engagement in allen Ländern.

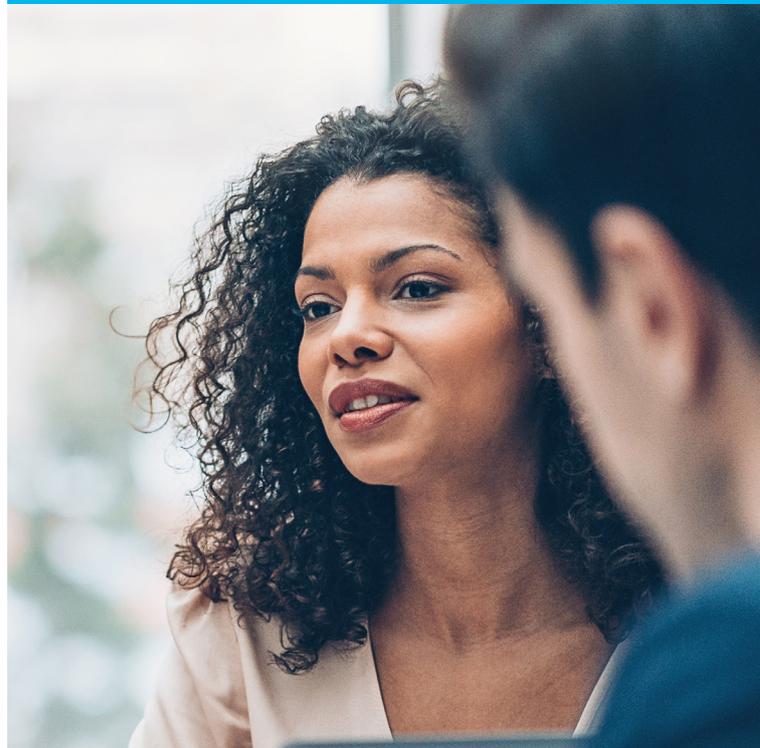
Zalaris ist davon überzeugt, dass wir durch die Ansiedlung unserer Servicezentren im Randgebiet von Ballungszentren - wo unsere Präsenz wahrgenommen und geschätzt wird - gute Geschäftsmöglichkeiten mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein für unsere Umwelt verbinden können. Dadurch können die Menschen dort arbeiten, wo sie auch leben möchten. Unsere sichere, zentralisierte IT-Infrastruktur hilft uns dabei, kosteneffiziente Servicezentren schnell einzurichten. Dabei spielt es keine Rolle, an welchen Standorten unsere Kunden aktiv sind.



# 05.

## Governance

Zalaris ASA engagiert sich dafür, dass eine offene und ehrliche Kommunikation im Unternehmen die Regel ist und nicht die Ausnahme.



Code of Conduct  
Reportingstandard - ESG  
Wesentlichkeitsbewertun-  
Risiko  
Zulieferer  
Moderne Sklaverei  
Whistleblowing-Plattform

## Code of Conduct

Der Code of Conduct ist ein wesentlicher Bestandteil der formalen Unternehmensführung bei Zalaris. Dieser Verhaltenskodex definiert die Kernprinzipien und ethischen Standards, auf deren Basis wir bei Zalaris Werte schaffen. Diese Grundsätze und Standards werden auch in andere für die Unternehmensführung relevante Dokumente aufgenommen. Der Kodex gilt für Zalaris ASA und alle Tochtergesellschaften, an denen Zalaris direkt oder indirekt mehr als 50% der stimmberechtigten Anteile besitzt. Er gilt für Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und andere Beschäftigte sowie für alle Personen, die im Namen des Unternehmens handeln.

Der Code of Conduct gilt nicht verbindlich für die Geschäftspartner des Unternehmens. Zalaris möchte jedoch nicht mit Unternehmen in Verbindung gebracht werden, die nicht auf der Basis angemessener ethischer Standards agieren.

Jeder, der mit Zalaris in Verbindung steht, muss sich an die Leitsätze und Richtlinien halten. Einzelne Abweichungen können entschuldigt werden, allerdings nie zu Lasten der Integrität. Bei Zalaris wollen wir auf diese Art unternehmerisch aktiv sein und so Werte für unsere Kunden, Investoren, Beschäftigte und alle, die von unseren Dienstleistungen profitieren, schaffen.

Der Code of Conduct beeinflusst unseren Blick auf unser Handeln und das, was wir tun oder nicht tun. Zalaris möchte, dass jeden Mitarbeitende ein Verständnis dafür hat, wie dieser Kodex seine tägliche Arbeit beeinflusst und welche Handlungsoptionen er gibt. Es liegt in der persönlichen Verantwortung jedes einzelnen Beschäftigten, sich an die geltenden Vorgaben zu halten.

Für Vorgesetzte ist der Code of Conduct als Grundlage für ihre berufliche Entscheidungen zu verstehen. Sie sind dafür verantwortlich, dass in ihren Teams eine den Richtlinien entsprechende Umgebung geschaffen und sichergestellt wird.

Wir halten uns immer an geltende Gesetze und Vorschriften. Falls es Abweichungen zwischen diesen und den in unserem Verhaltenskodex festgelegten Standards geben sollte, ist der höchste Standard anzuwenden, der mit den vor Ort geltenden Gesetzen vereinbar ist.

Obwohl der Umfang des Code of Conduct so gewählt wurde, dass alle für ein ethisches Verhalten relevanten Bereiche abgedeckt werden, wird es in der Praxis auch zu Situationen kommen, in denen dieser Kodex keine ausdrückliche Anleitung bietet. In solchen Situationen gilt der Grundsatz, im besten Interesse von Zalaris zu handeln und sich im Zweifelsfall mit seinem Vorgesetzten zu beraten.

Alle Fragen zur Auslegung oder Anwendung dieses Kodex sind mit der/dem Vorgesetzten oder den zuständigen Ansprechpartnern zu klären. Alle ungeklärten Fragen sind an den Group Compliance Officer von Zalaris zu richten.

[Lesen Sie mehr über unsere Leitsätze zur Gemeinschaft](#)

[Lesen Sie mehr über unsere Leitsätze zu Unternehmensbeziehungen](#)

[Lesen Sie mehr über unsere Leitsätze zu Vermögenswerten](#)

[Lesen Sie mehr über unsere Leitsätze zum Umgang mit Verstößen](#)



## Reportingstandard - ESG

Im Laufe des Jahres 2022 wird Zalaris den GRI-Standard (Global Reporting Initiative) als Dokumentationsstandard sowie als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 einführen. Die GRI ist eine unabhängige, internationale Organisation, die Unternehmen, Regierungen und anderen Organisationen dabei hilft, ihre Nachhaltigkeitswirkung zu verstehen und zu kommunizieren. Die GRI bietet einen der global am weitesten verbreiteten Standards für die Nachhaltigkeitsdokumentation.

Als Anbieter des weltweit am häufigsten verwendeten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verfügt die GRI über ein breites Spektrum an Leitlinien, Informationen und Support. Der GRI-Rahmen ermöglicht es Investoren, Kunden und anderen Interessengruppen, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen besser zu bewerten.

## Wesentlichkeitsbewertung

Im Rahmen der Einführung des GRI-Dokumentationsstandards werden wir im Jahr 2022 bei Zalaris auch eine Wesentlichkeitsbewertung durchführen.

Die Prioritäten unserer Stakeholder unterliegen ständigen Veränderungen, weshalb es wichtig ist, dass wir uns kontinuierlich weiterentwickeln, um ihre Erwartungen zu erfüllen. In Gesprächen und Umfragen mit internen und externen Stakeholdern wird dazu eine Liste erstellt, in der wesentliche Themen aufgeführt und priorisiert werden. Diese Liste der wesentlichen Themen ist ein wichtiger Bestandteil der künftigen Anstrengungen von Zalaris im Bereich Nachhaltigkeit.

## Risk

Das Risikomanagement steht im Mittelpunkt des laufenden IT-Betriebs und der IT-Entwicklung bei Zalaris. Nachfolgend werden die Herangehensweise und die wichtigsten Aspekte unseres Risikomanagements erläutert. Ziel jeder Risikobewertung ist die Auswertung der Ausrichtung und Koordination des Risikomanagements und der internen Kontrollmaßnahmen. Darüber hinaus soll bewertet werden, wie wirksam die definierten Maßnahmen mit Blick auf die Minderung der wichtigsten Geschäftsrisiken sind, die sich auf Zalaris' Fähigkeit zur Erreichung der Unternehmensziele auswirken:

- Unterstützung der Unternehmensleitung bei der Identifikation und Bewertung der wichtigsten Geschäftsrisiken
- Versorgung der Unternehmensleitung mit einem nach Prioritäten geordneten Überblick des sich verändernden Risikoprofils
- Identifizierung und Priorisierung der Risikobereiche, die vorrangig verbessert werden sollen, inklusive Überwachung der entsprechenden Aktivitäten

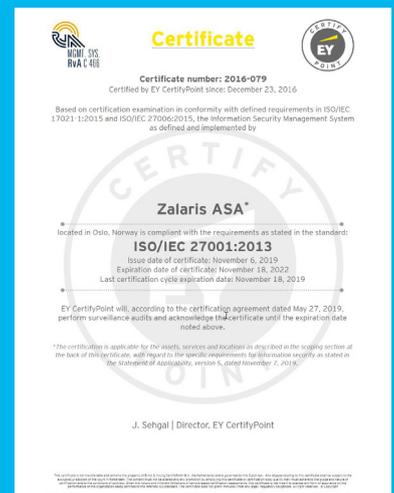
Eine effektive Unternehmensführung ist unter anderem davon abhängig, dass das Unternehmen Risiken frühzeitig erkennt und entsprechend gesteuert wird. Ein wirksames Risikomanagement ist daher enorm wichtig, um die strategischen Ziele zu erreichen, und sollte daher ein integraler Bestandteil der Entscheidungsprozesse auf Managementebene sein.

## ISO 9001:2015

Obwohl diese Norm sich nicht direkt auf die Datensicherheit bezieht, sind die Zalaris-Systeme im Bereich Qualitätsmanagement ein wichtiger Bestandteil der Bemühungen von Zalaris, bewährte Verfahren, Richtlinien und Vorgaben einzuhalten.

## ISO/IEC 27001

ISO/IEC 27001 ist ein Standard für die Datensicherheit, der zur Normengruppe ISO/IEC 27000 gehört. ISO/IEC 27001 spezifiziert ein Verwaltungssystem, in dem die Datensicherheit durch das Management kontrolliert wird, wofür es spezifische Anforderungen gibt. Unternehmen, die diese Anforderungen erfüllen, können von einer akkreditierten Organisation nach erfolgreichem Abschluss des entsprechenden Prozesses zertifiziert werden.



## Zulieferer

Unsere Zulieferer sind für uns unerlässlich, um unsere Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen versorgen zu können. Da Zalaris mit seinen Lieferanten in einer direkten Verbindung steht, kann sich deren Verhalten auch auf die Reputation von Zalaris auswirken.

Zulieferer müssen fair und gleichberechtigt behandelt werden. Zulieferer, die im Wettbewerb um Verträge mit Zalaris stehen, müssen den Auswahlverfahren von Zalaris vertrauen können. Zalaris erwartet von allen Zulieferern, dass sie sich an Zalaris' Code of Conduct für Zulieferer halten.

Bei der Auswahl von Zulieferern halten wir uns an bestehende Richtlinien und Verfahren. Wir helfen unseren Zulieferer dabei, den Zalaris Code of Conduct für Zulieferer zu verstehen und achten darauf, dass sie diesen einhalten. Verstößt ein Zulieferer gegen diese Grundsätze, handeln wir sofort und melden dies entsprechend.

## Moderne Sklaverei

Zalaris verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber moderner Sklaverei und verpflichtet sich dazu, Sklaverei und Menschenhandel in unserem Unternehmen und unserer gesamten Lieferkette zu verhindern. Wir haben konkrete Schritte unternommen, um gegen moderne Sklaverei vorzugehen, die wir in unserer Erklärung erläutern. In dieser Erklärung werden auch die Maßnahmen präsentiert, die wir ergriffen haben, um alle potenziellen Risiken der modernen Sklaverei, die im Zusammenhang mit unserer unternehmerischen Tätigkeit stehen, zu identifizieren und um Sklaverei und Menschenhandel zu verhindern.

Wir bauen zu all unseren Zulieferern eine Beziehung auf, die auf Vertrauen und Integrität basiert und für beide Seiten vorteilhaft ist. Unsere Verfahren zur Auswahl und Aufnahme von Zulieferern umfassen eine sorgfältige Prüfung der Reputation und der Gesetzestreue des Lieferanten, sowie von dessen Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards einschließlich zugehöriger Referenzen. Uns sind keine Vorwürfe von Menschenhandel und/oder Sklaverei gegen einen unserer Zulieferer bekannt. In diesem Fall würden wir sofort gegen den jeweiligen Zulieferer vorgehen und diesen bei den zuständigen Behörden melden.

## Whistleblowing-Plattform

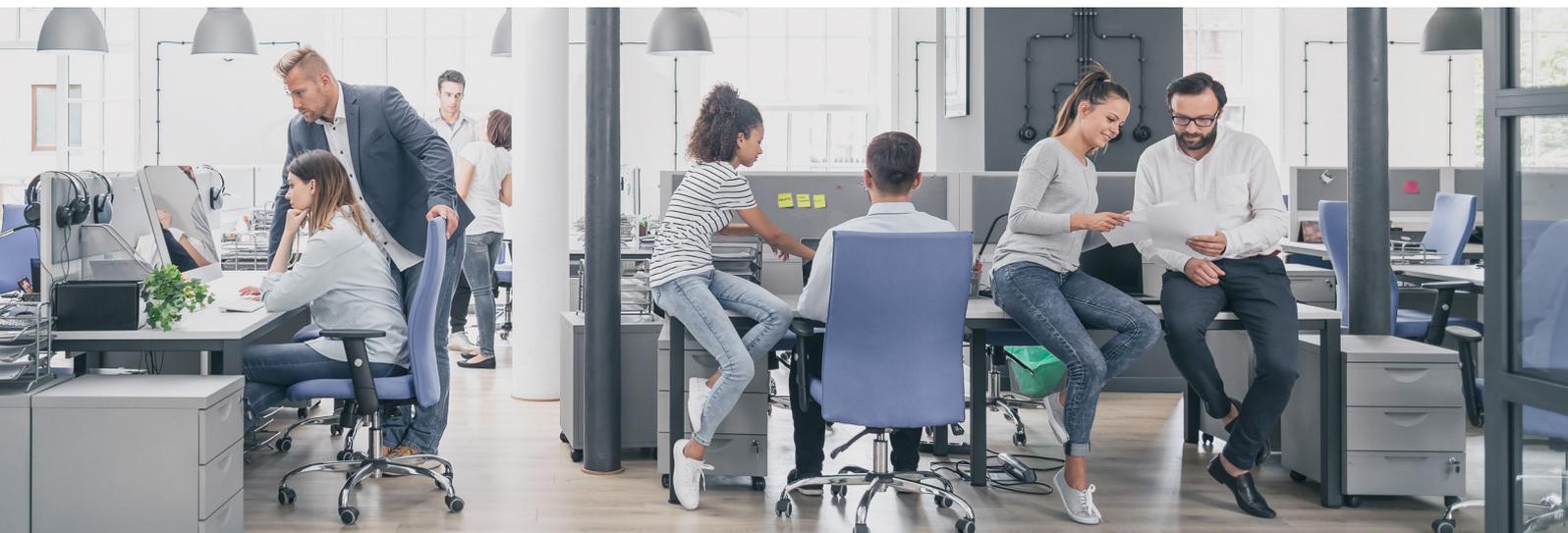
Die Whistleblowing-Plattform von Zalaris wird von EthicsPoint gehostet und ist nicht Teil der Website oder des Intranets von Zalaris ASA.

### Unsere Verpflichtung

Zalaris ASA engagiert sich für eine Arbeitsumgebung, in der eine offene und ehrliche Kommunikation die Regel ist und nicht die Ausnahme. Zalaris will die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Beschäftigte sich vertrauensvoll an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden, wenn sie glauben, dass es zu Verstößen gegen Richtlinien oder Standards gekommen ist.

In Situationen, in denen Mitarbeitende lieber eine anonyme Meldung machen wollen, werden die entsprechenden Informationen von EthicsPoint auf einer absolut vertraulichen und anonymen Basis an Zalaris übermittelt. Zalaris garantiert, dass alle Meldungen genau untersucht werden.

[Die Whistleblowing-Plattform von Zalaris finden Sie hier.](#)

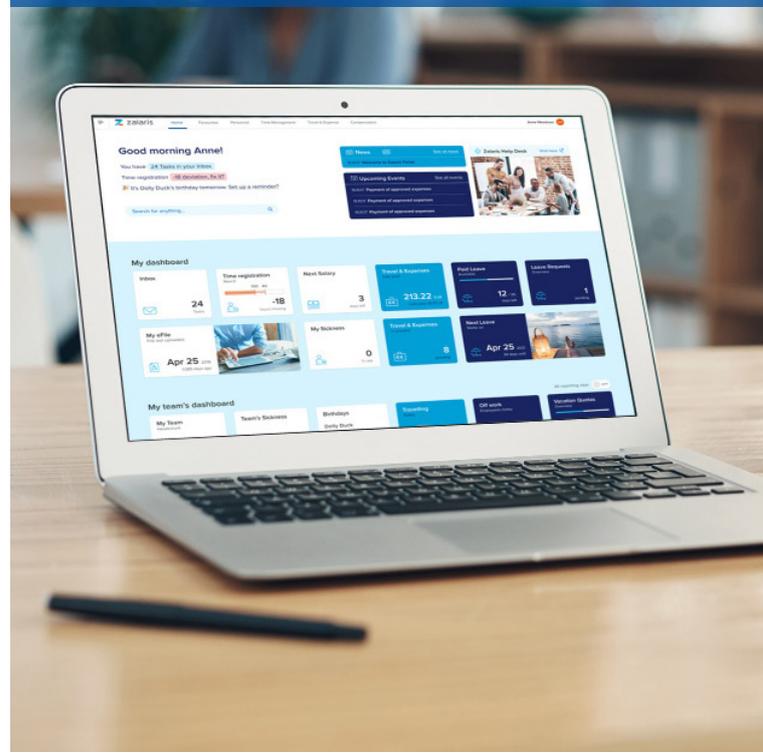


# 06.

## ESG-Produktfokus

Bei Zalaris wollen wir funktionale Produkte anbieten und diese laufend erweitern, damit unsere Kunden und wir selbst Anreize für “richtige Entscheidungen” erhalten und damit wir Nachhaltigkeitsfaktoren, die im Zusammenhang mit den Beschäftigten stehen, verfolgen und dokumentieren können.

ESG-Produktfokus  
My Carbon Footprint  
Aktuell in Vorbereitung



## ESG-Produktfokus

Es ist davon auszugehen, dass Themen rund um nachhaltige Entwicklung stark von der Digitalisierung profitieren werden. Die Digitalisierung spielt beim Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele eine große Rolle.

Wir statten unsere Produkte mit Features aus, die unseren Kunden und auch uns selbst ermöglichen, Anreize für "richtige Entscheidungen" zu setzen und Nachhaltigkeitsfaktoren im Zusammenhang mit der Belegschaft zu verfolgen und zu dokumentieren.

Im Laufe des Jahres 2022 werden wir unsere SAP-basierte Plattform PeopleHub mit verschiedenen ESG-Monitoringfunktionen ergänzen.

## My Carbon Footprint

Unsere App "My Carbon Footprint" soll es jedem von uns ermöglichen, den eigenen beruflich begründeten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu überwachen. Der Verkehr ist ein Hauptfaktor für die Erzeugung von Treibhausgasen. Pendleremissionen entstehen durch Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz mit dem eigenen Auto, öffentlichen Verkehrsmitteln oder anderen Fahrzeugen. Diese Emissionen sind Teil der indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens.

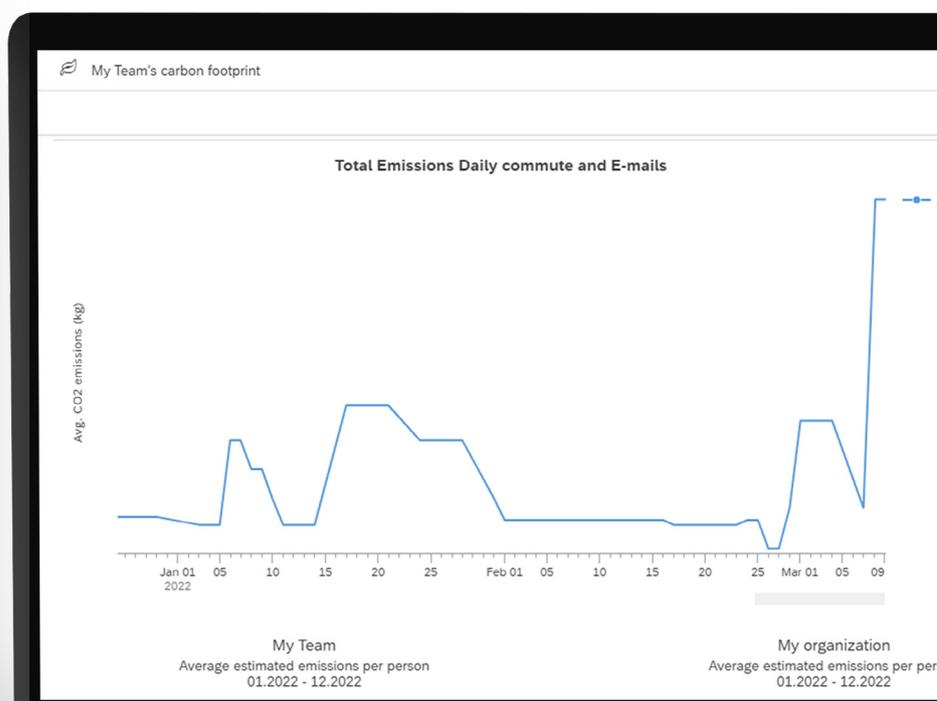
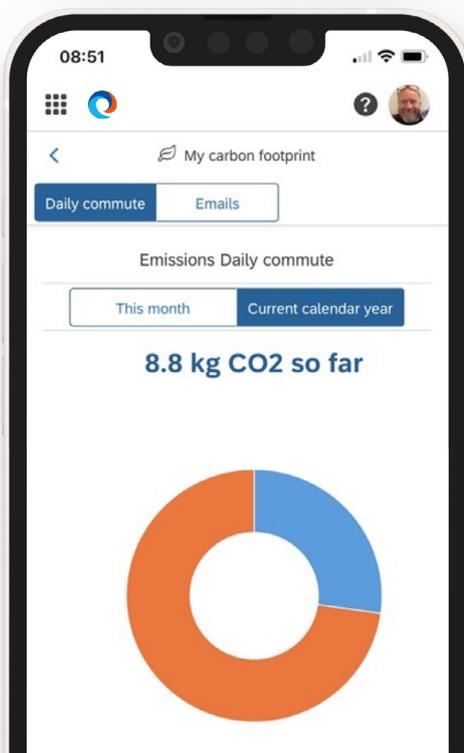
Auf individueller Ebene sorgt die Messung des Fußabdrucks für einzelne Fahrten dafür, dass wir bewusste Entscheidungen bei der Wahl von Transportmitteln treffen können. Auf der Unternehmensebene lassen sich auf diese Weise zudem Muster und Trends erkennen, so dass eine

Organisation besser verstehen kann, wo und wie die einzelnen Fußabdrücke entstehen. Ebenso wichtig ist es, dass aggregierte Daten für Unternehmen eine bessere Planung ermöglichen, um ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern.

Die App "My Carbon Footprint" enthält darüber hinaus einen Rechner, der dem Beschäftigten den Fußabdruck seines E-Mail-Verkehrs berechnet. Eine E-Mail wird oft als kostenlos und sauber wahrgenommen, hat jedoch ebenfalls einen Fußabdruck. Jede E-Mail, die wir verschicken, verbraucht Strom, um sie anzuzeigen; zudem benötigt die Netzwerkverbindung Strom beim Übertragen der E-Mail. Für eine gewöhnliche E-Mail mit reinem Text werden durch den verbrauchten Strom vier Gramm CO<sub>2</sub>-Emissionen verursacht. Für eine E-Mail mit einem Bild als Anhang steigt der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf einen durchschnittlichen Wert von 50 Gramm. Das Versenden von 42 E-Mails entspricht ungefähr einer Fahrt von einem Kilometer mit einem Mittelklassewagen (Diesel).

## Aktuell in Vorbereitung

Im Laufe des Jahres 2022 wollen wir die App "My Carbon Footprint" auch auf Geschäftsreisen ausweiten. Die "HR & Payroll"-Lösung von Zalaris bietet schon jetzt einen Überblick über grundlegende Daten wie Reisemodus, Entfernung, Hotels und vieles mehr. Wenn diese Daten für die automatisierte Dokumentation des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks für jede Geschäftsreise genutzt werden, werden solche Berichte über Geschäftsreisen wesentlich genauer. Darüber hinaus sind wir uns sicher, dass ein größeres Bewusstsein rund um dieses Thema Einfluss darauf haben wird, wie und mit welcher Frequenz Geschäftsreisen unternommen werden.





<b>Postal Address</b>	ZALARIS Deutschland AG Siebenstücken 20
<b>Visiting Address</b>	24558 Henstedt-Ulzburg
<b>Telefon</b>	+49 (0) 4193-7532-0
<b>Telefax</b>	+49 (0) 4193-7532-10
<b>Internet</b>	<a href="http://www.zalaris.de">www.zalaris.de</a>
<b>E-Mail</b>	<a href="mailto:info@zalaris.de">info@zalaris.de</a>

Zalaris, die hier erwähnten Produkte und Dienstleistungen von Zalaris sowie die entsprechenden Logos und Marken sind eingetragene Marken des Unternehmens. Alle anderen hier erwähnten Produkt- und Dienstleistungsamen sind als Marken der jeweiligen Unternehmen anerkannt (oder können als solche anerkannt werden).