



ESG-Bericht

2025





Allgemeine Angaben

(VSME B1)

HR-ON A/S

Østre Stationsvej 27, 3. Etage, 5000 Odense C
Dänemark

Geolokation: 55.401893467341694,
10.387113440002269

CVR-Nr.

Sitz: 34474540

ESG-Rechnungsjahr:

01.01.2025 - 31.12.2025

Vorstand:

Jesper Jarlbæk - Chairman

Martin Rønne Bjerregaard

Ali Ekber Cevik

Geschäftsführung:

Ali Ekber Cevik

Grundlage für die Erstellung

Rechtsform des Unternehmens: ApS

NACE-Sektorkode - K621

Bilanzsumme - 41,482,283 DKK

Umsatz - 30,866,590 DKK

Anzahl der Beschäftigten - 60



Indhold

3.	Unsere ESG-Strategie	18.	ESG in der praxis - Meilensteine ab 2025
5.	Über HR-ON	19.	Fokusbereich 1
5.	HR-ON	21.	Fokusbereich 2
7.	Organisation und führung	25.	Fokusbereich 3
8.	Strategie und fokusbereiche	28.	Fallstudie
11.	Doppelte materialitätsanalyse	33.	Fokusbereich 4
12.	Fokusbereiche der ESG-Arbeit	36.	Fokusbereich 5
14.	Ansatz zur nachhaltigkeit und ESG	38.	Status und Überblick
15.	Die 17 globalen ziele	41.	Anhang



Unsere ESG-Strategie

Die Nachhaltigkeit der Zukunft beginnt nicht im Tabellenblatt, sondern in der Art und Weise, wie wir Menschen führen.

Als einer der größten Anbieter von HR-Software in Dänemark stehen wir genau dort, wo Strategie zur Praxis wird. Das gilt sowohl für den Alltag von Organisationen, für die Entscheidungen in HR-Abteilungen als auch für die Daten, die das Arbeitsleben prägen. Das verpflichtet. Deshalb ist dieser ESG-Bericht nicht nur ein „Anhang“ zu unserem Geschäft – er ist ein integrierter Bestandteil davon.

Der Bericht wurde als Compliance-Übung erstellt und nach dem VSME-Standard (Freiwilliger Nachhaltigkeitsberichtsstandard für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)) strukturiert. Er stellt unsere erste umfassende Dokumentation der Auswirkungen dar, die wir haben – und haben möchten. Das Jahr 2025 ist unser Basisjahr, in dem wir alle wesentlichen Fokusbereiche erfasst und gemessen haben. Von hier aus werden wir systematisch und transparent daran arbeiten, Ziele zu setzen und unsere Fortschritte Jahr für Jahr zu verfolgen.

Unser ESG-Profil spiegelt unser Kerngeschäft wider. Als Softwareunternehmen haben wir einen begrenzten direkten ökologischen Fußabdruck, aber einen erheblichen Einfluss auf die soziale und die Governance-Dimension – sowohl in unserer eigenen Organisation als auch durch die HR-Lösungen, die wir anbieten.

Wir sind davon überzeugt, dass Wohlbefinden, verantwortungsvolle Führung und ein starkes Wertefundament Voraussetzungen für langfristige Nachhaltigkeit sind – auch im Hinblick auf Klima und Ressourcen.

Deshalb arbeiten wir gezielt mit ökologischer, sozialer und unternehmerischer Verantwortung.





Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Bereiche, in denen wir den größten Unterschied machen können. Für uns bedeutet das, Werte in die Praxis umzusetzen und sicherzustellen, dass unsere Produkte, Entscheidungen und Partnerschaften eine nachhaltige Entwicklung unterstützen.

Unser ESG-Ansatz basiert auf einer grundlegenden Frage: Wer sind wir – und welchen Unterschied können wir tatsächlich machen?

Wir haben den Bericht auf Grundlage unserer Werte und unserer Praxis aufgebaut und anschließend mit den Anforderungen des Standards abgeglichen. Das bedeutet, dass insbesondere die sozialen (S) und Governance-Aspekte (G) bereits in unserer Kultur verankert sind. Die ESG-Arbeit ist keine neue Steuerungsebene über der Organisation – sie ist eine gemeinsame Sprache für das, woran wir bereits glauben und wie wir arbeiten.

Dieser Bericht ist der erste Meilenstein. Die Basiskennzahlen aus dem Jahr 2025 geben uns einen klaren Ausgangspunkt. Doch Nachhaltigkeit ist kein Ziel, sondern eine kontinuierliche Managementaufgabe.

Wir glauben, dass Vertrauen ein Wettbewerbsvorteil ist, dass verantwortungsvolle Führung robuste Organisationen schafft und dass das HR der Zukunft eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung nachhaltiger Unternehmen spielt. Dieser ESG-Bericht ist Teil unseres Beitrags zu dieser Entwicklung.

Ali E. Cevik

CEO & Gründer, HR-ON





Über HR-ON



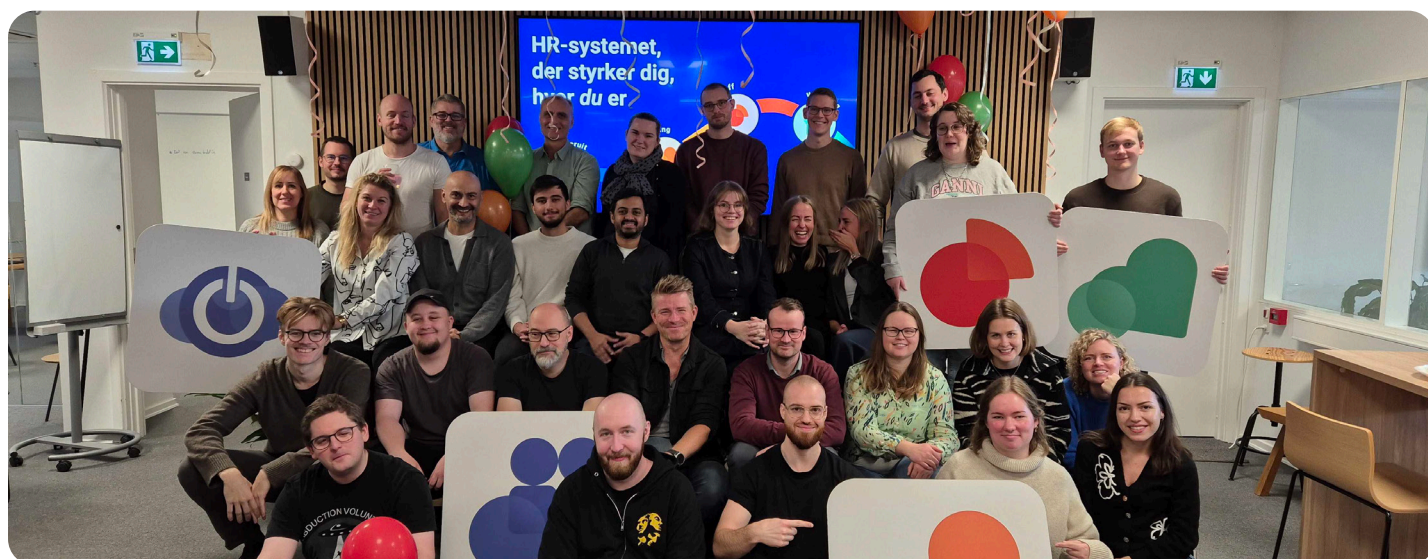
HR-ON:

Von Werten zur Technologie – so entwickeln wir Software, die Menschen weiterbringt

HR-ON ist ein dänisches Unternehmen mit Hauptsitz im Herzen von Odense. Wir entwickeln ein HR-System für Unternehmen und Organisationen, das sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor eingesetzt werden kann.

Mit unserem digitalen HR-System wird die Employee Journey für die einzelne Person nahtlos abgebildet – von dem Moment an, in dem eine Person die Karriereseite einer Organisation besucht, sich auf eine Stelle bewirbt, den Rekrutierungsprozess durchläuft und in das Unternehmen onboarded wird, bis hin zur Zeit als Mitarbeitende*r, in der kontinuierlich ein Fokus auf Entwicklung und Wohlbefinden seitens der Organisation erforderlich ist.

Mit den digitalen Lösungen von HR-ON werden HR und Management durch optimierte Arbeitsprozesse unterstützt, die Zeit und Aufwand reduzieren, da viele Abläufe automatisiert sind. Organisationen haben zudem die Möglichkeit, einzelne Produkte entsprechend ihrem individuellen Bedarf auszuwählen und zu erwerben.





Organisation und führung

Bei HR-ON entwickeln wir in erster Linie Software für Menschen. Dabei gehen wir davon aus, dass wir in unserem Arbeitsumfeld mit wertebasierter Selbstführung arbeiten. Dies tun wir, weil wir davon überzeugt sind, dass sowohl unser Unternehmen als auch unsere Mitarbeitenden mit einem hohen Maß an Mitverantwortung am besten gedeihen.

Als HR-Tech-Unternehmen wollen wir mehr als nur moderne HR-Lösungen entwickeln. Wir wissen, dass wir nur dann erfolgreich dazu beitragen können, Wohlbefinden, Dialog und wertebasierte Selbstführung zu fördern, wenn wir selbst

vorangehen. Wir müssen Technologie so entwickeln, dass sie tatsächlich unserem Menschenbild entspricht.

Wenn man – wie wir – mit wertebasierter Selbstführung arbeitet, bedeutet das kurz gesagt, dass wir in den Teams, die rechts dargestellt sind, selbstorganisiert arbeiten.

Die Aufteilung in unsere sieben Teams ist ebenfalls in der Grafik dargestellt.

Hier sind die sieben Teams dargestellt, in die wir bei HR-ON unterteilt sind. Die einzelnen Teams stimmen untereinander ab:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitszeiten
- Urlaub/ Abwesenheit

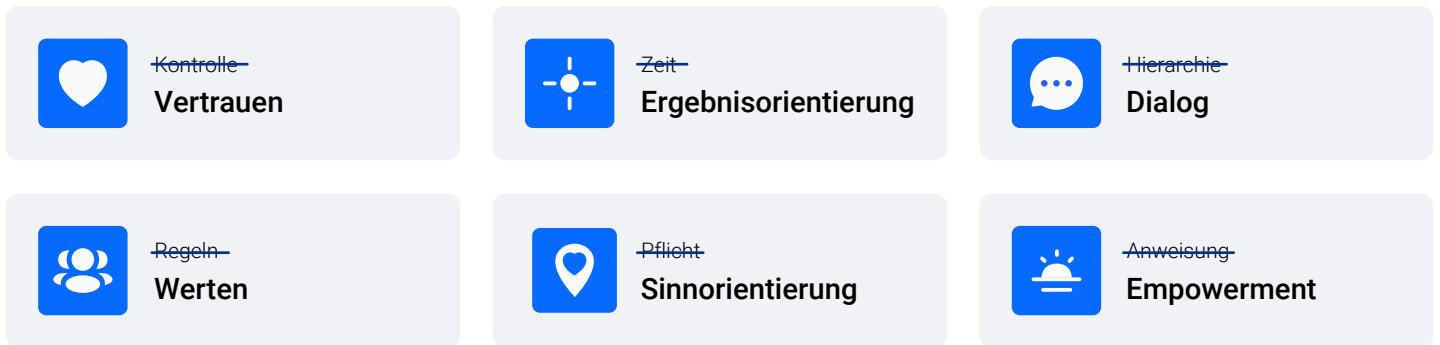
Jedes Team hat eine koordinierende Person, die sich gemeinsam mit den Koordinatoren der anderen Teams darüber austauscht, was in den einzelnen Teams geschieht, sodass alle auf dem gleichen Stand sind und gut informiert bleiben.

Die einzelnen Teams stellen selbst sicher, dass alle Fristen eingehalten werden, sodass wir gemeinsam unsere übergeordneten Ziele erreichen können.





Das tun wir auf Grundlage der Werte, die in der untenstehenden Grafik dargestellt sind:



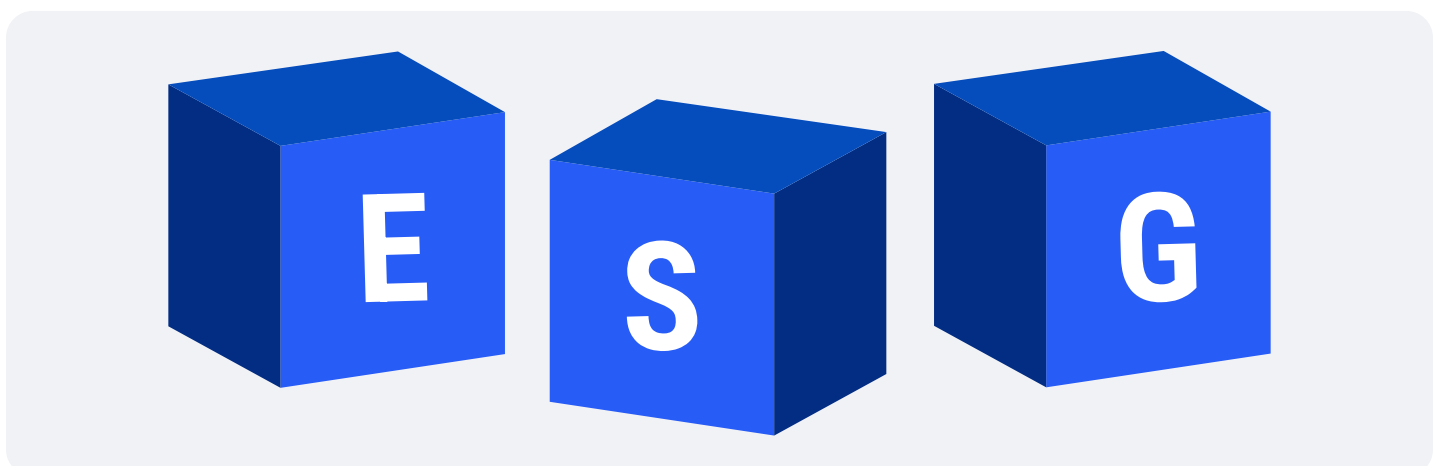
Strategie und fokusbereiche

Strategie, Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen (VSME C1)

Wir entwickeln Technologie, die Prozesse effizienter gestaltet und eine wertebasierte Führung unterstützt. Dieser Bericht, den Sie hier über uns lesen, umfasst unsere gesamte Wertschöpfungskette – sowohl vorgelagerte als auch nachgelagerte Aktivitäten sowie unsere eigenen Geschäftsaktivitäten.

Die Berichterstattung deckt somit alle Aktivitäten und Interessengruppen ab, bei denen wir Einfluss haben können – sowohl rückwärts in der Wertschöpfungskette (Lieferanten), vorwärts (Kunden) als auch in den Bereichen, die wir selbst verantworten. Diese Auswirkungen können sowohl positiv als auch negativ sein.

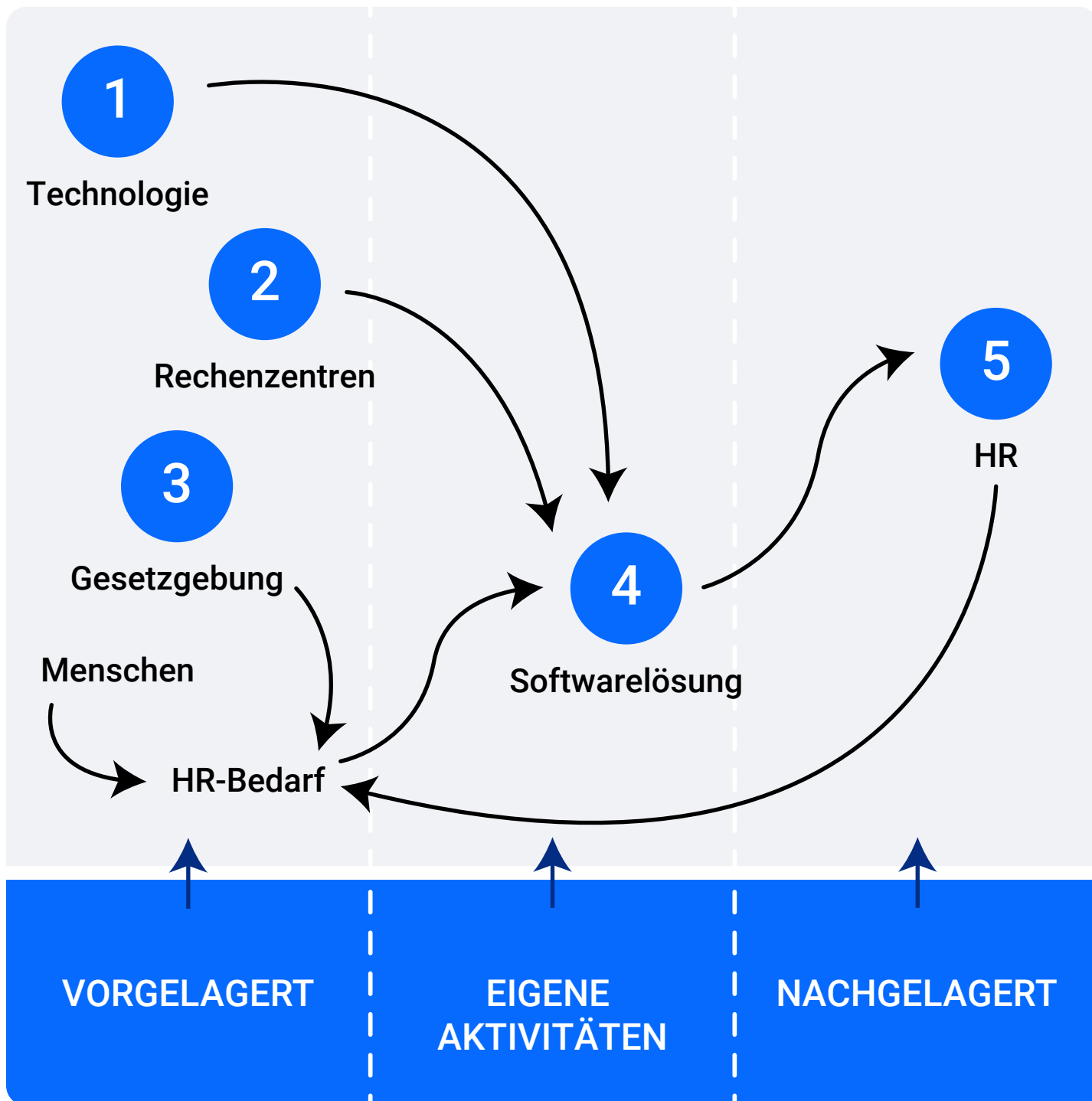
Im Folgenden stellen wir unsere Wertschöpfungskette sowie die Interessengruppen vor, mit denen wir arbeiten.





Stakeholder

- 1. Technologielieferanten
- 2. Rechenzentren
- 3. Behörden
- 4. Mitarbeitende
- 5. Kunden



Wertschöpfungskette von HR-ON



Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Kernaktivitäten und unser Kerngeschäft stehen im Hinblick auf Nachhaltigkeit vor folgenden wesentlichen Herausforderungen:

- Begrenzter Einfluss auf die ökologischen Auswirkungen im Bereich Hosting, da wir von unserem Hosting-Anbieter abhängig sind. Die Auswahl an Anbietern ist eingeschränkt, und nur wenige können das Sicherheitsniveau bieten, das wir benötigen.
- Mitarbeitende als unsere wichtigste Ressource
- Sicherstellung eines positiven Einflusses darauf, wie HR-Abteilungen mit Wohlbefinden arbeiten
- Regulatorische Anforderungen, die im Widerspruch zu einem modernen Menschenbild und Führungsstil stehen können
- Die Fähigkeit, sich in einer sich ständig weiterentwickelnden Branche mit hohen Compliance-Anforderungen zu behaupten



Wir arbeiten aktiv und vorausschauend daran, diese Herausforderungen durch folgende Ansätze zu bewältigen:

- Wir beginnen bei uns selbst, um das Umweltbewusstsein entlang unserer Wertschöpfungskette zu stärken
- Unsere Kultur basiert auf unserem Mitarbeitermanifest und unserem Wertesystem
- Wir entwickeln Lösungen, die eine wertebasierte HR-Praxis unterstützen
- Wir engagieren uns im Dialog über faire HR-Gesetzgebung und entwickeln flexible Lösungen
- Wir stärken unsere Organisation durch Mitverantwortung, kontinuierliches Lernen und Anpassungsfähigkeit

Diese strategischen Ansätze, mit denen wir systematisch und verantwortungsvoll auf nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen reagieren, legen die übergeordneten Prinzipien und Leitlinien für unsere ESG-Arbeit fest und zeigen die Richtung, in die wir uns als Unternehmen entwickeln wollen.



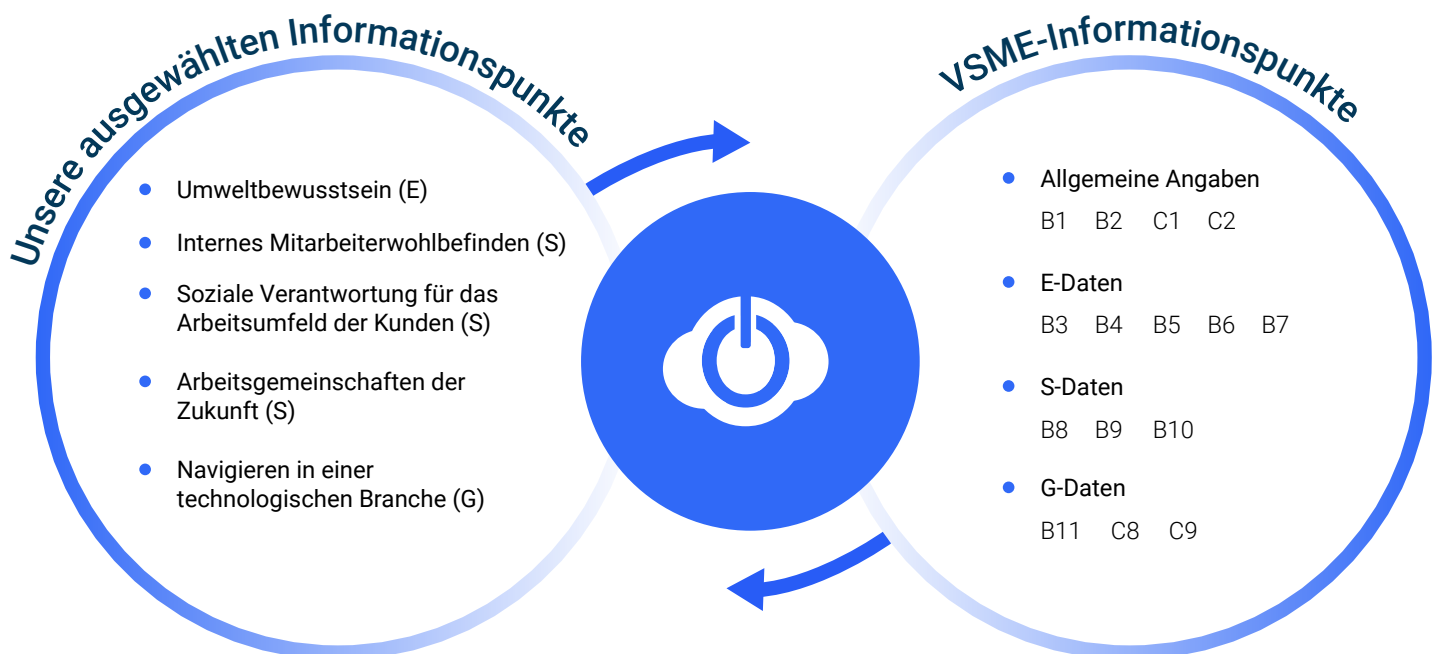
Doppelte materialitätsanalyse

Unsere Doppel-Materialitätsanalyse basiert darauf, dass wir gemeinsam die oben dargestellte Wertschöpfungskette bearbeitet haben, die Interessengruppen kartiert haben und sowohl die wirkungsbezogene als auch die finanzielle Wesentlichkeit durch Workshops, Interviews und interne Analysen identifiziert haben.

Auf Grundlage dieses übergeordneten Kontexts – einschließlich Wertschöpfungskette und Nachhaltigkeitsstrategie – haben wir eine Grundstruktur für unsere ESG-Maßnahmen geschaffen.

Der Prozess der Doppel-Materialitätsbewertung wurde in engem Dialog über die gesamte HR-ON-Organisation hinweg durchgeführt. Unser Ansatz bestand darin, ein solides und zukunftssicheres Fundament für die Nachhaltigkeitsarbeit zu schaffen, ohne uns davon einschränken zu lassen, dass wir noch keine vollständige Dokumentation in allen Bereichen vorlegen können. Wir haben einen praxisnahen und inklusiven Prozess priorisiert, bei dem die Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielten.

Durch ihre tägliche Zusammenarbeit mit Kunden, Kandidaten und anderen Schlüsselinteressengruppen lieferten sie wesentliche Einblicke, die die Arbeitsweise von HR-ON widerspiegeln: partnerschaftlich, transparent und auf gegenseitigem Vertrauen basierend. Dieser Ansatz ermöglichte es, externe Perspektiven einzubeziehen, ohne in dieser Phase einen vollständig formalisierten Interessengruppenprozess durchzuführen.





Wir sind transparent in der Feststellung, dass wir im Jahr 2025 keine fortgeschrittenen Scoring-Tools für die Wesentlichkeitsbewertung eingesetzt haben. Die Bewertungen erfolgten qualitativ und wurden durch die uns verfügbaren Daten gestützt. Wir haben damit einen einfachen, aber realistischen Ansatz gewählt, der die Entwicklungsphase des Unternehmens widerspiegelt und ein robustes Fundament für die weitere Arbeit sicherstellt.

Im Anhang 1 wird erläutert, welche Zu- und Abwahlen im Hinblick auf die VSME-Anforderungen getroffen wurden. Dieses Dokument bietet einen Überblick darüber, welche Themen ausgeschlossen wurden und welche Informationspunkte im Bericht enthalten sind.

Auf dieser Grundlage haben wir fünf zentrale Fokusbereiche identifiziert, die die Basis für die Nachhaltigkeitsstrategie und -politik von HR-ON bilden.

Fokusbereiche der ESG-Arbeit

Im Rahmen der Doppel-Materialitätsanalyse haben wir die Struktur des VSME-Standards befolgt und uns auf die Informationspflichten konzentriert, die für das Geschäft von HR-ON und unseren Einfluss auf die Umwelt am relevantesten sind.

Abschließend sind die Informationspflichten gemäß VSME-Standards in Anhang 1 des Berichts aufgeführt. Im Folgenden haben wir priorisiert, über die Themen zu berichten, die sowohl für die Entwicklung des Unternehmens als auch für die Erwartungen unserer Interessengruppen am wichtigsten sind:

- Umweltbewusstsein (E)
- Interesse Mitarbeiterwohlbefinden (S)
- Soziale Verantwortung für das Arbeitsumfeld der Kunden (S)
- Arbeitsgemeinschaften der Zukunft (G)
- Navigieren in einer technologischen Branche (G)

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt, mit welchen Herausforderungen unsere Kernaktivitäten und unser Kerngeschäft im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit konfrontiert sind. Die Strategie erläutert zudem, wie wir daran arbeiten, diese Herausforderungen zu bewältigen.





Ansatz zur Nachhaltigkeit und ESG

Bei HR-ON haben wir ein ESG-Profil gewählt, das unser Kerngeschäft widerspiegelt: Wir können den größten Einfluss im sozialen und im Governance-Bereich ausüben. Als Softwareunternehmen ist unser direkter ökologischer Fußabdruck begrenzt, aber wir haben ein erhebliches Potenzial, zu beeinflussen, wie Menschen gedeihen, zusammenarbeiten und geführt werden – sowohl in unserer eigenen Organisation als auch bei den Kunden, die unsere HR-Lösungen nutzen.

Wir sind überzeugt, dass die soziale und Governance-Dimension eine Voraussetzung für die grüne Transformation ist. Menschliches Wohlbefinden, verantwortungsvolle Führung und ein starkes Wertefundament schaffen die Rahmenbedingungen, damit Organisationen nachhaltig wachsen können – auch im Hinblick auf Klima und Ressourcen.

Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit basiert daher auf drei Säulen:

- **Ökologische Verantwortung:** Wir arbeiten an unserem eigenen Verbrauch von Hardware, setzen auf Wiederverwertung und verantwortungsvolle Beschaffung und streben danach, das Umweltbewusstsein in unserer Gesellschaft insgesamt zu fördern.
- **Soziale Verantwortung:** Wir stellen Wohlbefinden, Inklusion und Mitverantwortung in den Mittelpunkt und entwickeln Lösungen, die faire und wertebasierte HR-Praktiken bei unseren Kunden unterstützen.
- **Führungsethik (Governance):** Wir setzen Prioritäten bei Datenethik, DSGVO und Transparenz und unterstützen HR-Abteilungen dabei, sich in neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen so zu orientieren, dass sowohl Menschen als auch moderne Arbeitsformen respektiert werden.

Mit diesem Ansatz möchten wir Nachhaltigkeit konkret und wertschaffend machen – im täglichen Arbeiten, in unseren Produkten und in den Partnerschaften, die wir eingehen.



Die 17 globalen ziele

Unser Kerngeschäft ist nachhaltig und deckt mehrere der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung ab. Wir konzentrieren uns auf die Ziele, bei denen wir den größten Unterschied machen können.

Ziel 16 als Fundament

Wir betrachten Ziel 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – als Grundlage für eine nachhaltige Organisation. In einer Zeit, in der ESG oft auf Zahlen und Berichterstattung reduziert wird, besteht HR-ON darauf, dass die Buchstaben S und G menschliche Disziplinen sind und dass soziale Nachhaltigkeit sowie nachhaltige Führung ein Menschenbild darstellen. Alle anderen Ziele hängen davon ab, dass wir in diesem Bereich erfolgreich sind.

Wir sind überzeugt, dass starke Institutionen von innen durch Menschen entstehen, die zu ihren Werten stehen, und durch Arbeitsgemeinschaften, die auf Ehrlichkeit, Vertrauen und Transparenz basieren. Bei HR-ON steht unser Menschenbild daher über allen Vorstellungen davon, wie ein Arbeitsplatz geführt und organisiert werden sollte.

Wir ziehen die Konsequenz daraus, dass Kontrolle und Vertrauen gleichzeitig schwer zu vereinen sind, und haben Rahmenbedingungen und Vereinbarungen geschaffen, die menschliche Integrität unterstützen, statt sie zu untergraben. Auf diesem Fundament können die anderen Ziele aufgebaut werden.

Bei HR-ON betreffen dies vor allem die Ziele in den Bereichen Gesundheit, Wohlbefinden, Gleichstellung, anständiges Wachstum und verantwortungsvolles Wirtschaften, die sich ganz natürlich aus der Kultur ergeben, in der wir jeden Tag arbeiten.





Ziel 3: Gesundheit und Wohlbefinden

Wir bieten allen Mitarbeitenden eine Krankenversicherung. Darüber hinaus gibt es flexible Regelungen bei Krankheit und Elternzeit, und wir unterstützen Organisationen, die sich für Leben und Wohlbefinden einsetzen, einschließlich Spenden für die Krebsforschung. Wenn Menschen Raum haben, sich selbst wahrzunehmen, sind sie auch in der Lage, für sich selbst zu sorgen.

Ziel 5: Gleichstellung der Geschlechter

In einem Werte-Rahmen, in dem Menschen nach Verantwortung, Aufgaben und Kompetenzen beurteilt werden, entsteht Gleichstellung ganz natürlich. HR-ON hat eine ausgewogene Geschlechterverteilung, keine Gehaltsunterschiede basierend auf Geschlecht oder Hintergrund und ein Umfeld, in dem Vielfalt als Stärke gilt. Werte gestalten die Arbeit – nicht Kontrollmechanismen.

Ziel 8: Anständige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum

Selbstführung schafft sowohl Verantwortung als auch Arbeitsfreude. Wir glauben, dass Menschen beitragen möchten, wenn sie die Freiheit dazu haben. HR-ON ist auf dieser Philosophie gewachsen. Wir unterstützen Unternehmertum, Integration verschiedener Nationalitäten und Hintergründe sowie einen Arbeitsmarkt, auf dem Erwachsene als gleichwertig zusammenkommen.

Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Unsere skalierbaren digitalen Lösungen sind darauf ausgelegt, Organisationen bessere HR-Prozesse zu ermöglichen. Unsere Produkte optimieren HR und fördern verantwortungsvolles Wachstum, indem sie soziale Nachhaltigkeit und nachhaltige Führung im HR unterstützen. Unsere Lösungen bleiben unserer Kultur treu: Wenn Mitarbeitende Freiraum haben, über den Tellerrand hinaus zu denken, wird unsere Software besser.





Ziel 12: Verantwortungsvoller Konsum und Produktion

Unsere Verantwortung erstreckt sich auch auf unser Verhalten als Unternehmen: Wir setzen Initiativen um, um Lebensmittelverschwendung zu reduzieren, Einwegabfälle zu minimieren und die Lebensdauer von Hardware zu verlängern.

Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Wir arbeiten konkret an nachhaltigen Rahmenbedingungen und Vereinbarungen durch unser Mitarbeiter-Manifest sowie vertrauensbasierte Vertragsvorlagen, die auf Transparenz, Dialog und Vertrauen statt auf Kontrolle aufbauen. Diese Rahmenbedingungen und Vereinbarungen schützen unsere Kultur und die Wertegemeinschaft im Unternehmen.

E (Umwelt)

S (Soziales)

G (Unternehmensführung)



Das Nachhaltigkeitsziel 16 bildet die Grundlage





ESG in der praxis - Meilensteine ab 2025

Die Nachhaltigkeit der Zukunft beginnt nicht im Tabellenblatt, sondern in der Art und Weise, wie wir Menschen führen.

Als einer der größten Anbieter von HR-Software in Dänemark stehen wir genau dort, wo Strategie zur Praxis wird. Das gilt sowohl für den Alltag von Organisationen, für die Entscheidungen in HR-Abteilungen als auch für die Daten, die das Arbeitsleben prägen. Das verpflichtet. Daher ist dieser ESG-Bericht nicht nur ein „Anhang“ zu unserem Geschäft – er ist ein integrierter Bestandteil davon.

Hier sind die Meilensteine von HR-ON für das Jahr 2025:



Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Politik



Implementierung von Initiativen für einen umweltbewussten Betrieb



Initiierung von Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit mit Kunden



Entwicklung vertrauensbasierter Anstellungsvereinbarungen



Initiierung strukturierter Maßnahmen zur Förderung des Mitarbeiterwohlbefindens



Fokusbereich 1:

Umweltbewusstsein (E)

(VSME B2 und C2)

Politik

Bei HR-ON übernehmen wir Verantwortung für die Art und Weise, wie wir die Umwelt beeinflussen. Dies ist ein natürlicher Bestandteil unseres Geschäftsbetriebs. Als Softwareunternehmen haben wir einen begrenzten direkten ökologischen Fußabdruck – hauptsächlich in Bezug auf Energieverbrauch, Transport, Hardware und Abfall.

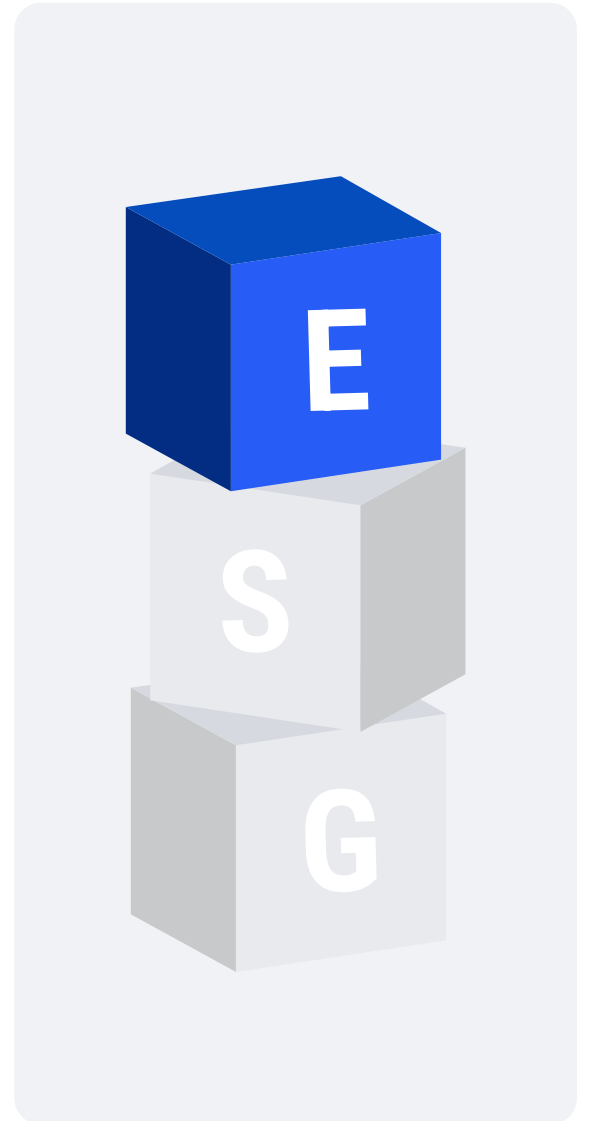
Wir arbeiten daran, das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden zu stärken und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen im Alltag sicherzustellen.

Unsere Ambition ist es, ein stabiles CO₂-Niveau beizubehalten, sodass unsere Emissionen nicht unverhältnismäßig mit dem Wachstum des Unternehmens steigen. Gleichzeitig priorisieren wir die Abfalltrennung im Alltag, um ein umweltbewusstes Verhalten zu unterstützen.

Wir handeln nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit und verpflichten uns, uns kontinuierlich in den Bereichen zu verbessern, auf die wir direkten Einfluss haben.

Aktivitäten des Jahres

- **Abfalltrennung:** Wir haben unser Ziel im Jahr 2025 erreicht, indem wir eine verbesserte Abfalltrennung eingeführt haben, sodass unsere Mitarbeitenden nun den Abfall gemäß den Vorschriften der Kommune Odense sortieren.





- CO₂-Emissionen: Im Jahr 2025 haben wir ebenfalls unser Ziel erreicht, unsere CO₂-Emissionen auf dem bestehenden Niveau zu halten. Unsere Emissionen wurden auf einem Niveau stabil gehalten, bei dem sie prozentual nicht im Verhältnis zu unserem Umsatz gestiegen sind. Darüber hinaus haben wir – wie in den Vorjahren – aktiv daran gearbeitet, unsere CO₂-Emissionen sowohl intern als auch extern zu begrenzen.
 - Intern: Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, wann immer möglich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, wenn sie zu Kundenterminen, Messen oder ähnlichen Veranstaltungen reisen.
 - Extern: Wir bemühen uns, Einfluss auf die CO₂-Emissionen unserer Lieferanten zu nehmen.

Zielsetzung

Wir möchten unseren aktuellen CO₂-Ausstoß beibehalten und die Abfalltrennung weiter verbessern.

Messkriterien

- Wir messen, dass unsere CO₂-Emissionen prozentual nicht stärker gestiegen sind als unser Umsatz.
- Wir prüfen, ob Trennbehälter angeschafft und eine Abfalltrennungsprozedur entwickelt wurden.

Potenziale

Wir werden weiterhin versuchen, Einfluss auf die CO₂-Emissionen unserer Lieferanten zu nehmen. Außerdem setzen wir unsere Maßnahmen fort, die internen CO₂-Emissionen durch Fahrten und Verbrauch zu reduzieren.





Fokusbereich 2:

Internes Mitarbeiterwohlbefinden (S)

(VSME B2 und C2)

Politik

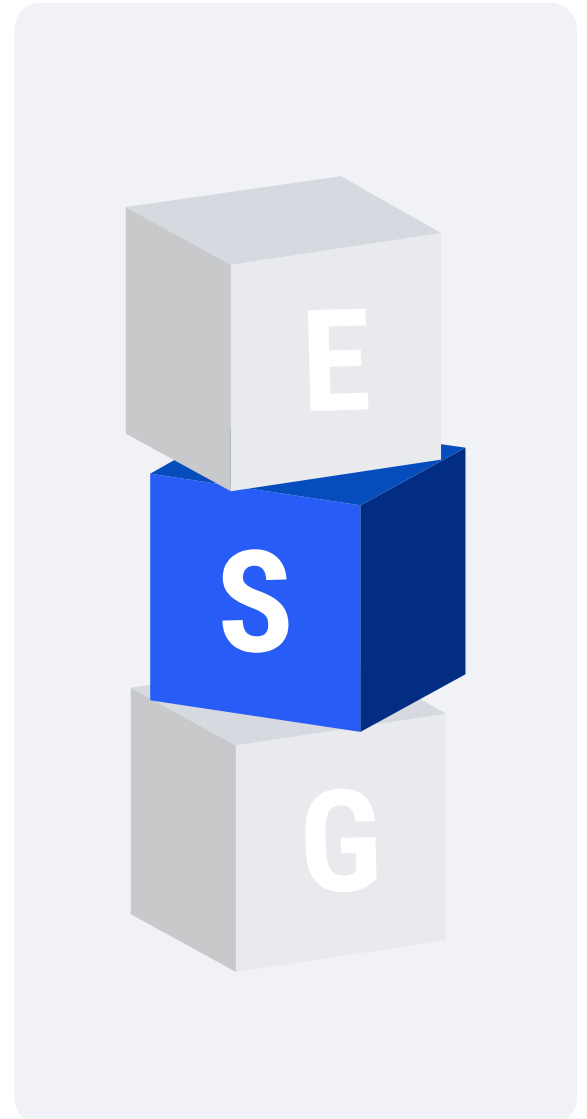
Bei HR-ON betrachten wir das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als Voraussetzung für ein nachhaltiges Geschäft und verantwortungsvolle Führung.

Unsere Kultur basiert auf wertebasierter Selbstführung und Vertrauen. Das bedeutet, dass Wohlbefinden nicht nur individuelle Verantwortung ist, sondern eine gemeinsame Aufgabe, bei der Rahmenbedingungen, Beziehungen und Führung die Möglichkeit des Einzelnen unterstützen, eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu schaffen.

Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende Flexibilität, psychologische Sicherheit und Einfluss auf ihren Arbeitsalltag erleben. Eine gesunde Work-Life-Balance ist zentral für unsere soziale Nachhaltigkeit und unsere Fähigkeit, stabile und belastbare Teams zu bilden.

Wir priorisieren kontinuierlichen Dialog über Wohlbefinden und Entwicklung und arbeiten systematisch daran, die Wahrnehmung der Mitarbeitenden in Bezug auf Balance und Arbeitsfreude zu messen und nachzuverfolgen. Unser Ziel ist, dass mindestens 90 % der Mitarbeitenden eine gute Balance zwischen Privat- und Berufsleben erleben.

Wohlbefinden bei HR-ON bedeutet nicht nur Abwesenheit von Unzufriedenheit, sondern die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Menschen sich entwickeln, engagieren und als ganze Persönlichkeiten arbeiten können.





Aktivitäten des Jahres

Im ESG-Geschäftsjahr 2025 hat HR-ON das interne Mitarbeiterwohlbefinden in den Fokus gestellt. Wir haben jedes Quartal eine größere soziale Veranstaltung durchgeführt, bei der der Schwerpunkt darauf lag, sich außerhalb der „Arbeitsrolle“ besser kennenzulernen und gemeinsame positive Erlebnisse zu teilen. Starke Beziehungen zwischen Kolleginnen und Kollegen über Teamgrenzen hinweg schaffen eine bessere Grundlage für den Arbeitsalltag im Büro und ein größeres gegenseitiges Verständnis als ganze Menschen, was wiederum die Basis für eine bessere Zusammenarbeit bildet.

Darüber hinaus haben wir Anfang 2026 (Februar) die jährliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um zu untersuchen, wie es um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steht. Dies liefert Einblicke in das Wohlbefinden für das Jahr 2025. Wir haben unser Ziel für 2025 nahezu erreicht, da 81 % der Mitarbeitenden auf die Aussage „Ich finde die meisten meiner Arbeitsaufgaben interessant und ansprechend“ mit „stimme zu“ oder „stimme voll und ganz zu“ geantwortet haben. Unser People & Culture-Team steht hinter dieser Initiative und hat zudem alle Mitarbeitenden zu einer gemeinsamen Durchsicht der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung eingeladen. Dabei wurde auch ein Dialog über Lösungen für die konkreten Herausforderungen angestoßen, die von den Mitarbeitenden selbst in der Befragung genannt wurden, um sich künftig der Zielsetzung von 90 % weiter anzunähern.

Darüber hinaus wurden halbjährliche 1:1-Gespräche durchgeführt, in denen sich die Mitarbeitenden in einem geschützten Rahmen vertraulich im direkten Austausch mit Ali äußern konnten. Zusätzlich haben die Mitarbeitenden – ebenfalls im Rahmen eines Gesprächs mit Ali – einen sogenannten HR-ON-Dialog geführt, der sich mit dem Wohlbefinden, der Entwicklung, den Anstellungsbedingungen und dem Gehalt, der Bindung an HR-ON sowie mit Zukunftsperspektiven befasst.





Zielsetzung

Ziel ist es, dass 90 % der Mitarbeitenden der Aussage „Ich finde die meisten meiner Arbeitsaufgaben interessant und ansprechend“ zustimmen oder voll und ganz zustimmen.

Messkriterien

Dies wird durch die jährliche Mitarbeiterbefragung gemessen, die einen statistischen Überblick über die prozentuale Verteilung der Antworten liefert.

Potenziale

Im Anschluss an unsere Fusion mit der Wohlfühlplattform Howdy – jetzt HR-ON Wellbeing – im Sommer 2025 hat unser People & Culture-Team beschlossen, den Fokus noch stärker auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu legen. Dies setzen wir mithilfe des digitalen Tools HR-ON Wellbeing um, bei dem jede*r Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen daran erinnert wird, „einzuchecken“ und anzugeben, wie es ihm oder ihr geht. Grundlage hierfür sind fünf zentrale Fragen, die relativ schnell zu beantworten sind und bei jeder Abfrage wiederkehren, sodass eine Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet ist.

Sollten Anzeichen dafür bestehen, dass das Wohlbefinden eines Mitarbeitenden abnimmt, wird ein externes Responseteam proaktiv Kontakt aufnehmen und Unterstützung in Form von psychologischer Hilfe oder physiotherapeutischer Beratung anbieten. Dieser Ansatz ist anonym und vertraulich und stellt sicher, dass frühzeitig gehandelt wird, bevor ein nachlassendes Wohlbefinden zu erhöhtem Krankheitsausfall führt.

Gleichzeitig handelt es sich um ein Instrument, das es dem People & Culture-Team erheblich erleichtert, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Arbeitsalltag zu beobachten.

Die erhobenen Daten bilden zudem die Grundlage dafür, dass wir vierteljährlich Workshops durchführen können, in denen wir gemeinsam das Wohlbefinden am Arbeitsplatz diskutieren. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, den Wissensaustausch zu fördern und allen Mitarbeitenden ein Gefühl der Mitverantwortung zu vermitteln, sodass sie motiviert werden, zur Verbesserung des Wohlbefindens beizutragen, da wir gemeinsam Verantwortung für ein gesundes Arbeitsumfeld tragen. Dies ist ein zentraler Bestandteil unserer langfristigen Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung.





Fokusbereich 3:

Verantwortung für das Arbeitsumfeld der Kunden (S)

Politik

Bei HR-ON übernehmen wir Mitverantwortung für das Arbeitsumfeld, das durch unsere Lösungen unterstützt wird.

Als Anbieter von HR-Software beeinflussen wir zentrale Prozesse der Employee Journey – von Rekrutierung und Onboarding bis hin zu Wohlbefinden und Bindung. Daher betrachten wir unsere Produkte und unseren Support als Teil unserer sozialen Verantwortung. Unser Ziel ist es, zu gesunden, inklusiven und wertebasierten Arbeitsplätzen in den Organisationen beizutragen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Wir arbeiten daran, eine zusammenhängende und ganzheitliche Plattform zu entwickeln, die es HR-Abteilungen ermöglicht, Wohlbefinden und Arbeitsumfeld als selbstverständlichen Bestandteil ihrer täglichen Praxis zu integrieren. Unsere Lösungen sollen Transparenz, Verantwortlichkeit und datengestützte Entscheidungen fördern, die die Erfahrung der Mitarbeitenden eines nachhaltigen Arbeitslebens stärken.

Gleichzeitig setzen wir Priorität auf Wissensaustausch und Partnerschaften, die die Kompetenzen unserer Kunden stärken und ihnen helfen, sich in neuen Anforderungen und Erwartungen an Arbeitsumfeld und soziale Nachhaltigkeit zurechtzufinden.

Für uns bedeutet Verantwortung für das Arbeitsumfeld der Kunden, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Technologie die Menschen unterstützt – nicht umgekehrt.



Aktivitäten des Jahres

Im Jahr 2025 haben wir darauf hingearbeitet, HR-ON Wellbeing als Teil des Produktportfolios von HR-ON zu integrieren, wodurch wir unsere Verantwortung für das Arbeitsumfeld unserer Kunden stärken. Das Produkt ist zum jetzigen Zeitpunkt unseren Kunden als HR-ON Wellbeing (ehemals Howdy) bekannt und wurde erfolgreich in das Produktportfolio von HR-ON integriert.

Im Rahmen dieser Arbeit haben wir im ESG-Geschäftsjahr Kooperationen mit verschiedenen relevanten Personen und Unternehmen durchgeführt, mit denen wir gemeinsam Webinare veranstaltet haben. Diese Webinare richten sich in der Regel an alle Interessierten.

Gelegentlich führen wir auch Webinare durch, die ausschließlich für unsere Kunden bestimmt sind. Darüber hinaus bieten wir Masterclasses für unsere Kunden an, in denen sie in den Produkten Recruit und Staff geschult werden – und perspektivisch auch in Boarding und Wellbeing.

Beispielhafte offene Webinare:

- So stärken Sie die Employee Journey
- Vom ersten Arbeitstag bis zur ersten Gehaltsabrechnung mit unserem Partner Zenegy
- Fit für die EU-Gehaltsrichtlinie mit unserem Partner Intect
- How to recruit for real diversity (auf Englisch) mit unserem Partner Develop Diverse
- Inspiration für Mitbestimmung mit HR-ON und Crossing Circles





Zielsetzung

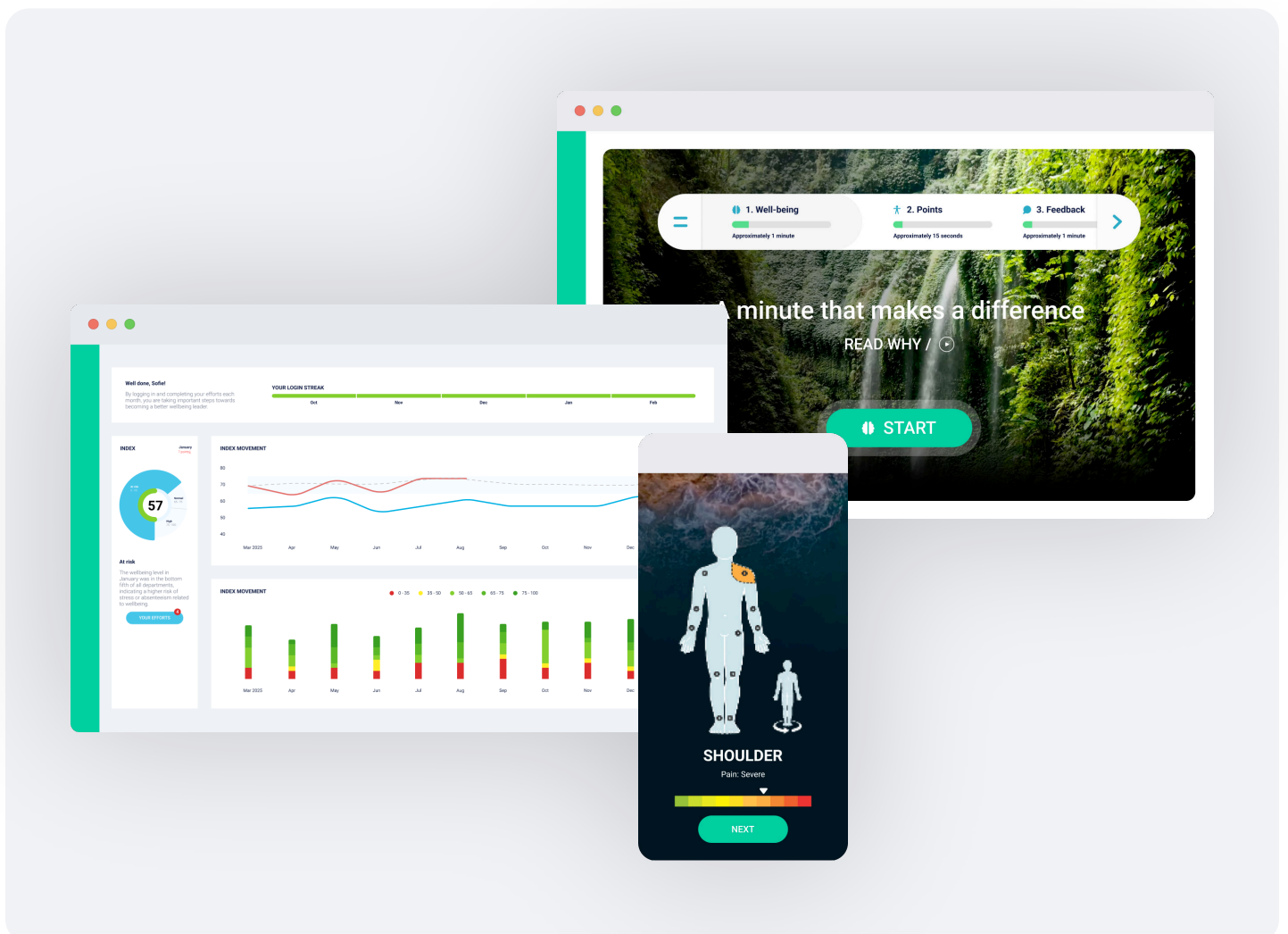
HR-ON Wellbeing ist als Teil des Produktportfolios von HR-ON integriert.

Messkriterien

Gemessen wird, ob ein Plan für die vollständige Integration und den Verkauf existiert.

Potenziale

Es besteht Potenzial, unser Webinarportfolio weiter auszubauen, indem wir weiterhin Wissen zu Wohlbefinden, Onboarding und Mitarbeiterbindung teilen und dabei unsere internen Erfahrungen nutzen. Zum 1. März 2026 ist es das Ziel, HR-ON Wellbeing in ein eigenständiges HR-ON-Produkt zu überführen, gleichgestellt mit Recruit, Boarding und Staff.





Fallstudie:

Wertebasierte Selbstführung – Von Subkultur zu Kulturträger

Dies ist die Geschichte von HR-ON – dem sozial nachhaltigen Arbeitsplatz, der auf den ersten Blick wie eine gesetzlose Subkultur erscheinen könnte, bis Führung und Mitarbeitende gemeinsam ihre eigenen nachhaltigen Rahmenbedingungen und Vereinbarungen geschaffen haben.

Es ist auch die Geschichte eines grundlegenden Führungsdilemmas – dass Vertrauen und Kontrolle gleichzeitig schwer vereinbar sind – und davon, dass ein neues Verständnis vom Menschen der Weg aus dem Schatten der Gesetzlosigkeit ist.

Der Traum von einem sozial nachhaltigen Arbeitsplatz

Als Ali E. Cevik im Jahr 2012 HR-ON gründet und seine ersten Mitarbeitenden einstellt, ist es für ihn selbstverständlich, ihnen die Gestaltung ihres Arbeitslebens selbst zu überlassen – getragen von der Überzeugung, dass man andere Menschen nicht kontrollieren kann.

Er möchte nicht kontrollieren, warum Mitarbeitende Urlaub nehmen, sich krankmelden oder Zeit mit ihren Kindern verbringen. Entscheidend ist für ihn, dass es ihnen gut geht und sie mit Engagement bei ihrer Arbeit sind.

HR-ON entwickelt sich daher schnell zu einer Organisation mit einer besonderen, selbstorganisierten Unternehmenskultur, in der sich alle selbst führen. Gleichzeitig ist dies eine Kultur, die sowohl bei Gewerkschaften als auch bei neuen Mitarbeitenden Misstrauen hervorrufen kann.

Die gesetzlose Organisation

Die Einstellungsgespräche sind eine eigene Geschichte – nicht nur zu Beginn der Unternehmensgründung, sondern auch nach mehreren Jahren. Neue Mitarbeitende versuchen, sich mehr Urlaub zu verhandeln, obwohl Ali sich Mühe gibt zu erklären, dass es bei HR-ON unbegrenzten Urlaub gibt. Wer an eine von Kontrolle geprägte Kultur gewöhnt ist und daran, dass man sich seine Rechte erst erkämpfen muss, kann schwer nachvollziehen, dass HR-ON tatsächlich als gleichwertiges Team organisiert ist und niemand um Erlaubnis fragen muss, um seinen eigenen Bedürfnissen nach Freizeit gerecht zu werden.

Verfasst von Betina Noe, Vertrauensjuristin



Die Kultur bei HR-ON unterscheidet sich so stark vom traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, dass es für Außenstehende fast zu gut scheint, um wahr zu sein. Alles, was gut ist, wirkt von außen betrachtet oft falsch. Ali empfindet manchmal ein Gefühl von Gesetzlosigkeit, wenn er beispielsweise von Anwälten herausgefordert wird, die glauben, dass ihre Kultur am Rande des Erlaubten operiert – auch wenn HR-ON keine Gesetze verletzt. Es entsteht der Eindruck, HR-ON sei eine gesetzlose Organisation.

Von fluffigen Worten zur eigenen Verfassung

Ali ist sich bewusst, dass Menschen Begriffe benötigen, um Dinge zu verstehen. Eine Kultur existiert erst dann offiziell, wenn eine Sprache für sie geschaffen wurde. Deshalb stellt HR-ON im Jahr 2021 Ressourcen dafür bereit, dass alle Mitarbeitenden gemeinsam das, was sie bereits tun, in Worte fassen. Es wird nichts verändert. Ziel ist es, eine gemeinsame Sprache zu definieren.

Sie entwickeln Formulierungen wie „Von Kontrolle zu Vertrauen“, „Von Zeit zu Ergebnis“, „Von Hierarchie zu Dialog“ und „Von Regeln und Anweisungen zu Sinn und Empowerment“. Sie entscheiden sich dafür, ihre Kultur als wertebasierte Selbstführung zu bezeichnen, und fassen alles in einem Dokument zusammen, das sie als ihr Mitarbeitermanifest bezeichnen. Damit verfügen sie nun offiziell über die Begriffe, um ihre eigene Kultur zu beschreiben. Die Kultur wird dadurch auch für die Außenwelt sichtbar.

HR-ON ist damit offiziell über die gesetzlichen Anforderungen hinausgegangen. Das Manifest stellt eine Erweiterung innerhalb der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen dar – also eine Dokumentation dafür, dass der Ansatz tragfähig ist. Bei HR-ON gelten unter anderem flexible Urlaubsregelungen, flexible Elternzeitregelungen usw. Das Manifest wird zu ihrer neuen Grundlage.



Verfasst von Betina Noe, Vertrauensjuristin



Reaktion der Öffentlichkeit: Nur freies Spiel?

Das Manifest, das im Oktober 2021 eingeführt wurde, um andere Unternehmen zu inspirieren, geht viral und zieht erhebliche mediale Aufmerksamkeit auf sich – mit Schlagzeilen wie: „Dem Chef ist es egal, ob die Mitarbeitenden 5 oder 10 Wochen Urlaub nehmen.“ Und HR-ON erlebt eine regelrechte Welle der Anerkennung aus der Öffentlichkeit. Dänen äußern: „Ich hoffe, dass dies die ‚normale‘ Zukunft wird“ und „Vertrauen ist der Weg nach vorn.“

Auch im dänischen Unternehmensumfeld ist das Interesse groß. Ein Wirtschaftspsychologe prognostiziert, dass dies die Zukunft ist.

Doch HR-ON wird auch mit kritischen Fragen von Journalisten, HR-Fachleuten und Führungskräften konfrontiert, die Schwierigkeiten haben, das Konzept nachzuvollziehen. Sie fragen: „Was ist mit Mitarbeitenden, die feste Rahmenbedingungen benötigen?“ und „Was passiert, wenn ein Mitarbeitender das Vertrauen missbraucht?“ und „Wird Führung dann überhaupt noch benötigt?“

Obwohl das Manifest belegt, dass HR-ON es ernst meint mit wertebasierter Selbstführung, machen Reaktionen wie diese deutlich, dass die Führung weiterhin daran arbeiten muss, zu vermitteln, wie die Mitarbeitenden sich in der offenen Struktur zurechtfinden.

Eine neue Erzählung über Menschen

Das Manifest öffnet eine neue Erzählung darüber, wie Menschen arbeiten. Eine Geschichte über das Individuum, das übt, seine „gesellschaftliche Prägung“ abzuschütteln, wenn sie sich als alte Verhaltensmuster zeigt, die niemandem nützen. Zum Beispiel das Gefühl, dass es „richtig“ ist, von 8 bis 16 Uhr anwesend zu sein, obwohl man eigentlich eine andere Arbeitsrhythmik bräuchte.

Solche gesunden Fragen tauchen fortlaufend auf, während das Manifest schrittweise als die dynamische Rahmenstruktur verdeutlicht wird, die es sein soll.

Es ist auch weiterhin die Geschichte der befreienden Führungskraft, die sich immer noch gesetzlos – fast kriminell – fühlen kann. Trotz Manifest hat Ali immer noch Gespräche, in denen es schwer fällt, die Kultur so zu vermitteln, dass Außenstehende sie verstehen. Selbst wenn Bewerbende das Manifest im Bewerbungsprozess lesen müssen, erlebt die Person das Manifest manchmal als leere Versprechen, was nicht verwunderlich ist.

Denn in den Gesprächen muss die neue Person auch einen Vertrag berücksichtigen, der Rechte und Pflichten regelt – ein Vertrag, der in den meisten Augen stärker wiegt als ein Manifest.



Kontrolle und Vertrauen gleichzeitig – eine Herausforderung

Bis 2025 nutzte HR-ON noch klassische Arbeitsverträge, obwohl diese auf einer Prämisse basieren, die HR-ON überhaupt nicht teilt. Zum Beispiel die Annahme, dass Vereinbarungen nicht in einer vertrauensbasierten Sprache formuliert werden könnten. Das passt nicht zu HR-ONs Wunsch nach inklusiven Rahmenbedingungen und Vereinbarungen.

HR-ON zieht fortlaufend die Konsequenzen aus diesem Dilemma. Kontrolle und Vertrauen gleichzeitig – das ist schwierig, wenn nicht unmöglich. Als zahlreiche Gespräche mit neuen Mitarbeitenden sind der Beweis dafür.

2025 entwickelt HR-ON daher rein vertrauensbasierte Arbeitsverträge, die die traditionellen Verträge ersetzen können, deren Umsetzung für 2026 geplant ist. In den neuen Verträgen werden Bedürfnisse und Interessen formuliert statt Rechte und Pflichten – der Unterschied liegt vor allem in der vertrauensbasierten Sprache.

Vorher stand dort:

Das Unternehmen kann mit mindestens drei Monaten schriftlicher Vorankündigung verlangen, dass der/die Mitarbeiterin den Haupturlaub nimmt, und mit mindestens einem Monat schriftlicher Vorankündigung verlangen, dass der/die Mitarbeiterin den Resturlaub nimmt.

Jetzt steht dort:

Der gesetzliche Urlaubsanspruch der Mitarbeitenden wird im jeweiligen Team koordiniert. Wenn zusätzlicher Urlaub benötigt wird, muss die Geschäftsleitung informiert werden, damit das Führungsteam einen Überblick über die Gesamtsituation erhält und sicherstellen kann, dass die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeitenden in Einklang gebracht werden.

Damit ist vollständig dokumentiert, dass HR-ON „all in“ auf Vertrauen setzt. Anstelle von Verträgen, die die Kultur untergraben, gibt es nun Vereinbarungen, die zu ihr passen. Vereinbarungen, die auch rechtlich korrekt sind, da sie die gesetzlich erforderlichen Angaben enthalten.

Es ist die vertrauensbasierte Sprache in den Vereinbarungen, die den Unterschied macht.



Aus dem Schatten der Gesetzlosigkeit

Bei HR-ON glaubt man daran, dass die Arbeitssicherheit der Zukunft auf einem Wertegemeinschaftsgefühl basiert. Für Ali geht der Glaube noch tiefer. Er wuchs als Hirtenjunge im Nahen Osten auf, in einer bäuerlichen Kultur, und wurde nach einer uralten Philosophie erzogen: dem Alevismus. Dort glaubt man, dass der Mensch selbst Gott ist und dass es vom Inneren kommt, ein guter Mensch zu sein. Der Glaube wird nicht schriftlich festgehalten, sondern über Musik vermittelt – und Ali, CEO und Mitgründer eines der visionärsten Tech-Unternehmen Dänemarks, erinnert sich noch heute an Musik und Worte. Die Spannung zwischen gesetzestreuem Verhalten in einem Land zu sein und gleichzeitig sich selbst treu zu bleiben, hat immer Alis Gerechtigkeitsgefühl geweckt. Denn es sollte nicht falsch sein, dem eigenen Herzen zu folgen.

Die Erzählung geht weiter

HR-ON ist ein schnell wachsendes Unternehmen, und dennoch wird es auch in Zukunft selbstverständlich sein, den Mitarbeitenden zu vertrauen, dass sie ihr Arbeitsleben selbst steuern. Eine Mitarbeiterin sagt: „Es gibt Sicherheit, wenn Rahmen und Vereinbarungen klar und verständlich sind und die Werte widerspiegeln, die wir als Unternehmen intern und extern vertreten.“ Die neuen Arbeitsverträge sind nur ein Beispiel dafür, dass zukünftige Arbeitsgemeinschaften brauchen, dass Recht und externe Anforderungen nach einer neuen Menschenerzählung interpretiert werden. Bei HR-ON gibt es keinen anderen Weg, als mit dem Bewusstsein zu leben, dass es naiv ist, zu versuchen, einander zu kontrollieren – und dass Vertrauen Macht ist.

Der neue Standard

HR-ON hofft, dass die Vereinbarungen, wie schon das Manifest, andere nachhaltige Führungskräfte inspirieren, sich weniger gesetzlos zu fühlen. Sowohl Führung als auch Mitarbeitende genießen es, dass Werte und Erwartungen übereinstimmen. Nachhaltige Führung und soziale Nachhaltigkeit erfordern, dass man mutig an seinen Überzeugungen festhält und Werte über veraltetes Gesetz stellt. Die Führung der Zukunft bedeutet, dem eigenen Herzen zu folgen.



Fokusbereich 4:

Arbeitsgemeinschaften der Zukunft (G)

Politik

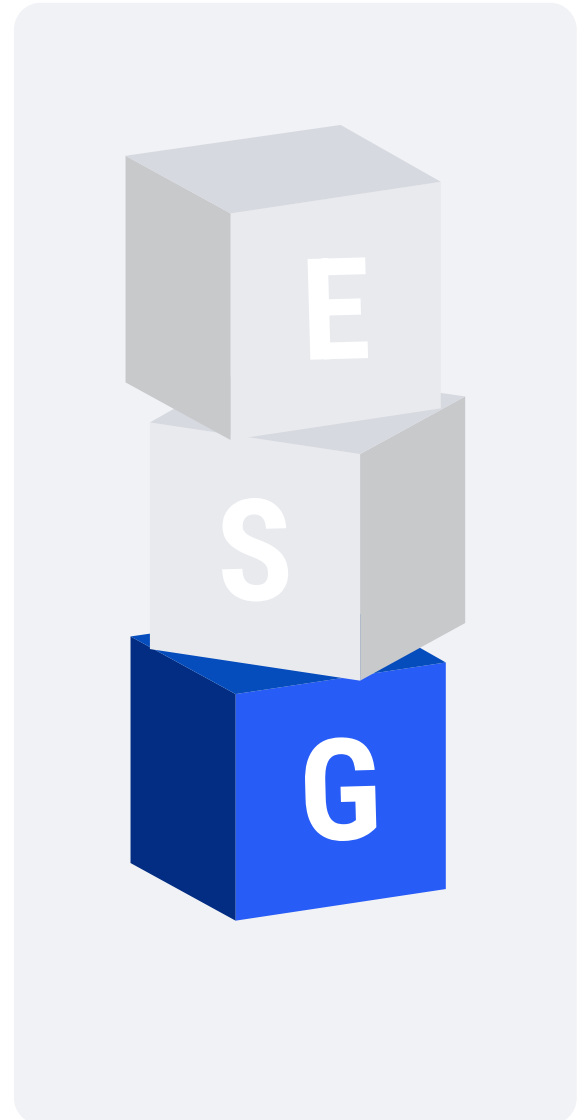
Bei HR-ON entwickeln wir die Arbeitsgemeinschaften der Zukunft durch klare Führung, eindeutige Rahmenbedingungen und ein starkes Wertefundament.

Wir glauben daran, dass Vertrauen Struktur erfordert. Freiheit ohne Orientierung erzeugt Unsicherheit, und Werte ohne Rahmen verlieren an Kraft. Deshalb arbeiten wir bewusst daran, die Prinzipien zu formulieren und weiterzuentwickeln, die Zusammenarbeit, Verantwortung und Entscheidungen in der Organisation leiten.

Unser Mitarbeiter-Manifest bildet den kulturellen und führungsbezogenen Referenzrahmen für unser Miteinander. Es macht deutlich, wie wir Verantwortung, Ermächtigung und gemeinsame Ausrichtung verstehen, und wird kontinuierlich weiterentwickelt, um mit dem Wachstum und den Bedürfnissen der Organisation Schritt zu halten.

Wir verpflichten uns, die Kohärenz zwischen Werten und Struktur sicherzustellen – und unsere Rahmenbedingungen und Prinzipien sowohl intern als auch extern klar zu kommunizieren. Intern schafft dies Transparenz. Extern trägt es dazu bei, Gespräche darüber zu inspirieren und zu qualifizieren, wie moderne Arbeitsgemeinschaften organisiert werden können.

Für uns bedeutet Governance nicht Kontrolle um der Kontrolle willen, sondern eine klare Richtung zu schaffen und damit Sicherheit in einer Gemeinschaft, in der Verantwortung und Vertrauen Hand in Hand gehen.





Aktivitäten des Jahres

Im Jahr 2025 hat HR-ON intern gezielt daran gearbeitet, eine klarere Sprache und damit eine deutliche Verbindung zwischen Kultur, Rahmenbedingungen, Vereinbarungen und Führung zu schaffen. Im Rahmen dieser Arbeit haben Mitarbeitende und Führung gemeinsam eine Überarbeitung des Mitarbeiter-Manifests eingeleitet, um sicherzustellen, dass das Manifest weiterhin die Werte der Organisation widerspiegelt und als lebendiger Referenzrahmen dient.

Parallel dazu wurden neue Arbeitsverträge auf Grundlage des Wertefundaments von HR-ON entwickelt. Ziel war es, Vereinbarungen zu schaffen, in denen Sprache und Struktur eine vertrauensbasierte Zusammenarbeit unterstützen und Erwartungen sowie Verantwortlichkeiten auf eine Weise verdeutlichen, die mit der Kultur der Organisation harmonisiert.

Aus Ressourcengründen konnten die Arbeitsverträge 2025 nicht implementiert werden. Die Einführung ist für 2026 geplant.

Kommunikativ wurde das interne Ziel erreicht, da ein internes Informationsmeeting zum Thema stattfand. Außerdem wurde ein externer Kommunikationsplan für offene Webinare erstellt, in denen HR-ON andere Organisationen und Interessierte inspiriert, indem Erfahrungen und Reflexionen über wertebasierte Selbstführung sowie vertrauensbasierte Rahmenbedingungen und Vereinbarungen geteilt werden.

Diese Webinare sollen im 2. Quartal 2026 stattfinden, mit mindestens zwei Terminen.





Zielsetzung

Alle Mitarbeitenden sollen einen neuen, vertrauensbasierten Arbeitsvertrag erhalten, und es wurde ein Prozess zur Überarbeitung des Mitarbeiter-Manifests gestartet.

Es wurde ein externer Marketingplan etabliert, um die Arbeitsgemeinschaften der Zukunft sowohl intern als auch extern zu kommunizieren.

Messkriterien

- Wir messen, ob alle Mitarbeitenden eine neue vertrauensbasierte Anstellungsvereinbarung erhalten haben und ob ein Prozess zur Überarbeitung des Mitarbeitermanifests eingeleitet wurde.
- Messkriterium: Es wurde eine interne Informationsveranstaltung durchgeführt sowie ein Marketingplan für die externe Kommunikation der Anstellungsbedingungen bei HR-ON entwickelt.

Potenziale

Bereits Anfang 2026 wird ein Webinar stattfinden, in dem der ESG-Bericht erstmals veröffentlicht wird. Darüber hinaus wird der ESG-Bericht intern in der Organisation präsentiert.

Es bietet sich zudem an, mit Webinaren über das überarbeitete Mitarbeiter-Manifest sowie die vertrauensbasierten Arbeitsverträge nachzusetzen. Außerdem planen wir, ein Netzwerktreffen für das SIXTEEN Network auszurichten.

Wir wollen diese Vereinbarungen und das Manifest nutzen, um den organisatorischen Zusammenhalt zu stärken, basierend auf unserem gemeinsamen internen Verständnis von Zielen und Kultur. Gleichzeitig möchten wir andere dazu inspirieren, das Gleiche zu tun.



Fokusbereich 5:

Navigieren in einer technischen Welt (einschließlich Datenethik) (G)

Politik

Bei HR-ON übernehmen wir Verantwortung dafür, ein zunehmend technologisiertes Arbeitsleben mit Integrität, Transparenz und hoher Fachkompetenz zu gestalten.

Als Anbieter von HR-Software arbeiten wir mit Daten, Prozessen und Entscheidungsgrundlagen, die direkte Auswirkungen auf Menschen und Organisationen haben. Deshalb verpflichten wir uns, Technologie verantwortungsvoll und im Einklang mit geltendem Recht anzuwenden, einschließlich der DSGVO und Anforderungen an Informationssicherheit.

Datenethik ist eine Führungsverantwortung – und zugleich eine gemeinsame Verantwortung. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitende über das notwendige Wissen zu Compliance, Datensicherheit und verantwortungsvoller Technologietransformation verfügen, sodass unsere Lösungen und Arbeitsprozesse Vertrauen und Rechtssicherheit bei Kunden und Kandidaten fördern.

Wir aktualisieren kontinuierlich unsere internen Richtlinien und Kompetenzen im Einklang mit neuen regulatorischen Anforderungen und technologischen Möglichkeiten. In einer Welt geprägt von digitaler Beschleunigung und künstlicher Intelligenz arbeiten wir dafür, dass Innovation stets von ethischer Reflexion und klaren Rahmenbedingungen begleitet wird.

Für uns bedeutet Governance in einer technologischen Welt, Entwicklung mit Verantwortung in Einklang zu bringen – und sicherzustellen, dass Technologie Menschen stärkt, statt sie zu gefährden.





Aktivitäten des Jahres

- Durchführung einer jährlichen Compliance-Schulung für alle aktiven Mitarbeitenden mit Fokus auf Datenethik, DSGVO, Informationssicherheit und den verantwortungsvollen Einsatz digitaler Werkzeuge.
- Aktualisierung interner Richtlinien für Datenethik und den Einsatz von Technologien, sodass diese neue regulatorische Anforderungen und Best Practices widerspiegeln.
- Wir haben das Jahresziel erreicht, da 100 % aller aktiven Mitarbeitenden die jährliche Compliance-Schulung abgeschlossen haben.

Zielsetzung

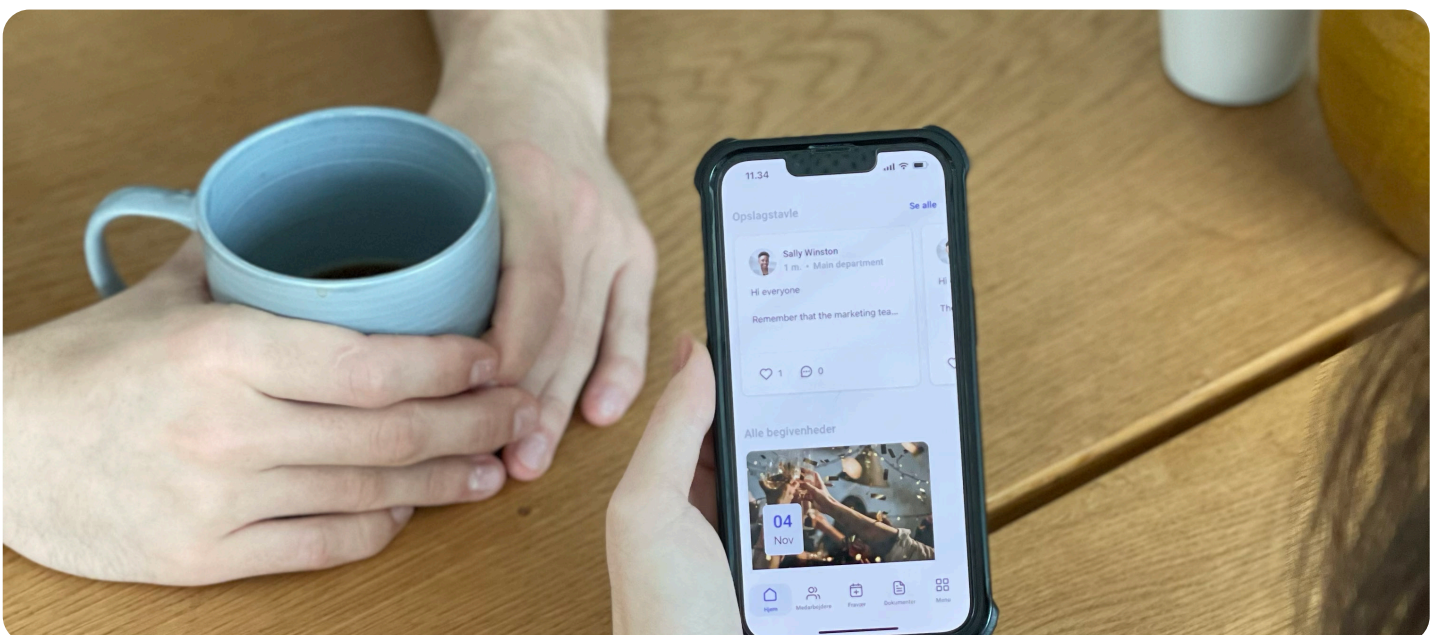
100 % unserer aktiven Mitarbeitenden haben die jährliche Compliance-Schulung abgeschlossen. (Unter aktiven Mitarbeitenden werden Mitarbeitende verstanden, die sich zum Zeitpunkt der Versendung der Schulung nicht in Elternzeit, unbezahltm Urlaub oder im Krankenstand befinden.)

Messkriterien

Dies wird direkt in unserem System gemessen, in dem ersichtlich ist, wie viele Mitarbeitende die Schulung abgeschlossen haben.

Potenziale

Erweiterung des technologischen Lernangebots, um auch Kompetenzen im Bereich KI aufzubauen, sodass Mitarbeitende die Chancen und Risiken von KI besser verstehen.





Status und Überblick

(VSME B1)

Der Bericht wurde als Compliance-Übung erstellt und von uns nach dem VSME-Standard, dem erweiterten Modul, strukturiert.

Die Arbeit an unserem ersten ESG-Bericht hat uns wertvolle Einblicke geliefert und ein gutes Fundament für die weitere Arbeit geschaffen. Im Laufe des Jahres haben wir mehrere Schritte unternommen, die unsere interne Struktur und das gemeinsame Verständnis im ESG-Bereich stärken, und wir haben begonnen, an den für HR-ON relevanten Zielen zu arbeiten. Die Erfahrungen aus diesem Prozess bilden eine natürliche Basis für unsere zukünftigen Berichte und für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

In diesem Abschnitt werden die VSME-Offenlegungspunkte dargestellt, die für HR-ON relevant sind. Da dies der erste ESG-Bericht des Unternehmens ist, wird gleichzeitig die Ausgangsbasis (Baseline) festgelegt, die als Grundlage für die künftige Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit dient. Die Anforderungen sind auf die Rahmenbedingungen unseres Unternehmens zugeschnitten und unterstützen HR-ONs fortgesetzten Fokus auf verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und nachhaltige Wertschöpfung.

Grundlage für die Erstellung *VSME B1*

Rechtsform des Unternehmens: GmbH (ApS)

NACE-Sektorkode: 6201000

Bilanzsumme: 41.482.283 DKK gemäß Jahresbericht zum 30.09.2025

Umsatz: 30.866.590 DKK gemäß Jahresbericht zum 30.09.2025

Anzahl der Mitarbeitenden: 36 gemäß Jahresbericht zum 30.06.2025

Adresse: Østre Stationsvej 27, 3. Etage, 5000 Odense C.



CO₂e-Emissionen VSME B3

HR-ON erfasst die gesamten CO₂e-Emissionen des Unternehmens gemäß VSME B3 auf Basis der für Betrieb und Wertschöpfungskette relevanten Aktivitätsdaten. Da das Unternehmen primär als Softwareanbieter tätig ist, bestehen die Emissionen überwiegend aus indirekten Auswirkungen im Zusammenhang mit digitalen Services, Lieferanten und Büroaktivitäten. Die Energie für unsere Bürogebäude wird von Modstrøm bereitgestellt; der genaue Anteil erneuerbarer Energie in der gelieferten Energie liegt derzeit nicht vor und ist daher noch nicht in den Berechnungen enthalten.

Gesamtenergieverbrauch (mWh): 125,7

Scope 1 = *

Scope 2 =*

Scope 3 =*

Gesamt*

Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement VSME B7

HR-ON arbeitet nach den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, indem digitale Lösungen entwickelt werden, die auf eine lange Lebensdauer und kontinuierliche Verbesserung ausgelegt sind. Wir legen Wert auf Stabilität, Skalierbarkeit und durchdachte Architektur, sodass das System langfristig den Bedürfnissen der Kunden folgt. Wir nutzen Hosting-Lösungen, die auf grüne Energie und Energieeffizienz ausgerichtet sind.

Im Jahr 2025 hat das Unternehmen insgesamt 1.100 kg ungefährlichen Abfall erzeugt. Dieser Abfall besteht ausschließlich aus haushaltsähnlichen Reststoffen und wurde über die Abfallinfrastruktur der Stadt Odense gesammelt und entsorgt. Zusätzlich wurde 1 kg gefährlicher Abfall erfasst, der ordnungsgemäß sortiert und über die rote Umweltbox gemäß geltenden Umweltauflagen entsorgt wurde.

**Die entsprechenden Kennzahlen liegen derzeit noch nicht vor, da die erforderlichen Lieferantendaten noch ausstehen. Eine Aktualisierung erfolgt schnellstmöglich.*



Eigene Arbeitskräfte *VSME B8*

Im Rahmen unserer Berichterstattung zu sozialen Aspekten werden Daten zur eigenen Belegschaft unter VSME B8 erfasst. Die Aufstellung umfasst sowohl Vertragsarten als auch die Geschlechterverteilung und liefert ein Gesamtbild unserer Beschäftigungsstruktur. Alle Angaben werden über unsere eigenen HR-Systeme erfasst, die eine klare und aktuelle Datenbasis sicherstellen und somit unsere Arbeit zu Transparenz und verantwortungsvoller HR-Praxis unterstützen.

Vertragstyp: Festangestellte

Geschlechterverteilung: Zum 31.12.2025 betrug die Verteilung
61 % Männer und 39 % Frauen

Eigene Arbeitskräfte: Menschenrechtspolitik und -prozesse *VSME C6*

HR-ON hat einen Code of Conduct implementiert, der die Verpflichtungen des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte, ethisches Verhalten und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen beschreibt. Als kleines Unternehmen haben wir derzeit keinen formellen, strukturierten Beschwerdemechanismus für die interne Belegschaft eingerichtet. Dies liegt sowohl an unserer Organisationsgröße und Ressourcenpriorisierung als auch an bestehenden Initiativen zur Mitarbeiterzufriedenheit und Dialog, die den Mitarbeitenden ermöglichen, Anliegen zu äußern und Probleme in engem und offenem Austausch mit der Unternehmensführung zu klären.

Standards und Berechnungsmethoden

Für die Berechnung der Kennzahlen wurde der Klimakompass verwendet.



Anhang 1

Zu- und Abwahl in Bezug auf die VSME-Anforderungen

Dieses Dokument bietet einen Überblick darüber, welche Themen ausgeschlossen wurden und welche Informationspunkte im Bericht enthalten sind. In diesem Zusammenhang ist zudem zu beachten, dass HR-ON ESG als eine Compliance-Übung versteht.

Gesetz Nr.	Beschreibung	Seitenzahl oder Begründung für Abwahl
Basismodul Allgemeine Angaben		
B1	Grundlage für die Erstellung	Seite 1, 38
B2	Maßnahmen, Richtlinien und Initiativen zur Umstellung auf eine nachhaltigere Wirtschaft	Seite 19, 21
E-Daten		
B3	Energieverbrauch	Seite 39
B3	CO ₂ -Emissionen	Seite 39
B4	Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Abgewählt, da nicht relevant
B5	Biodiversität	Abgewählt, da nicht relevant
B6	Wasser	Abgewählt, da nicht relevant
B7	Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	Seite 39
S-Daten		
B8	Eigene Belegschaft	Seite 40
B9	Gesundheit und Sicherheit	Abgewählt, da nicht relevant
B10	Vergütung, Tarifverträge und Ausbildung	Abgewählt, da nicht relevant



Anhang 1

G-Daten		
B11	Unternehmensleitung	Abgewählt, da HR-ON keine Gesetzgebung in Bezug auf Korruption oder Bestechung verletzt hat
Erweitertes Modul Allgemeine Angaben		
C1	Strategie: Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen	Seite 8 - 10
C2	Beschreibung von Maßnahmen, Richtlinien und Initiativen zur Umstellung auf eine nachhaltigere Wirtschaft	Seite 19, 21
E-Daten		
	Bewertung, ob Scope-3-CO ₂ -Emissionen für Ihr Unternehmen relevant sind	Abgewählt, da nicht relevant
C3	CO ₂ -Reduktionsziele und Klimaanpassung	Abgewählt, da nicht relevant
C4	Klimarisiken	Abgewählt, da nicht relevant
S-Daten		
C5	Ergänzende (allgemeine) Angaben zur Belegschaft	Abgewählt, da weniger als 50 Mitarbeitende
C6	Eigene Belegschaft: Menschenrechtspolitiken und Prozesse	Seite 40
C7	Schwere negative Menschenrechtsvorfälle	Abgewählt, da nicht relevant
G-data		
C8	Einnahmen aus ausgewählten Sektoren sowie Ausschluss aus EU-Referenzbenchmarks	Abgewählt, da nicht relevant
C9	Geschlechterverteilung im obersten Leitungsorgan	Abgewählt, da nicht relevant