

ESG-BERICHT 2025



IN DIESEM BERICHT GEHT ES UM DIE LEISTUNGEN VON
AKQUINET IN DEN BEREICHEN UMWELT, SOZIALES UND
UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

Inhaltsverzeichnis

0.	Dokumenteninformation	3
0.1.	Zuständigkeit	3
0.2.	Änderungshistorie	3
0.3.	Verteiler	3
0.4.	Vereinbarung zum Dokument.....	3
0.5.	Inhalt und Umfang dieses Dokumentes	3
1.	Einführung & Zielsetzung	4
2.	Verantwortlichkeiten & Geltungsbereich	4
3.	ESG-Maßnahmen & Indikatoren	5
3.1.	Umweltaspekte (E)	5
3.2.	Soziale Aspekte (S).....	6
3.2.1.	Diversity Management.....	6
3.2.2.	Personalbindung und -entwicklung	6
3.2.3.	Gesundheitsmanagement	7
3.2.4.	Arbeitssicherheit.....	7
3.2.5.	Vergütung	8
3.3.	Governance (G).....	8
4.	Fazit	9

0. Dokumenteninformation

0.1. Zuständigkeit

ROLLE	FIRMA/ABTEILUNG	ZUSTÄNDIGKEIT
Bearbeiter	akquinet GmbH / ESG-Management akquinet Holding GmbH / ESG-Management	Erstellung und Pflege
Genehmiger	akquinet Holding GmbH / Geschäftsführung	Erstellung und Freigabe

0.2. Änderungshistorie

Die Änderungshistorie wird in der Dokumentenverwaltung gepflegt.

0.3. Verteiler

Dieser ESG-Bericht wurde für die Geschäftsführung der AKQUINET-Unternehmensgruppe erstellt. Diese kann entscheiden, welchen internen und externen Stakeholdern der Bericht darüber hinaus zur Verfügung gestellt wird.

0.4. Vereinbarung zum Dokument

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Die Veröffentlichung oder Änderung des Dokuments ist nur nach vorheriger Zustimmung mit AKQUINET zulässig.

0.5. Inhalt und Umfang dieses Dokumentes

Dieser Bericht bezieht sich auf die Indikatoren, die wir über die AKQUINET-Gruppe verfolgen können.

Version	1.0
Klassifikation	vertraulich/confidential
Status	Genehmigt
Letzte Änderung	08.05.2026
Verantwortung	ESG-Management

1. Einführung & Zielsetzung

Als führendes IT-Unternehmen mit Fokus auf den Mittelstand sind wir uns der weitreichenden Verantwortung bewusst, die mit unserer Position in der Branche einhergeht. Dieser Bericht gibt einen Einblick in die Indikatoren, an denen wir unsere Bemühungen und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) messen. Nachhaltigkeit und soziale Unternehmensführung sind für AKQUINET mehr als nur Schlagworte - sie sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften nicht nur unser Geschäft stärkt, sondern auch einen positiven Beitrag zu den Gemeinschaften leistet, in denen wir tätig sind.

Wir teilen unsere ESG-Informationen mit wichtigen Stakeholdern, um ein klares Bild davon zu vermitteln, wie wir als Unternehmen unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen managen. Die folgenden Abschnitte befassen sich mit der quantitativen Berichterstattung über unser nachhaltiges und gesellschaftliches Engagement und unsere Governance-Praktiken.

Wie in unserem Verhaltenskodex festgelegt, orientiert sich unser Verhalten an den Prinzipien des United Nations Global Compact. Damit wollen wir auch einen Beitrag zur Umsetzung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen leisten. In Bezug auf unser Geschäftsmodell fokussieren wir uns insbesondere auf die folgenden SDGs: „Good Health and Well-Being“, „Quality Education“, „Gender Quality“, „Clean Energy“ und „Decent work and economic growth“.

2. Verantwortlichkeiten & Geltungsbereich

Dieser Bericht wird jährlich vom zentralen ESG-Management in Zusammenarbeit mit den operativen Bereichen (HR, Marketing, Fuhrpark etc.) erstellt.

Verantwortlich für das ESG-Management ist die Geschäftsführung der AKQUINET. Das zentrale ESG-Management ist zuständig für die Koordination, das interne sowie externe Reporting und liefert der Geschäftsführung Impulse für die Steuerung der strategischen ESG-Entwicklung. Dabei wird eng mit dem Konzerncontrolling zusammengearbeitet und somit auf verschiedene konzernweite Kennziffern zugegriffen. Die verschiedenen zentralen Bereiche sind für die operative Umsetzung sowie für die Datensammlung und Datenkonsolidierung verantwortlich und sammeln relevanten Input der verschiedenen Unternehmensbereiche und Entities.

Der Report bezieht sich auf alle Mehrheitsbeteiligungen der AKQUINET-Gruppe, die sich in 2025 aus fünf verschiedenen Business Unites zusammensetzt:

- Business Unit Transformation & Solutions
- Business Unit Microsoft
- Business Unit SAP
- Business Unit Outsourcing & Datacenter
- Business Unit Infor

Jede Business Unit besteht aus mindestens zwei GmbHs. Darüber hinaus zählen die akquinet GmbH sowie die akquinet Holding GmbH zur AKQUINET-Gruppe.

3. ESG-Maßnahmen & Indikatoren

In diesem Kapitel werden die aus unserer Sicht wesentlichen ESG-Indikatoren nach Themenbereichen zusammengefasst. Dabei ist zu beachten, dass sich die Zahlen zum Stichtag 31.12.2025 auf die Mehrheitsbeteiligungen von AKQUINET beziehen. Damit ist auch das gemeinnützige Unternehmen, die akquinet outsourcing gGmbH inkludiert. Darüber hinaus geben wir einen kurzen Überblick über die wichtigsten Eckpunkte der ESG-Maßnahmen im Jahr 2025.

3.1. Umweltaspekte (E)

Im Jahr 2025 lag ein besonderer Fokus auf der ökologischen Verantwortung der von uns betriebenen Rechenzentren. Diese stellen aufgrund ihres hohen Energiebedarfs einen zentralen Hebel für unsere Umweltstrategie dar. Durch kontinuierliche Optimierungen konnten wir die Energieeffizienz der Twin Datacenter weiter steigern und damit bereits heute Anforderungen erfüllen, die gesetzlich erst in den kommenden Jahren verbindlich werden.

Nachhaltigkeit trifft Hightech – Das Rechenzentrum Victoria Park in Hamburg Rahlstedt der nächsten Generation:

Im Jahr 2024 fertiggestellt, setzt das hochmoderne Rechenzentrum neue Maßstäbe in Sachen Energieeffizienz und Umweltverantwortung. Durch den Einsatz modernster gebäudetechnischer Anlagen und die kontinuierliche Optimierung des Betriebspunkts erreichen wir einen außergewöhnlich niedrigen PUE-Wert (Power Usage Effectiveness) mit einem Jahresziel von unter 1,25.

Unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Überblick:

- **Wärmerückgewinnung:** Die Abwärme des Rechenzentrums wird effizient genutzt und in lokale Versorgungskonzepte eingebunden.
- **100 % Ökostrom:** Der gesamte Strombedarf wird aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt.
- **Photovoltaik & Gründach:** PV-Anlagen und begrünte Dachflächen tragen aktiv zum Klimaschutz bei.
- **Begrünung des Geländes:** 35 neu gepflanzte Bäume verbessern das Mikroklima und fördern die Biodiversität.
- **Zertifizierter Standort:** Das Rechenzentrum befindet sich in einem nach DGNB-Gold zertifizierten Gewerbepark – ein weiterer Beleg für unser Engagement für nachhaltiges Bauen.

Mit diesem ganzheitlichen Ansatz leisten wir einen aktiven Beitrag zur Energiewende und bieten gleichzeitig höchste Verfügbarkeit und Sicherheit für Ihre IT-Infrastruktur.

Ein weiterer Meilenstein war die erfolgreiche Durchführung eines umfassenden Energieaudits nach geltender Norm im Jahr 2023, welches auch im Jahr 2025 weiterhin Gültigkeit hat. Diese systematische Analyse unserer Energieverbräuche hat wertvolle Erkenntnisse geliefert und bildet die Grundlage für weitere gezielte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung.

Neben der Energieversorgung der Rechenzentren, die vollständig auf Ökostrom basiert, fördern wir auch nachhaltige Mobilität innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel wird durch attraktive Zuschüsse unterstützt, und das Angebot eines Fahrradleasings erfreut sich wachsender Beliebtheit. Perspektivisch streben wir eine Ausweitung dieser Maßnahmen auf alle Gesellschaften an, um eine einheitlich nachhaltige Mobilitätskultur zu etablieren.

Auch im Bereich der betrieblichen Mobilität setzen wir auf Transformation: Unser Fuhrpark entwickelt sich zunehmend in Richtung Elektromobilität. Die bisherigen Fortschritte zeigen, dass wir auf einem guten Weg sind, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen. Die positive Entwicklung ist das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen und eines klaren Commitments zu umweltfreundlichen Lösungen.

Diese Maßnahmen verdeutlichen unser kontinuierliches Engagement für den Klimaschutz und eine nachhaltige Unternehmensführung. Wir sind überzeugt, dass wir durch konsequentes Handeln und innovative Ansätze einen spürbaren Beitrag zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks leisten können.

3.2. Soziale Aspekte (S)

Als Unternehmen übernehmen wir nicht nur Verantwortung für unsere wirtschaftliche Leistung und ökologische Nachhaltigkeit, sondern auch für die Menschen, mit denen und für die wir arbeiten. Der soziale Aspekt unserer ESG-Strategie steht für ein respektvolles, inklusives und sicheres Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert, Chancengleichheit schafft und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt.

Im Jahr 2025 haben wir gezielt in Maßnahmen investiert, die unsere Unternehmenskultur stärken, persönliche und berufliche Entwicklung fördern und unsere gesellschaftliche Wirkung positiv gestalten. Dazu zählen unter anderem Programme zur Mitarbeiterförderung, Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie unser Engagement für soziale Projekte in der Region.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur leistungsfähig, sondern auch menschlich ist – denn nachhaltiger Erfolg beginnt mit Verantwortung gegenüber den Menschen.

3.2.1. Diversity Management

Vielfalt ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur bei AKQUINET. Wir verstehen Diversity nicht als bloßes Schlagwort, sondern als gelebte Realität, die unsere tägliche Zusammenarbeit prägt und unsere Innovationskraft stärkt. Im Jahr 2025 konnten wir unsere Bemühungen in diesem Bereich weiter intensivieren und sichtbare Fortschritte erzielen.

Besonders hervorzuheben ist die Anerkennung durch eine renommierte Studie zur modernen Arbeitswelt, in der AKQUINET für seine Leistungen in den Bereichen Vereinbarkeit, Gleichstellung, Empowerment sowie Unternehmenskultur ausgezeichnet wurde. Diese externe Bewertung bestätigt unseren Anspruch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Offenheit, Respekt und Chancengleichheit basiert.

Im Jahr 2025 konnte ein bedeutendes Ziel erreicht werden: Der Frauenanteil in der gesamten AKQUINET konnte erhöht werden. Dies ist ein klares Zeichen für das Engagement unseres Unternehmens in Sachen Gleichstellung, Diversität und nachhaltiger Personalentwicklung. Gleichzeitig war die Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen ein besonderer Meilenstein. Dieser Fortschritt ist das Ergebnis gezielter Maßnahmen wie Mentoring-Programme, transparente Karrierepfade und flexible Arbeitsmodelle. Gerade in der technologieorientierten Branche, in der Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, stellt dieser Schritt einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung dar.

Zudem haben wir im Jahr 2024 ein Inklusionsteam gegründet, welches weitere Strategien zur Förderung der Diversität entwickelt und zu Sensibilisierung der Mitarbeitenden beiträgt. Des Weiteren übernimmt das Team beratende sowie unterstützende Tätigkeiten, verstärkt das Netzwerk innerhalb und außerhalb der AKQUINET und arbeitet mit verschiedenen Expert*innen zum Thema Inklusion zusammen.

Unsere Diversity-Initiativen zielen darauf ab, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Beeinträchtigung – entfalten können. Durch Kooperationen mit Hochschulen, gezielte Recruiting-Strategien und die Förderung weiblicher Vorbilder stärken wir die Vielfalt in unserem Unternehmen nachhaltig.

Der bisherige Erfolg ist für uns kein Endpunkt, sondern ein Ansporn. Wir werden unsere Anstrengungen fortsetzen, um langfristig eine ausgewogene Repräsentation in allen Unternehmensbereichen zu erreichen und die Rahmenbedingungen für eine inklusive Führungskultur weiter zu verbessern.

3.2.2. Personalbindung und -entwicklung

Auch Im Jahr 2025 ist im Bereich Mitarbeiterbindung u. a. unsere Mitarbeiterbefragung hervorzuheben. Diese haben wir wieder mit der Plattform Effectory durchgeführt.

Mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,8 von 5 Sternen spiegeln die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden eine insgesamt positive Wahrnehmung des Arbeitsumfelds wider. Besonders hoch ist die Zufriedenheit mit der gelebten Umsetzung der AKQUINET Werte Respekt, Freiheit und Zusammenarbeit, was auf eine stabile, wertebasierte Unternehmenskultur und ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen hinweist. Dies zeigt sich unter anderem in sehr hohen Zustimmungswerten zum offenen Umgang mit Fehlern sowie zur aktiven Förderung von Zusammenarbeit in den Teams.

Im Vergleich zur IT Branchenbenchmark erzielt AKQUINET insbesondere in den Themenfeldern Unternehmensführung, Unternehmensstruktur und Zusammenarbeit rund 10 % höhere Werte. Diese überdurchschnittlichen Ergebnisse verdeutlichen die Wirksamkeit unserer bestehenden Führungs- und Organisationsprinzipien und bestätigen die Attraktivität von AKQUINET als Arbeitgeber. Ergänzt wird dies durch eine hohe Zufriedenheit mit flexiblen Arbeitsmodellen, die zeigen, dass moderne, digitale Arbeitsbedingungen erfolgreich etabliert sind.

Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich, in welchen Bereichen weiteres Entwicklungspotenzial besteht. Insbesondere die Transparenz von Entscheidungsprozessen sowie die Klarheit von Arbeitsabläufen und der strategischen Ausrichtung werden von Teilen der Belegschaft noch als ausbaufähig wahrgenommen. Auch die Zusammenarbeit zwischen Teams bietet Ansatzpunkte, um die bereichsübergreifende Vernetzung und gemeinsame Zielorientierung weiter zu stärken.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass AKQUINET im Branchenvergleich sehr gut positioniert ist und zugleich das Feedback der Mitarbeitenden konsequent nutzt, um Strukturen, Prozesse und Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Die Rückmeldungen der Belegschaft bilden dabei eine zentrale Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfelds.

3.2.3. Gesundheitsmanagement

Das ganzheitliche Gesundheitsmanagement ist ein zentraler Bestandteil unserer ESG-Strategie. Unser Unternehmen verfolgt einen integrativen Ansatz, der sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Ziel ist es, ein gesundes, sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das langfristiges Wohlbefinden und nachhaltige Leistungsfähigkeit fördert.

Ein wesentlicher Baustein unseres Gesundheitsmanagements ist unser Weiterbildungscampus, der eine Vielzahl an Schulungen und Kursen anbietet. Dazu zählen unter anderem Yoga, Selbst- und Zeitmanagement, Achtsamkeitstraining sowie Kurse zu gesundem Arbeiten. Diese Angebote unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Stress abzubauen, ihre Resilienz zu stärken und eine gesunde Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

Darüber hinaus haben wir einen Ausschuss für Arbeitssicherheit etabliert, der kontinuierlich an der Identifikation und Minimierung potenzieller Gefahren am Arbeitsplatz arbeitet. Unsere Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen sind in einer umfassenden Richtlinie festgehalten, die regelmäßig über-prüft und weiterentwickelt wird.

Im Jahr 2025 haben wir gezielte Maßnahmen umgesetzt, um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Dazu zählen ein flexibles Arbeitszeitmodell, das – soweit es die Tätigkeit erlaubt – individuelle Bedürfnisse berücksichtigt, sowie die Möglichkeit, bis zu zehn Weiterbildungstage pro Jahr für die persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen. Zusätzlich stehen allen Mitarbeitenden 30 Urlaubstage zur Verfügung.

Ergänzt wird dies durch unsere jährliche Mitarbeiterbefragung, die wertvolle Einblicke in das Wohlbefinden und die Bedürfnisse unserer Belegschaft liefert. Für Mitarbeitende an Bildschirmarbeitsplätzen bieten wir zudem regelmäßige medizinische Vorsorgeuntersuchungen an.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unseres Engagements ist die Ausbildung von MHFA-Ersthelfenden (Mental Health First Aid). Diese speziell geschulten Mitarbeitenden erkennen frühzeitig Anzeichen psychischer Erkrankungen oder akuter Krisen, leisten Erste Hilfe und vermitteln bei Bedarf professionelle Unterstützung. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitenden die freiwillige Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen offen.

Mit diesen Maßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zur Förderung der Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden – ein entscheidender Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

3.2.4. Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Wir sind überzeugt: Nur in einem sicheren Arbeitsumfeld können Menschen ihr volles Potenzial entfalten. Deshalb setzen wir auf umfassende Maßnahmen zur Unfallvermeidung, Gesundheitsvorsorge und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung.

Unsere Mitarbeitenden finden auf unserer Intranetseite jederzeit aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- Vorsorgemaßnahmen und Gesundheitsangebote
- Verhalten im Falle von Arbeitsunfällen
- Kontaktdaten und Aufgaben unserer Ersthelfenden
- Tipps und Richtlinien zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung

Durch regelmäßige Schulungen, Sicherheitsunterweisungen und gezielte Präventionsmaßnahmen fördern wir ein starkes Bewusstsein für Arbeitssicherheit im gesamten Unternehmen. Unser Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Unfälle zu vermeiden und die Gesundheit unserer Teams langfristig zu schützen.

3.2.5. Vergütung

Die Vergütung spielt bei der Mitarbeiterzufriedenheit und der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund werten wir die Gehälter regelmäßig aus, um die Einhaltung von existenzsichernden Löhnen sicherzustellen. Für das Jahr 2025 wurden die Gehälter von allen Mehrheitsbeteiligungen mit festangestellten Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt 01.01.2025 zur AKQUINET-Gruppe gehörten, ausgewertet. Zu diesem Zeitpunkt hält AKQUINET Mehrheitsbeteiligungen in Deutschland, Österreich, Polen, Schweiz, Belgien, UK und Tschechien. In den Europäischen Nachbarländern stellen wir die Einhaltung u.a. durch die Kontrolle des gesetzlich vorgeschriebenen Kollektivvertrages sicher. In Deutschland überprüfen wir zudem aktiv die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes für alle Mitarbeitenden. Dies geschieht vor allem bei Neueinstellungen sowie bei gesetzlichen Anpassungen des Mindestlohns.

Nach der Überprüfung im Jahr 2025 wurde keine existenzgefährdende Lohnlücke festgestellt, sodass keine Folgemaßnahmen seitens der Personalabteilung notwendig waren. Auch im Jahr 2025 wurde die Vergütung, wie vertraglich geregelt, spätestens am letzten Tag eines Monats an die Mitarbeitenden überwiesen. In der Regel erfolgte die Überweisung einige Tage früher, insbesondere im Dezember.

Anweisungen zum Vergütungsverfahren sind in unserer AKQUINET-Richtlinie zu den Arbeitsbedingungen festgelegt. Insbesondere wird das Gehalt unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren wie Qualifikation, Erfahrungen, Leistung und Marktbedingungen festgelegt und jährlich im Jahresgespräch überprüft und gegebenenfalls erhöht. Diese Festlegung wird in direkter Absprache zwischen dem/der Mitarbeiter*in, dem/der jeweiligen Vorgesetzten und ggf. der Personalabteilung getroffen. Die Gehaltsstruktur setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, darunter das Grundgehalt und gegebenenfalls zusätzliche Vergütungen wie Boni, Provisionen oder Zulagen. Darüber hinaus können Leistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Firmenwagen, Firmenfahrrad oder das Deutschlandticket Bestandteile der Vergütung sein.

Bei der Festlegung der Löhne achtet AKQUINET stets auf Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit.

3.3. Governance (G)

Im Bereich Governance geht es um die Effizienz der Unternehmensführung und -kontrolle. Ein verantwortungsvolles und transparentes Unternehmenshandeln bildet das Fundament unserer Governance-Struktur. Wir orientieren uns an internationalen Standards und setzen klare Leitlinien, um ethisches Verhalten, Integrität und Compliance in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen.

Unser Verhaltenskodex basiert auf den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) und deckt alle relevanten Themenbereiche ab – darunter Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Der Kodex dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Ein zentrales Element unserer Compliance-Kultur ist unsere Whistleblowing-Politik. Über ein sicheres und anonymes Hinweisgebersystem können Mitarbeitende und externe Stakeholder potenzielle Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien melden. Die Themen, die über dieses Tool angesprochen werden können, sind klar definiert und umfassen unter anderem Korruption, Diskriminierung, Datenschutzverletzungen und Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Wir garantieren den Schutz der Hinweisgebenden vor Repressalien und stellen eine sorgfältige und vertrauliche Bearbeitung aller Meldungen sicher.

Im Jahr 2025 haben wir erneut eine jährliche Datenschutzbildung für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Ziel dieser Maßnahme ist es, das Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten zu stärken und die Einhaltung der geltenden Datenschutzvorschriften im Arbeitsalltag zu gewährleisten.

Mit diesen Maßnahmen unterstreichen wir unser Engagement für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die auf Transparenz, ethischem Handeln und der Einhaltung gesetzlicher sowie freiwilliger Standards beruht.

4. Fazit

Wir freuen uns, in diesem Bericht über die Leistungen unseres Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) im vergangenen Geschäftsjahr zu berichten. Die Gesamtpformance zeigt deutliche Fortschritte. Trotz der erzielten Erfolge sind wir uns der Notwendigkeit kontinuierlicher Verbesserungen bewusst. Für die Zukunft setzen wir uns klare, messbare ESG-Ziele, um unsere Leistung weiter zu steigern. Wir verpflichten uns zu einer transparenten Berichterstattung und planen, unser ESG-Engagement weiter auszubauen.

akquinet GmbH, Hamburg, 08.05.2026

Dr. Volker Gerd Fischer, Dr. Nino Alexander Ostertag (Geschäftsführung)