

24+

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

COMLINE SE





INHALTS- VERZEICHNIS

Interaktives PDF

Für die Darstellung mit Adobe Acrobat optimiert

Dieses PDF-Dokument wurde speziell für die Nutzung am Bildschirm optimiert. Über die Inhaltsverzeichnisse und verlinkten Seitenverweise können Sie direkt zu den gewünschten Inhalten navigieren. Die Buttons in der Kopfzeile ermöglichen es Ihnen, schnell zur Absprungsseite oder zurück zu den Inhaltsverzeichnissen zu gelangen.

Navigation über die Funktionsleiste

-  Hauptinhaltsverzeichnis
-  Abschnittsinhaltsverzeichnis
-  Zuvor besuchte Seite
-  Suchen

Weiterführende Informationen

-  Seitenverweis
-  Verweis auf externe Dokumente

Nachhaltigkeit bei COMLINE	3
Auf einen Blick	6
Allgemeine Angaben nach ESRS 2	9
Grundlagen für die Erstellung	10
Zentrale Verantwortung	11
Strategie und Geschäftsmodell	14
Analyse und Bewertung der Wesentlichkeit	19
Umwelt	21
E1 Klimawandel	22
Soziales	29
Allgemeine Angaben	30
S1 Eigene Belegschaft	30
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	37
S4 Verbraucher und Endnutzer	38
Governance	40
G1 Unternehmensführung	41
Unternehmensspezifische IROs	44
Unternehmensspezifische IROs	45

NACHHALTIGKEIT BEI COMLINE

Nachhaltigkeit ist das tragende Gerüst des Geschäftsmodells von COMLINE. Die ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimensionen der Nachhaltigkeit greifen ineinander und untermauern die Resilienz und damit die Zukunftssicherheit des Unternehmens. So setzt COMLINE bei seinen Kunden und Geschäftspartnern auf vertrauensvolle und dauerhafte Beziehungen, von denen beide Seiten profitieren. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet das Unternehmen ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem sie sich professionell und persönlich weiterentwickeln können. Der Eigentümer von COMLINE kann mit einer Unternehmenspolitik rechnen, die auf kontinuierliche Wertsteigerung ausgerichtet ist. Zudem sieht sich COMLINE als einen verantwortungsbewussten Teil der Gesellschaft.

Nachhaltigkeit bei COMLINE

Ökologische Nachhaltigkeit

Verantwortliches Handeln schließt den sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen ein. COMLINE betrachtet ressourcenschonendes Wirtschaften als eine wichtige gemeinsame Herausforderung und Aufgabe für die Akteure der IT-Industrie.

Hierzu gehört, dass COMLINE für seinen CO₂-Fußabdruck (Scope 1, 2 und 3) zum 31.12.2022 einen Reduktionsplan in dem Zeitraum bis 2030 im Einklang mit dem Pariser-Klimaabkommen entwickelt hat. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat diesen Plan für ein „short term target“ im Jahr 2024 bestätigt. Das Unternehmen hat sich hierbei klare Prioritäten gesetzt und auf Themen fokussiert, die den größten Einfluss auf die Umwelt haben. Im Mittelpunkt stehen hierbei die ausschließliche Nutzung von erneuerbaren Energien und ein Mobilitätskonzept, das es ermöglicht, auf einen Großteil der Dienstwagen zu verzichten.

Soziale Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für COMLINE sind seine rund 350 ambitionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind vereint durch die Firmenphilosophie „Nachhaltig. Sympathisch. Authentisch“ sowie den motivierenden Unternehmenszweck, mit der eigenen Arbeit effiziente IT bereitzustellen. Die Unternehmenskultur zeichnet sich durch eine offene Arbeits- und Feedback-Kultur sowie eigenverantwortliches Handeln aus. COMLINE bietet attraktive Arbeitsplätze bei fairer Entlohnung und eine Vielzahl von Optionen zur fachlichen wie persönlichen Weiterentwicklung.

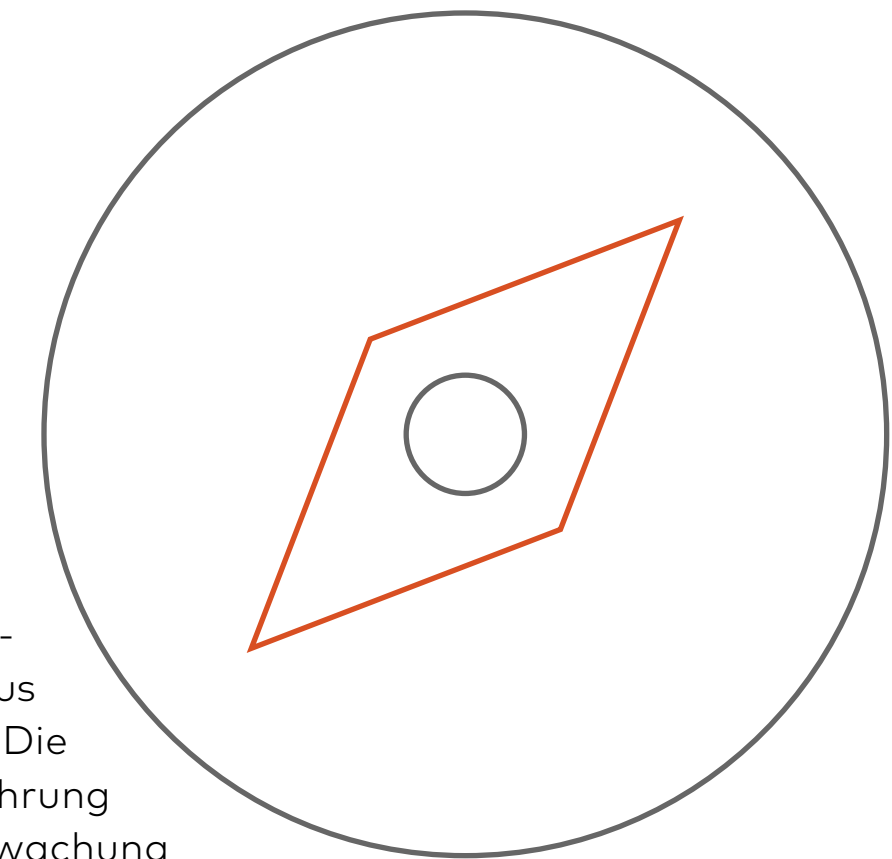
Zur Untermauerung der Mitarbeiterzufriedenheit nimmt COMLINE schon seit vielen Jahren regelmäßig an der Befragung des Great Place To Work® teil. Die letzte Umfrage aus dem Jahr 2024 ergab für COMLINE in unserer Peer Group die Klassifizierung als einer der besten Arbeitgeber nicht nur in der ITK-Industrie, sondern auch als einer der besten Arbeitgeber in Deutschland.

Governance

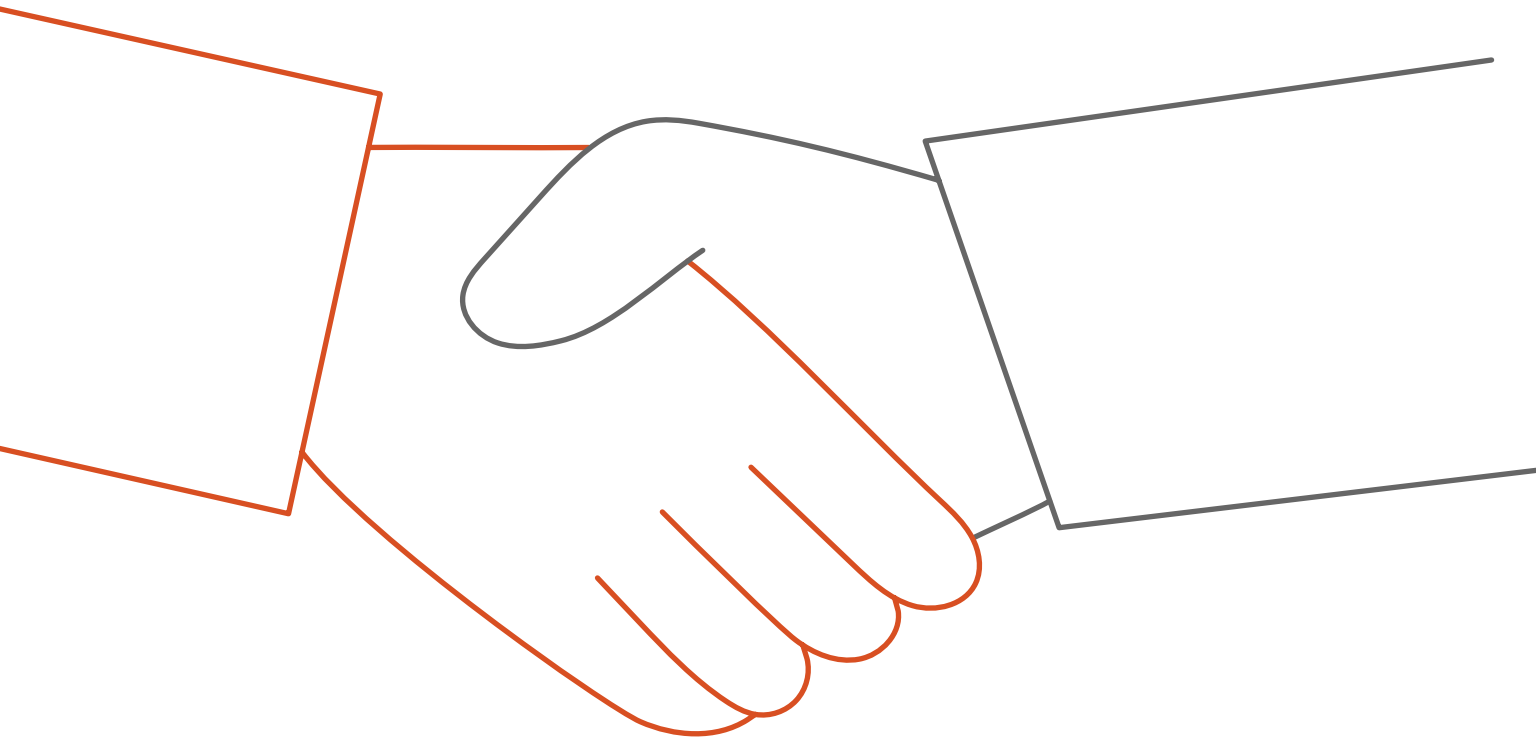
Mit Blick auf seine Governance hat COMLINE sich einen Rahmen gegeben, der auf eine qualifizierte, transparente und auf die langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung des Unternehmens abzielt. Dieser umfasst sowohl die obligatorischen Regelwerke wie Gesetze, Verordnungen und anerkannten Standards als auch weitere fakultative Leitplanken wie eigene Unternehmensleitlinien und Praktiken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens werden regelmäßig über einzuhaltende Regelwerke informiert und geschult.

Koordination und Steuerung

Das COMLINE-Nachhaltigkeitsmanagement berichtet an den Vorstandsvorsitzenden und informiert darüber hinaus regelmäßig an den Gesamtvorstand. Die Abteilung ist zuständig für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse, die Überwachung der Nachhaltigkeitsinitiativen und -Programme sowie für das Nachhaltigkeits-Berichtswesen. Dabei arbeitet das Team eng mit den Führungskräften und Fachkräften in den Geschäftsbereichen zusammen. Der Vorstand gibt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat die Gesamtausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie vor, definiert das Ambitionsniveau und entscheidet über strategische Schwerpunkte mit Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit. Die Verantwortung für die Umsetzung einzelner Maßnahmen liegt je nach Inhalt und Zielrichtung bei den operativen Sparten oder bei einzelnen Funktionen wie beispielsweise dem Einkauf oder Compliance.




” Ziel ist es, jederzeit einen 360 Grad Blick einzunehmen und den bestmöglichen Service für jeden Kunden bereitzustellen.“




Stakeholder

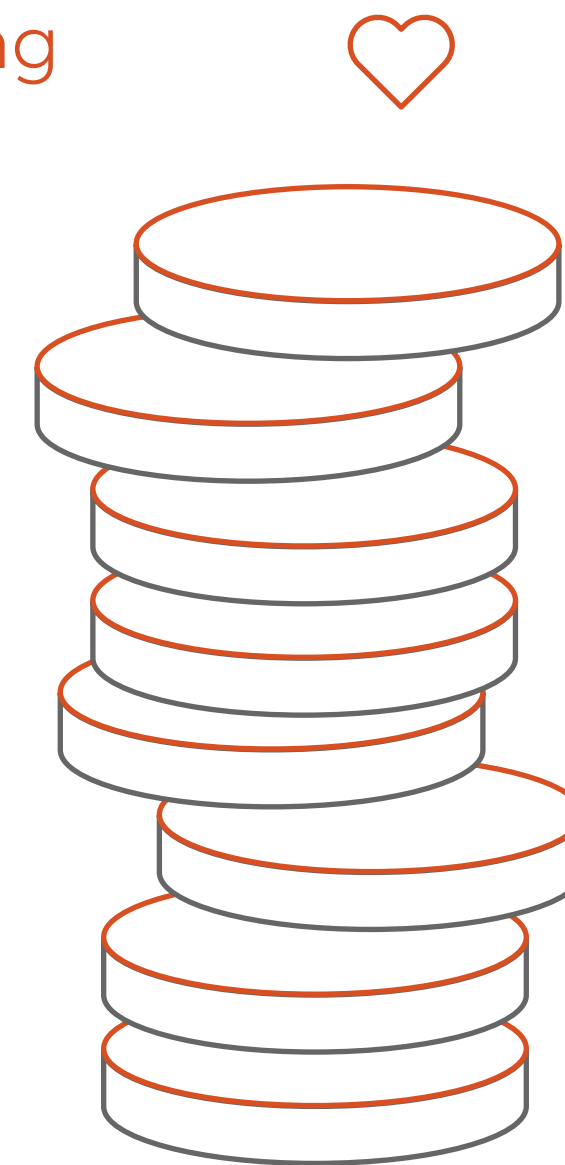
Die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss durch gemeinsames Engagement entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfolgen. Mit seinen Stakeholdern steht COMLINE deshalb in einem kontinuierlichen Austausch. Als Stakeholder werden diejenigen Personen, Unternehmen, Institutionen und Interessengruppen betrachtet, die den Erfolg von COMLINE beeinflussen können oder von den Handlungen von COMLINE betroffen sind. Dies sind insbesondere Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner. Im Berichtsjahr hat COMLINE den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen insbesondere mit seinen Kunden und Lieferanten fortgesetzt. Themen von besonderer Relevanz waren dabei Klimamanagement und Ressourceneffizienz.

Externe Nachhaltigkeitsbewertungen





Die Nachhaltigkeitsleistung von COMLINE wird regelmäßig extern bewertet. So wurde erneut am Rating-Verfahren des Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen. Innerhalb von drei Jahren konnte die Klassifizierung von D über C auf B verbessert werden. Aktuell wird darauf hingearbeitet, die Bewertung auf A- zu verbessern. Ein wichtiger Baustein hierbei ist die  Verifizierung der Klimabilanz für 2024 durch eine entsprechend autorisierte Prüfungsstelle, die inzwischen erfolgt ist.

Finanzielle Unterstützung von Projekten

 Projekte, die sich insbesondere mit der Absorbierung von CO₂ beschäftigen, werden seit mehreren Jahren von COMLINE finanziell unterstützt. Der Umfang der Unterstützung orientiert sich dabei am negativen Umwelteinfluss des Unternehmens. Für das Jahr 2024 wird ein interner CO₂-Preis von 84 € pro Tonne angewendet.



Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht ist der Nachhaltigkeitsbericht der COMLINE Computer + Softwarelösungen SE (nachfolgend COMLINE oder das Unternehmen) für das Berichtsjahr 2024 und bezieht sich in allen Aussagen und Kennzahlen auf die Geschäftstätigkeit von COMLINE selbst – exklusive der Tochtergesellschaften. Geht es um die Tochtergesellschaften oder die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, wird dies stets genannt. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards ( ESRS) erstellt und folgt den Gliederungsvorgaben der Standards (Ausnahmen werden in  BP-1 gelistet). Verweise innerhalb des Berichts sind mit  gekennzeichnet, während Verweise auf externe Quellen mit  gekennzeichnet sind. Soweit nicht anders angegeben, basieren die dargestellten Daten auf internen Erhebungen, Managementsystemen und Auswertungen. Eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Informationen hat im Berichtsjahr nicht stattgefunden, mit Ausnahme der Informationen zum Corporate Carbon Footprint.

Hinweis zur Darstellung von Zahlen

Rundungen können in Einzelfällen dazu führen, dass sich Werte in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe aufaddieren und dass sich Prozentangaben nicht exakt aus den dargestellten Werten ergeben.

Hinweis zu Begrifflichkeiten

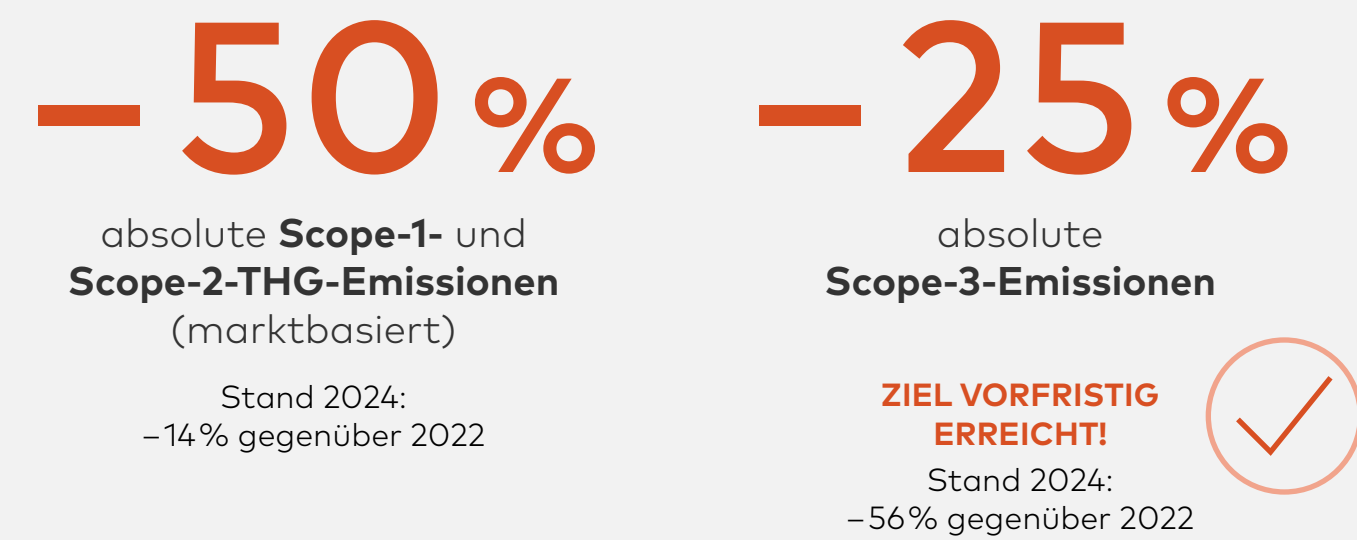
Nachhaltigkeitsbericht und Nachhaltigkeitserklärung werden in dem vorliegenden Dokument deckungsgleich verwendet und beziehen sich auf dasselbe Schriftwerk zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach ESRS.

AUF EINEN BLICK

„Insgesamt zeigt die Resilienzanalyse, dass COMLINE über ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell verfügt.“

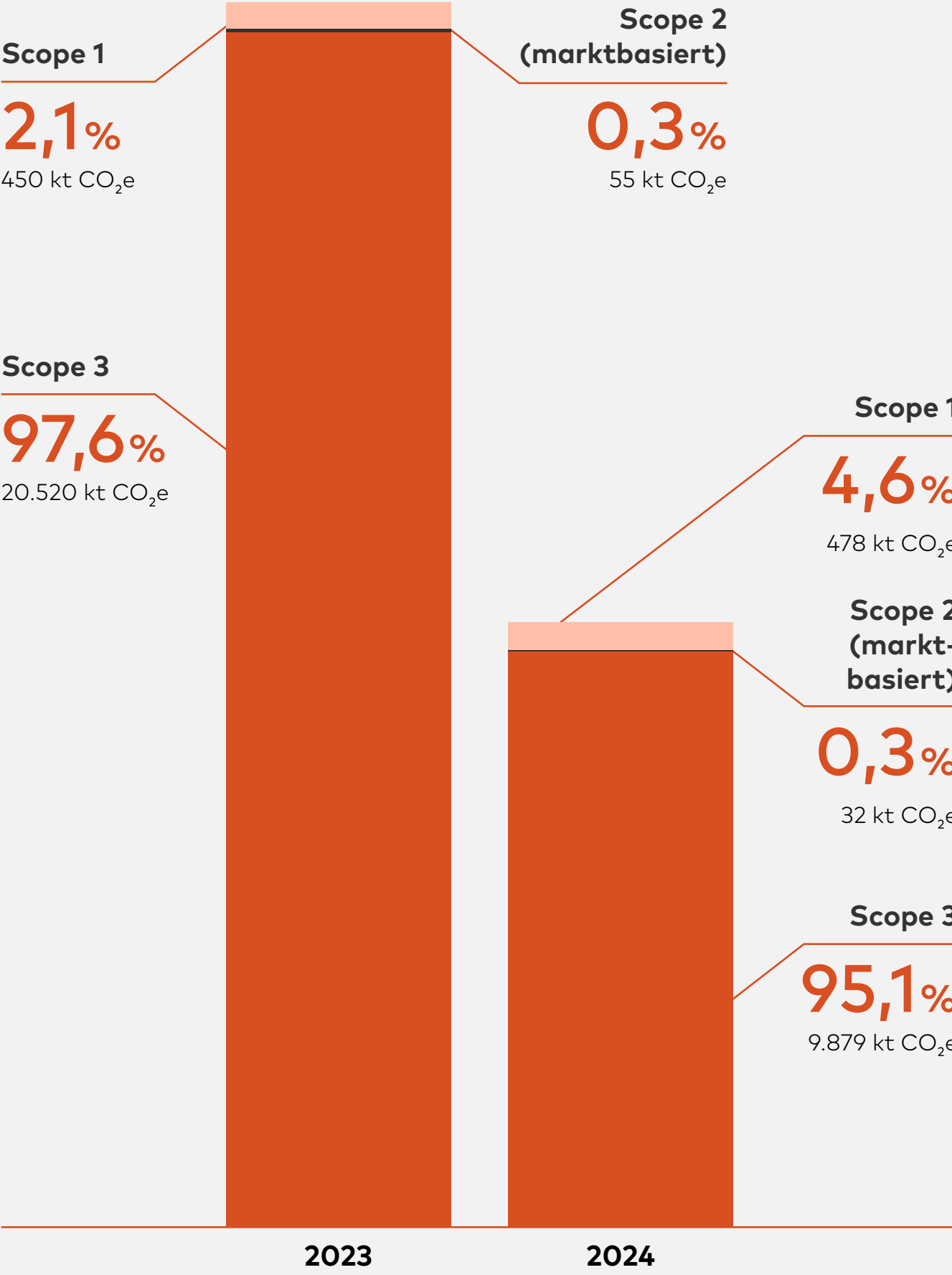
Ziele zur Emissionsreduktion bis 2030

[Mehr Infos auf S.25](#)



CO₂e-Emissionenen 2023 und 2024

[Mehr Infos auf S.26](#)



Arbeitskräfte nach Geschlecht

📄 Mehr Infos auf S.35

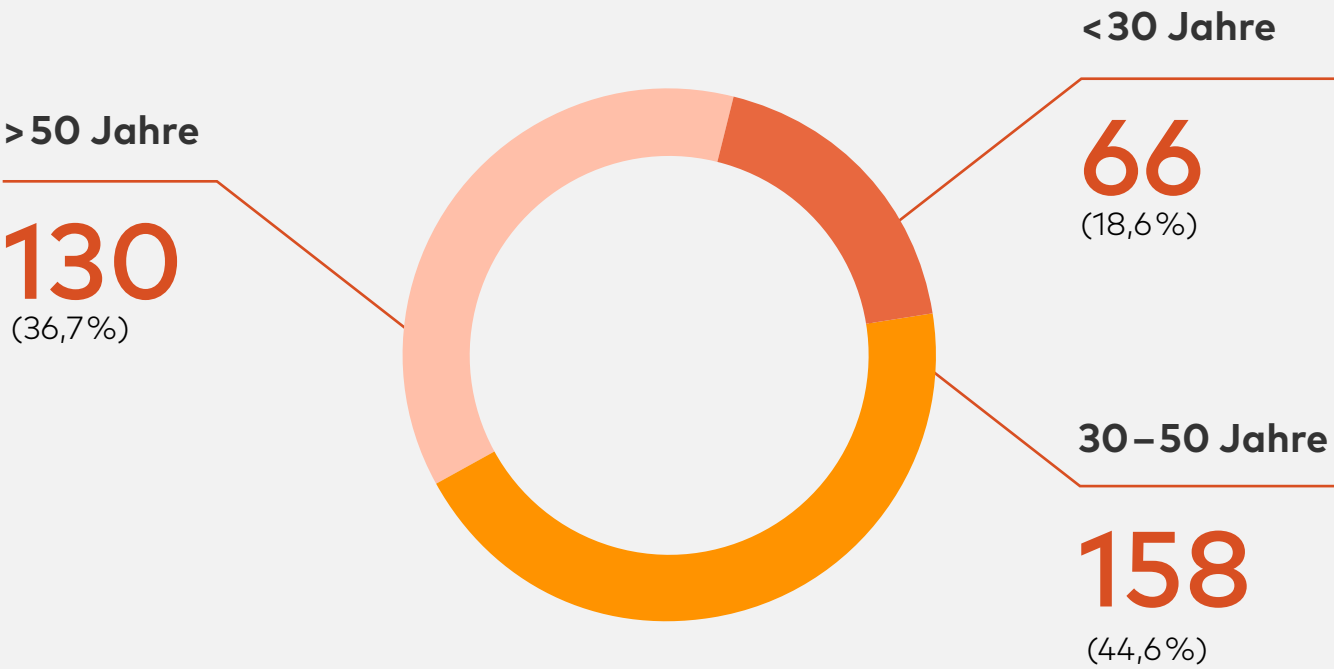


Divers: 0, Keine Angaben: 0

77 Der wichtigste Input und zentrale Erfolgsfaktor des Unternehmens ist die Belegschaft. Ihr Know-how und Engagement sind entscheidend dafür, dass Kundinnen und Kunden passgenaue Lösungen erhalten."

Altersstruktur der Belegschaft

📄 Mehr Infos auf S.35



Fluktuationsquote

📄 Mehr Infos auf S.35



Allgemeine Angaben nach ESRS 2	9
Umwelt	21
Soziales	29
Governance	40

ALLGEMEINE ANGABEN NACH ESRS 2

Grundlagen für die Erstellung

10

Angabepflicht BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	10
BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	10

Zentrale Verantwortung

11

Angabepflicht GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	11
Angabepflicht GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	12
Angabepflicht GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12
Angabepflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	13
Angabepflicht GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	14

Strategie und Geschäftsmodell

14

Angabepflicht SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	14
Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	15
Angabepflicht SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	16

Analyse und Bewertung der Wesentlichkeit

19

Angabepflicht IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	19
Angabepflicht IRO-2: In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	20

Allgemeine Angaben nach ESRS 2

Grundlagen für die Erstellung

Angabepflicht BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Nach aktueller Rechtslage ist COMLINE nicht verpflichtet, eine Nachhaltigkeitserklärung nach den Vorgaben des Handelsgesetzbuchs (HGB) abzugeben oder zu veröffentlichen. Vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung der Nachhaltigkeit für das Unternehmen wird dieser Bericht auf freiwilliger Basis erstellt. Die Berichterstattung erfolgt unter Beachtung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), allerdings mit folgenden Ausnahmen:

- **GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung im Anreizsystem:** Hierzu werden aus Gründen des Datenschutzes nur wenige, allgemein gehaltene, Informationen angegeben, da COMLINE nicht den gesetzlichen Anforderungen zur Offenlegung eines Vergütungsberichts unterliegt.
- **E1-9 – Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen:** Entsprechend der Einführungsphase von ESRS wird für COMLINE dieser Teil ausgelassen, da die Informationen einen höheren Grad an Messherausforderungen und Schätzungen mit sich bringen.
- **E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft:** Obwohl COMLINE in der Wesentlichkeitsanalyse ein Risiko und eine Chance in dem Bereich identifiziert hat, wurde sich dafür entschieden im Berichtsjahr 2024 auf eine Berichterstattung von E5 zu verzichten. Aufgrund von Ressourcenmanagement und strategischer Fokussierung wurde das Thema zurückgestellt und wird in den kommenden Jahren in den Blick genommen.

- **S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung:** Die Anzahl der Schulungsstunden pro Arbeitskraft bei COMLINE liegt für 2024 nicht vor, da dies nicht zentral erfasst wird.
- **G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten:** Es finden keine politische Einflussnahme oder ähnliche Lobbytätigkeiten statt, weshalb an dieser Stelle auf die Berichterstattung verzichtet wird.
- **Unternehmensspezifische Auswirkungen, Chancen und Risiken:** Aufgrund von vertraulichen Informationen wird für die finanziellen Chancen im Bereich der Cybersecurity und Künstlichen Intelligenz von der Ausnahme zur Berichterstattung Gebrauch gemacht.
- **EU-Taxonomieverordnung:** COMLINE fällt nicht unter die EU-Taxonomieverordnung und berichtet keine CapEx, CapEx-Pläne und OpEx nach der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139.

Abgesehen von diesen genannten Ausnahmen werden die ESRS durchgängig befolgt.

Grundlage der Berichterstattung bildet die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA), deren Ergebnisse unter Abschnitt [SBM-3](#) berichtet werden.


Die DWA wurde gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführt und bezieht die gesamte Wertschöpfungskette ein. Dabei wurden auch die Auswirkungen auf und die Erwartungen relevanter Stakeholder berücksichtigt, die im Rahmen der Analyse teilweise aktiv eingebunden wurden. Die Nachhaltigkeitskonzepte und Maßnahmen beziehen sich überwiegend auf die eigene Geschäftstätigkeit, da nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten auf Lieferanten und Kunden bestehen. COMLINE hat Reduktionsziele für THG-Emissionen festgelegt, die auch die Scope 3-Emissionen der Wertschöpfungskette einschließen. Die Klimabilanz umfasst sämtliche relevanten Emissionen einschließlich derjenigen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen (Scope 1–3) und wurde extern verifiziert. Bei sozialen und Governance Themen beschränken sich die erhobenen Kennzahlen derzeit auf interne Informationen.

Da es noch keine mehrjährige Anwendungserfahrung der ESRS gibt, war die erstmalige Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts für COMLINE in Bezug auf offene Fragen und diesbezügliche Auslegungen mit Unsicherheiten verbunden. Das Unternehmen hat Informationen berücksichtigt, die bis zum 31.10.2025 vorlagen. Die Nachhaltigkeitserklärung enthält – wie an den betreffenden Stellen angegeben – Schätzungen, welche erst in zukünftigen Berichtszeiträumen verfeinert werden können, wenn mehr relevante Informationen aus der Wertschöpfungskette sowie aus der eigenen Geschäftstätigkeit verfügbar sind. Diese können sich erst herauskristallisieren, wenn die Zahl der berichtspflichtigen Unternehmen zunimmt und sich die Berichterstattungspraktiken weiter etablieren, so dass auch Branchen-Benchmarks und Vergleiche möglich werden. In der Zwischenzeit legt COMLINE alle wichtigen Annahmen, Beurteilungen und Schwellenwerte an den jeweils betreffenden Stellen in der Erklärung offen, um dem Leser und der Leserin ein Verständnis der Genauigkeit der Berichterstattung zu ermöglichen. COMLINE wird in den kommenden Jahren die internen Prozesse und Kontrollen zur Aufstellung der Nachhaltigkeitserklärung wie die DWA, Datenprozesse und Textprozesse weiter verfeinern.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte: Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht verwendeten Zeithorizonte stehen im Einklang mit den ESRS. Ausgehend vom aktuellen Berichtsjahr umfasst der kurzfristige Zeitraum demnach bis zu ein Jahr in der Zukunft, der mittelfristige Zeitraum ein bis fünf Jahre in der Zukunft, und der langfristige Zeitraum mehr als fünf Jahre in der Zukunft.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette: Nicht immer lagen die notwendigen Informationen aus der Wertschöpfungskette zur Bilanzierung der erforderlichen Kennzahlen nach ESRS vor, sodass einige Kennzahlen Schätzungen anhand von indirekten Quellen wie Sektordurchschnitten oder anderen Näherungswerten beinhalten. Die Grundlagen für die Erstellung der Kennzahlen, deren Genauigkeit und gegebenenfalls geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit, sind unterschiedlich je nach Kennzahl.

Zur Ermittlung der Klimabilanz, Kennzahlen des Bereichs E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien 1, 2 und 3 sowie TGH-Gesamtemissionen, musste aufgrund der Datenlage teilweise auf Schätzungen und Annäherungswerte zurückgegriffen werden. Die Verbräuche der E-Autos in der Dienstwagenflotte sind nicht bekannt und es wurde mit Annahmen gerechnet. Geplant ist die Erfassung genauerer Angaben zu den E-Autos, insbesondere hinsichtlich der Lademenge, der gefahrenen Kilometer und der Art des geladenen Stroms. Im Klimabilanzbericht 2024 werden alle genutzten Daten in ihrer Qualität bewertet und alle Hintergrundinformationen offengelegt (siehe Webseite von  [COMLINE](#)).

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheiten: Es gibt im vorliegenden Bericht keine Kennzahlen und Geldbeträge mit einem hohen Maß an Unsicherheit aufgrund von Nichtverfügbarkeit verlässlicher Daten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und/oder die Genauigkeit von Mess-techniken. Darüber hinaus weist COMLINE für vorausschauende Informationen, die in diesem Bericht an einigen Stellen gegeben werden oder in Annahmen, Schätzungen und Bewertungen einfließen, darauf hin, dass diese naturgemäß mit Unsicherheiten behaftet sind.

Änderungen und Fehler in der Berichterstattung: Da dieser Bericht erstmalig erstellt wird, entfällt die Berichterstattung zu Änderungen im Vergleich zu Vorberichten.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung: COMLINE unterliegt nicht den Anforderungen nach §§289b und 315b bis 315c HGB. Eine Berichterstattung nach CSRD und HGB erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Im Berichtszeitraum lagen keine wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen vor, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach §§289c HGB haben. Ebenso lagen keine steuerungsrelevanten Kennzahlen, das heißt bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Sinne von §§289 c Absatz 3 HGB, vor.

Aufnahme von Informationen mittels Verweises: Es wurden keine Informationen mittels Verweises in diese Erklärung aufgenommen.

Zentrale Verantwortung


Angabepflicht GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

COMLINE ist eine europäische Aktiengesellschaft in Form der Dualistischen SE mit Sitz in Hamburg, ist nicht an den Kapitalmärkten notiert und unterliegt nicht der Mitbestimmung. Sie hat wie eine deutsche Aktiengesellschaft mit Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand drei Organe, deren Aufgaben und Befugnisse sich aus dem Aktiengesetz sowie der Satzung der Gesellschaft ergeben. Bei der Führung des Unternehmens wirken Aufsichtsrat und Vorstand in einem dualen Führungssystem mit jeweils eigenständigen Pflichten und Kompetenzen zusammen.

Zusammensetzung und Diversität

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und besteht aus zwei Mitgliedern männlichen Geschlechts. Der Vorstandsvorsitzende, Lorenz von Schröder verantwortet die Ressorts Unternehmens-Strategie, SAP-Consulting, Softwareentwicklung, Finanzen, Personalwesen, Geschäftsabwicklung, Compliance, Qualitätsmanagement, Digitalisierung und Nachhaltigkeitsmanagement. Der weitere Vorstand, Ralf Schäfer verantwortet die Ressorts der Geschäftsbereiche Outsourcing, Data-Center-Innovation Consulting, Enterprise Consulting Services, Personal Sourcing, Infrastructure Solutions und Vertrieb.

Die Vorstandsmitglieder weisen unterschiedliche, sich ergänzende Erfahrungen auf, die für die Durchführung und Weiterentwicklung des Geschäfts relevant sind. Lorenz von Schröder ist seit 2006 im Vorstand von COMLINE und hat als Bankkaufmann, Diplomkaufmann, ehemaliger Steuerberater und Wirtschaftsprüfer über 20 Jahre Erfahrung in allen kommerziellen und regulatorischen Fragestellungen sowie in der Gremienarbeit auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene. Ralf Schäfer ist seit 1995 bei COMLINE und seit 1999 im Vorstand. Nach einer Werkzeugmacher-Ausbildung, einem Maschinenbau-Studium und wissenschaftlicher Mitarbeit bei den Max-Planck-Instituten, führte ihn sein Weg über ein Trainee-Programm zu Hewlett Packard, bevor er dann zu COMLINE kam. Heute konzentriert er sich als COO auf Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Partner und das Unternehmens-Portfolio. Aktuell gilt sein fachlicher Fokus dem Ausbau der Trusted Cloud für den deutschen Mittelstand im Umfeld IaaS und AlaaS.

Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand und besteht aus vier Mitgliedern, von denen keines geschäftsführend ist. Das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern beträgt 25%. Weiterhin werden vor dem Hintergrund der Größe des Unternehmens und der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder keine gesonderten Ausschüsse gebildet. Da COMLINE nicht der Mitbestimmung unterworfen ist, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Aufsichtsrat nicht vertreten. Alle vier Mitglieder des Aufsichtsrates sind in Anlehnung an die Definition des Deutschen Corporate Governance Kodex ( DCGK) unabhängig und werden von der Hauptversammlung jährlich gewählt und bestellt. Die Aufsichtsratsmitglieder weisen umfangreiche und langjährige Management-Erfahrung auf und verfügen über tiefe Kenntnisse des IT-Geschäfts.

Aufgaben und Zuständigkeiten

Dem Vorstand obliegt die Aufgabe, die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, nachfolgend IROs) systematisch zu identifizieren und zu bewerten. Diese Verantwortung wurde an die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement delegiert, welche im Ressort des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt ist und von ihm auch direkt geführt wird. Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement war mit beiden Vorständen im Berichtsjahr zum Prozess und den Ergebnissen der DWA und der Klimarisikanalyse (nachfolgend auch Resilienzanalyse genannt) nach ESRS bezüglich der nachhaltigkeitsbezogenen IROs im engen Austausch.


Der Vorstand ist verantwortlich für die Festlegung der Strategie und der Zielsetzungen des Unternehmens in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene IROs. Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie werden vom Vorstand laufend verfolgt. Für die Überwachung des Managements der nachhaltigkeitsbezogenen IROs inklusive der Strategien und Fortschritte des Unternehmens ist der Aufsichtsrat zuständig. Der Vorstand versorgt den Aufsichtsrat obligatorisch in jeder Aufsichtsratssitzung mit allen Informationen, die für eine effektive Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands durch den Aufsichtsrat erforderlich sind.

Fachwissen

Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Grundlegende Eignungskriterien bei der Besetzung von Vorstandspositionen stellen nach Auffassung des Aufsichtsrats die fachliche Eignung für die Leitung des jeweiligen Ressorts dar, nachgewiesene Leistungen in der bisherigen Karriere sowie überzeugende Führungskompetenz. Dies schließt auch nachhaltigkeitsbezogene Fähigkeiten und Sachkenntnisse mit ein. Einer Selbsteinschätzung zufolge verfügt der Vorstand unmittelbar und mittelbar über die erforderlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse mit Blick auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und ist daher geeignet besetzt.

Das Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat sieht vor, dass seine Mitglieder insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen sollen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat Kompetenzprofile beschlossen. Unter anderem soll eine Expertise zu „Nachhaltigkeit in den Dimensionen Governance, Umwelt und Soziales“ im Gremium ausreichend vorhanden sein. Nach Selbsteinschätzung des Gremiums und des Eigentümers ist der Aufsichtsrat von COMLINE kompetent besetzt. Dies bezieht sich auch auf die unmittelbare und mittelbare Verfügbarkeit von geeigneten Fähigkeiten und Fachkenntnissen, die zur Überwachung der wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs erforderlich sind. Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen grundsätzlich eigenverantwortlich wahr.

Angabepflicht GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand und der Aufsichtsrat wurden im Berichtsjahr durch das Nachhaltigkeitsmanagement anlassbezogen in die Planung und Durchführung der DWA nach ESRS einbezogen. Über die Ergebnisse wurden Vorstand, Geschäftsleitung und der Aufsichtsrat informiert. Dies umfasste eine Beschreibung der als wesentlich identifizierten und unter  [SBM-3](#) dargestellten IROs sowie die Darlegung des aktuellen Managementansatzes mit Blick auf Konzepte, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele inklusive einer Einschätzung von deren Wirksamkeit. Der Vorstand setzte sich ausführlich mit allen wesentlichen IROs und den Implikationen daraus auseinander.

Weiterhin wurden die identifizierten Potenziale und mögliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen zur Entscheidung vorgelegt. In diesem Zusammenhang wurden auch die Implikationen auf die Unternehmensstrategie und die operative Planung diskutiert.

Angabepflicht GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Wie unter BP-1 erläutert, wendet COMLINE die ESRS freiwillig an, muss aber hinsichtlich der Informationen zur GOV-3 zur Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung im Anreizsystem (GOV-3) eine Ausnahme machen. COMLINE unterliegt nicht den gesetzlichen Anforderungen zur Offenlegung eines Vergütungsberichts. Der Datenschutz erlaubt es daher nicht, auf die Details der Vergütungssystems des Managements (Vorstand und erweiterte Geschäftsführung) einzugehen. Es können nur die folgenden allgemeinen Informationen gegeben werden.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, das Management entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Management-Mitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Daher beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch variable Vergütungsbestandteile.

Diese variable Vergütung berücksichtigt kurz-, mittel- und langfristige Erfolgskomponenten. Diese Erfolgskomponenten können Ergebnisgrößen oder strategische Ziele beinhalten. Bei einem Großteil des Managements werden bei den strategischen auch immer konkrete KPIs (inkl. Nachhaltigkeitsaspekte) berücksichtigt.

Angabepflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Erfüllung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte ist für COMLINE eine Aufgabe der Unternehmensführung. In der folgenden Tabelle gibt das Unternehmen einen Überblick über Kernelemente der Sorgfaltspflicht und verweist auf die jeweiligen Erläuterungen hierzu in dieser Nachhaltigkeitserklärung.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Angabepflichten im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Konzept und Geschäftsmodell	<div><div>■</div>ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen</div> <div><div>■</div>ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme</div> <div><div>■</div>ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</div> <div><div>■</div>S1 - Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3</div> <div><div>■</div>S2 - Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3</div> <div><div>■</div>S4 - Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3</div> <div><div>■</div>G1 - Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3</div> <div><div>■</div>G1 - Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3</div>
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	<div><div>■</div>ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen</div> <div><div>■</div>ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger</div> <div><div>■</div>ESRS 2 IRO-1 Beschreibung und Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen</div> <div><div>■</div>E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel</div> <div><div>■</div>S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens</div> <div><div>■</div>S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</div> <div><div>■</div>S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Endnutzern</div> <div><div>■</div>G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung</div>
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	<div><div>■</div>ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen</div> <div><div>■</div>ESRS SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</div>

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Angabepflichten im Nachhaltigkeitsbericht
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	<div><div>■</div>E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz</div> <div><div>■</div>E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien</div> <div><div>■</div>S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens</div> <div><div>■</div>S2-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</div> <div><div>■</div>S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer</div> <div><div>■</div>G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung</div> <div><div>■</div>G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung</div>
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	<div><div>Ziele</div><div><div>■</div>E1-4 Ziele im Zusammenhang nur den Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel</div><div><div>■</div>S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens</div><div><div>■</div>S2-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</div><div><div>■</div>S4-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer</div></div> <div><div>Kennzahlen</div><div><div>■</div>E1-5 Energieverbrauch und Energiemix</div><div><div>■</div>E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen</div><div><div>■</div>E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate</div><div><div>■</div>E1-8 Interne CO₂-Bepreisung</div><div><div>■</div>S1-6 Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens</div><div><div>■</div>S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog</div><div><div>■</div>S1-9 Diversitätskennzahlen</div><div><div>■</div>S1-12 Menschen mit Behinderungen</div><div><div>■</div>S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit</div><div><div>■</div>S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)</div><div><div>■</div>S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten</div></div>

Angabepflicht GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Erstellung der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung unterliegt verschiedenen Risiken, darunter Vollständigkeit und Datenqualität, Transparenz, Konsistenz, die Genauigkeit der Schätzergebnisse, die Verfügbarkeit der Daten zu der eigenen Geschäftstätigkeit plus vor- und der nachgelagerten Wertschöpfungskette und den Zeitpunkt der Informationsverfügbarkeit. Die Risiken sind bekannt und werden durch einen jährlichen standardisierten, qualitätsgesicherten Prozess zur Erstellung des Berichtes entgegengewirkt.

Der Nachhaltigkeitsberichterstattungsprozess bestand im Berichtsjahr aus mehreren einzelnen Datenprozessen, welche jeweils von Datenprozessverantwortlichen organisiert wurden. Für den Gesamtprozess und dessen Koordination und Steuerung ist die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich.

Um Vollständigkeit und Fehlerfreiheit der Berichterstattung sicherzustellen wurden eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die mit dem zuständigen Vorstand abgestimmt wurden:

- Verstehen des ESRS-Regelwerks durch das Nachhaltigkeitsmanagement
- Die Nutzung von Leitfäden des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und des Haufe ESRS Kommentars zur Unterstützung
- Nutzung einer speziellen Nachhaltigkeitssoftware für ESRS-Reporting
- Erstellung eines Inhaltsverzeichnisses anhand der DWA und der Nachhaltigkeitssoftware
- Zuordnung der Datenfelder zu den einzelnen Datenlieferanten
- Schulung der Datenlieferanten

- Prüfung der Eingaben durch das Nachhaltigkeitsmanagements im Vier-Augenprinzip
- Detaillierte Prüfung durch den zuständigen Vorstand
- Review durch den weiteren Vorstand
- Vorlage des Berichts beim Aufsichtsrat, der durch Beschluss die Freigabe zur Veröffentlichung gibt

Strategie und Geschäftsmodell

Angabepflicht SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

COMLINE versteht sich als strategischer Berater und Umsetzungspartner für zukunftsfähige IT-Services für große und mittlere Unternehmen. Das Portfolio-Angebot beinhaltet im Wesentlichen IT-Outsourcing, SAP-Solutions, Datacenter-Innovation-Consulting, Azure/Microsoft-Consulting und Infrastruktur-Lösungen. COMLINE adaptiert stets neueste und zukunftsfähige Technologien, um den Kunden an diesen zur Erreichung von mehr Effizienz teilhaben zu lassen.

Die Wertschöpfungskette von COMLINE besteht aus einer vorgelagerten Wertschöpfungskette mit Blick auf eingekaufte Waren und Dienstleistungen, einem eigenen Geschäftsbetrieb und der nachgelagerten Wertschöpfungskette mit Blick auf verkaufte Produkte und Dienstleistungen. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeitet COMLINE mit einer Vielzahl an Lieferanten zusammen. Darunter befinden sich einige internationale Konzerne, wie Microsoft, hpe, HP inc., TDSynex, SAP, ServiceNow und weitere Unternehmen, die im Wesentlichen die Produkte herstellen und Dienstleistungen bereitstellen, die COMLINE für seinen eigenen Geschäftsbetrieb benötigt. COMLINE verfügt im Übrigen über mehrere Rechenzentrumsflächen in Berlin und Frankfurt, aus denen Serviceleistungen heraus erbracht werden.

Der Vertrieb der Handelsware und der IT-Dienstleistungen erfolgt durch (Key) Account Manager und teilweise direkt durch die Service Manager.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette verkauft das Unternehmen seine Produkte und Dienstleistungen im Wesentlichen an Kunden des gehobenen Mittelstands in Deutschland, insb. in den Branchen Automotive, Immobilienwirtschaft, Dienstleistungen sowie Geräte- und Komponentenhersteller. Unsere Produkte (Hardware und Dienstleistungen) werden beim Kunden weitgehend dazu genutzt, um deren IT-Betrieb zu gewährleisten.

COMLINE ist mit diesem Geschäftsmodell ausschließlich im Business to Business-Geschäft unterwegs. Der wichtigste Input und zentrale Erfolgsfaktor des Unternehmens ist die Belegschaft. Ihr Know-how und Engagement sind entscheidend dafür, dass Kundinnen und Kunden passgenaue Lösungen erhalten. Das Ziel und damit auch Output des Geschäftsmodells ist die Entwicklung und Bereitstellung von individuellen, auf die Kunden abgestimmten IT- und Beratungslösungen.

Nachhaltigkeitsziele

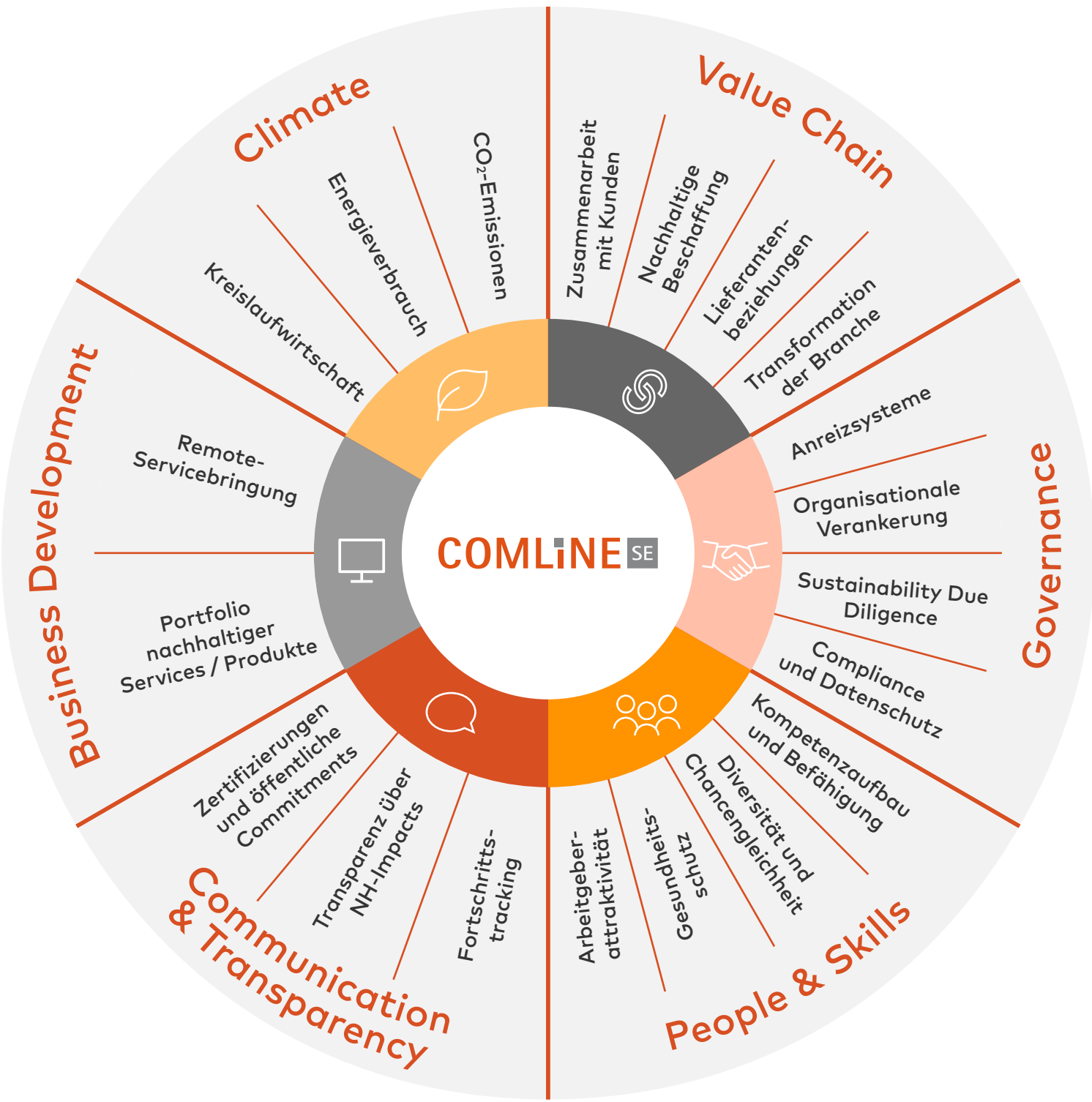
COMLINE ist bestrebt, den ökologischen Fußabdruck seiner Leistungen zu verbessern. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen damit begonnen, den Corporate Carbon Footprint (CCF) pro Umsatzeinheit zu verringern. Die Nachhaltigkeitsziele und Ambitionen von COMLINE orientieren sich dabei an den Erwartungen der Interessensgruppen – in diesem Zusammenhang insbesondere denen der Kunden.

COMLINE ist aktuell noch nicht in der Lage, pro Art der Leistung einen PCF (Product Carbon Footprint) oder SCF (Service Carbon Footprint) zu ermitteln. Das Ziel ist in zwei Jahren einen PCF oder SCF angeben zu können und Kunden, wenn nötig, alternative Angebote zu machen, die einen geringen PCF ausweisen. Unabhängig davon wird der sinkenden CCF von COMLINE insgesamt auch einen Einfluss auf einzelne PCFs haben.

Weitere Informationen zu den Klimazielen sind im [Kapitel Umwelt](#) zu finden. Zudem hat COMLINE die Ambition, die physischen Produkte des Unternehmens, das heißt Verbrauchsmaterialien und Geräte, unter dem Aspekt der Ressourcennutzung und Kreislaufführung zu optimieren. COMLINE hat damit begonnen, Möglichkeiten der Optimierung nach Produktkategorien zu prüfen und steht hierbei im Austausch mit Kunden und Lieferanten.

Diese Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf das gesamte Unternehmen. Ziele, die sich nur auf bestimmte Stakeholder-Gruppen beziehen werden im Bereich [Soziales](#) näher erläutert.

Die Nachhaltigkeitsziele von COMLINE ergeben sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie, welche bei COMLINE als „Nachhaltigkeitsradar“ dargestellt wird. Dieses Radar umfasst sechs Handlungsfelder, die das ganzheitliche Spektrum der Nachhaltigkeit bei COMLINE abbilden. Anhand dieser im Radar abgebildeten Handlungsfelder wurden 20 Zielkategorien näher spezifiziert. Die Zielkategorien enthalten entsprechende KPIs und Maßnahmen und werden über ein Projektmanagement langfristig verfolgt.



Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Zu den wichtigsten Interessenträgern gehören Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten sowie die Arbeitskräfte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Kunden: Die Kunden sind entscheidend für den Erfolg und das Wachstum von COMLINE. Ihre Bedürfnisse und Präferenzen bestimmen die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Das Unternehmen ist daher bemüht, die Interessen der Kunden zu verstehen und passende Anreize für nachhaltigere Produkte zu setzen. Über individuelle Dialoge sowie die branchenbezogene Verbandsarbeit werden zu diesem Zweck verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte diskutiert.

Eigene Arbeitskräfte: Die eigenen Arbeitskräfte sind für die tägliche Durchführung von Dienstleistungen und Geschäftsprozessen verantwortlich und haben durch ihre Leistung und ihr Engagement einen Einfluss auf die Effizienz und Effektivität des Unternehmens. COMLINE pflegt daher über verschiedene Kanäle einen kontinuierlichen Austausch mit den Arbeitskräften, um deren Interessen zu diskutieren und dadurch in der Strategie des Unternehmens berücksichtigen zu können. Die Interessen und Standpunkte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Betriebsräte gegenüber der Unternehmensleitung vertreten. Ansonsten befragen die Führungskräfte ihre Arbeitskräfte auch direkt. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzt COMLINE, um über die Personalabteilung und Führungskräfte Verbesserungen umzusetzen.

Eigentümer: Die Eigentümer stellen das notwendige Kapital bereit, das für Wachstum, Expansion und Betrieb benötigt wird. Als nicht börsennotiertes Unternehmen und der Tatsache, dass die Eigentümer im Aufsichtsrat vertreten sind, erfolgt ein Austausch mehrfach pro Jahr.

Lieferanten, Geschäftspartner und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: Lieferanten und Geschäftspartner tragen zur Effizienz, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit von COMLINE bei. Die bestehenden Herausforderungen im Zuge der nachhaltigen Entwicklung können nur in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern bewältigt werden. Beispielsweise arbeiten in der Wertschöpfungskette eine Vielzahl verschiedener Arbeitskräfte für COMLINE. Die Arbeits- und Produktionsbedingungen an den Standorten sind individuell und liegen im Verantwortungsbereich der Lieferanten. Die Anforderungen im Bereich Umweltschutz, Soziales inklusive Arbeitsbedingungen und Menschenrechte sowie Unternehmensführung sind Teil der Geschäftsbeziehungen von COMLINE.

Mit den oben genannten Interessensgruppen stehen die verschiedenen Unternehmensfunktionen und Abteilungen von COMLINE über das Tagesgeschäft in einem kontinuierlichen direkten Austausch. Zum Teil führt die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement auch selbst Gespräche mit den Interessensgruppen durch, insbesondere mit Kunden.

Vorstand und Aufsichtsrat werden über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen, die die Anforderungen von Interessensgruppen beinhalten, vom Nachhaltigkeitsmanagement informiert. Für weitere Informationen zur Rolle von Vorstand und Aufsichtsrat mit Blick auf das Nachhaltigkeitsmanagement inklusive der Berichtswege verweist das Unternehmen auf seine Angaben unter [ESRS 2 GOV-1](#).

COMLINE prüft und bewertet die Belange der Interessengruppen sorgfältig und leitet daraus gegebenenfalls Handlungsbedarf ab, um die Strategie des Unternehmens anzupassen. Die im Berichtsjahr geführten Dialoge mit Interessenträgern ermöglichten COMLINE ein vertieftes Verständnis für zentrale Themen. Durch die Integration dieser Themen in die DWA konnte COMLINE die Relevanz dieser Aspekte für die Unternehmensstrategie nachvollziehen. Die Standpunkte und Erwartungen der Interessenträger wurden systematisch analysiert und bildeten eine wesentliche Grundlage für die Festlegung strategischer Prioritäten. So wurde sichergestellt, dass die Strategie und das Geschäftsmodell von COMLINE im Einklang mit den identifizierten Interessen und Bedürfnissen der Stakeholder weiterentwickelt werden.

Angabepflicht SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Jahr 2024 hat das Unternehmen zum ersten Mal im Rahmen der DWA über die gesamte Wertschöpfungskette wesentliche negative als auch positive Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance identifiziert. Insgesamt sind 31 IROs als wesentlich eingestuft worden, davon

- 6 mit negativen Auswirkungen
- 10 mit positiven Auswirkungen
- 8 mit finanziellen Risiken
- 7 mit finanziellen Chancen

Einige IROs betreffen mehrere Bereiche der Wertschöpfungskette. Insgesamt betreffen 11 IROs die vorgelagerte Wertschöpfung, 23 den eigenen Betrieb und 17 die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Wie zu erwarten war, betreffen

etwa die Hälfte der IROs den Bereich Umwelt, genauer gesagt E1 Klimawandel. Aufgrund der Geschäftstätigkeit wurden drei zusätzliche unternehmensspezifische IROs identifiziert, welche den Bereich Cybersecurity, KI und Soziales betreffen. Im Berichtszeitraum gab es keine erheblichen (finanziellen) Effekte der IROs auf das Geschäftsmodell, Finanz-, Ertragslage und Zahlungsströme.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle wesentlichen IROs aufgelistet. Eine detaillierte Beschreibung der IROs findet sich an der jeweiligen Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Dort wird auch über mögliche Effekte auf das Geschäftsmodell und die Strategie sowie mögliche finanzielle Effekte berichtet.

Wesentliche Auswirkungen

Bei den Auswirkungen wird zwischen positiven und negativen Auswirkungen sowie zwischen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unterschieden.

Übersicht IROs

ESRS	Thema	IRO Typ	Beschreibung	Verortung			Zeitraumen			Auswirkungen			
				vor-gelagert	eigener Betrieb	nach-gelagert	kurzfristig	mittel-fristig	langfristig	direkt	indirekt	tatsächlich	potenziell
E1	Anpassung an den Klimawandel	Risiko	Lieferkettenunterbrechungen oder Unterbrechungen der Serviceerbringung aufgrund von klimabedingten Extremwetterereignissen (physische Klimarisiken)	●	●		●	●	●	●	●	●	●
E1	Anpassung an den Klimawandel	Chance	Neue Marktchancen durch Beratungsservices zur Anpassung an physische Klimarisiken		●	●		●	●	●	●	●	●
E1	Klimaschutz	Negative Auswirkung	Hohe THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette	●	●	●	●	●	●	●		●	
E1	Klimaschutz	Negative Auswirkung	Hohe THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette	●		●	●	●	●		●		●
E1	Klimaschutz	Positive Auswirkung	Reduzierung von CO ₂ -Emissionen im eigenen Geschäftsbereich		●		●	●	●	●			●
E1	Klimaschutz	Positive Auswirkung	Beitrag zur Reduzierung der CO ₂ -Emissionen von Kunden durch eigene Services			●	●	●	●		●		●
E1	Klimaschutz	Risiko	Zunehmend strengere Regulierung und / oder Besteuerung der Nutzung fossiler Brennstoffe (transitorische Klimarisiken)	●	●	●		●	●	●	●	●	●
E1	Klimaschutz	Risiko	Substitution bestehender Produkte und Dienstleistungen durch emissionsärmere Optionen			●	●	●	●	●	●	●	●
E1	Klimaschutz	Chance	Neue Marktchancen durch Beratungsservices zur Reduzierung von CO ₂ -Emissionen		●	●		●	●	●	●	●	●
E1	Energie	Negative Auswirkung	Hoher Energieverbrauch aus nicht regenerativen Energien	●	●	●	●	●	●		●	●	
E1	Energie	Positive Auswirkung	Verwendung erneuerbarer Energien		●		●	●	●	●		●	
E1	Energie	Positive Auswirkung	Reduzierung von Energieverbräuchen durch den Vertrieb energieeffizienter IT-Hardware an Kunden			●	●	●	●		●		●
E1	Energie	Risiko	Zunehmende regulatorische Anforderungen in Bezug auf die Energieeffizienz von Rechenzentren	●	●	●		●	●	●	●	●	●
E1	Energie	Chance	Neue Marktchancen durch Beratungsservices zur Reduzierung des Energiebedarfs		●	●	●	●	●	●	●	●	●
E5	Ressourcenzuflüsse	Risiko	Verzögerungen bei der Beschaffung von IT-Hardware aufgrund von Ressourcenknappheit	●			●	●	●	●	●	●	●
E5	Ressourcenabflüsse	Chance	Neue Marktchancen durch Entwicklung von Softwarelösungen, die Unternehmen zur Kreislaufführung von Ressourcen befähigen		●	●		●	●	●	●	●	●
S1	Arbeitsbedingungen	Positive Auswirkung	Arbeitsbedingungen über rechtlichen Mindestanforderungen		●		●	●	●	●		●	
S1	Arbeitsbedingungen	Chance	Wettbewerbsvorteile aufgrund einer positiven Arbeitsgeberreputation		●		●	●	●	●	●	●	●
S1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Positive Auswirkung	Förderung von Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen		●		●	●	●	●		●	

●

 Trifft zu

●

 Keine Angabe

ESRS	Thema	IRO Typ	Beschreibung	Verortung			Zeitraumen			Auswirkungen			
				vor-gelagert	eigener Betrieb	nach-gelagert	kurzfristig	mittel-fristig	langfristig	direkt	indirekt	tatsächlich	potenziell
S1	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Risiko	Verlust von Mitarbeitenden bzw. Beschränkung des Bewerberpools aufgrund eines wenig diversen Arbeitsumfelds		●		●	●	●	●	●	●	●
S2	Arbeitsbedingungen	Negative Auswirkung	Prekäre Arbeitsbedingungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	●			●	●	●		●		●
S2	Sonstige arbeits-bezogene Rechte	Negative Auswirkung	Missachtung von arbeitsbezogenen Rechten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette	●			●	●	●		●		●
S4	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Risiko	Sanktionen und Rufschädigung aufgrund von Vorfällen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit		●	●	●	●	●	●	●	●	●
S4	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Chance	Neue Marktchancen durch Services zur nachhaltigen Transformation		●	●		●	●	●	●	●	●
G1	Unternehmenskultur	Positive Auswirkung	Stärkung einer ethischen Unternehmenskultur durch Implementierung von Kontrollprozessen und Aufsichtsstrukturen		●		●	●	●	●		●	
G1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Positive Auswirkung	Umfassender Schutz von Hinweisgebern		●		●	●	●	●		●	
G1	Management der Beziehungen zu Liefer-anten, einschließlich Zahlungspraktiken	Positive Auswirkung	Beitrag zur Förderung von fairen Geschäftspraktiken in der Branche durch Zusicherung und Einhaltung fairer Zahlungspraktiken ggü. Lieferanten	●	●		●	●	●	●		●	
G1	Korruption und Bestechung	Negative Auswirkung	Compliance-Verstöße	●	●	●	●	●	●	●			●
Unternehmensspezifisch		Positive Auswirkung	Schutz vor Cyber-Kriminalität durch Cybersecurity-Services			●	●	●	●		●		●
Unternehmensspezifisch		Chance	Neue Marktchancen durch Services im Bereich Cyber Security Software und KI		●	●	●	●	●	●	●	●	●
Unternehmensspezifisch		Risiko	Hohe Kosten für Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden in einem von Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt		●		●	●	●	●	●	●	●

●

 Trifft zu

●

 Keine Angabe

Analyse und Bewertung der Wesentlichkeit

Angabepflicht IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Analyse der Doppelten Wesentlichkeit (DWA)

Die Entscheidung, welche Nachhaltigkeitsaspekte in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden, basiert auf der Wesentlichkeit dieser Aspekte. COMLINE führte gemeinsam mit einer Unternehmensberatung für das Geschäftsjahr 2024 das erste Mal eine DWA durch. Diese Analyse orientiert sich an den Empfehlungen der EFRAG, wurde nach den Vorgaben der ESRS durchgeführt und weist keine spezifischen Besonderheiten auf. Bereiche, die ein besonders hohes Potenzial für negative Auswirkungen haben, wurden identifiziert und in den Workshops zur DWA differenzierter betrachtet.

Bei der DWA werden zwei Perspektiven eingenommen: Erstens, die Inside-Out Perspektive: Welche (positiven und negativen) Auswirkungen haben die Tätigkeiten von COMLINE auf verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte? Und zweitens, die Outside-In Perspektive: Welche finanziellen Chancen und Risiken ergeben sich für COMLINE durch verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte? Bei der Inside-Out Perspektive (oder auch Impact Materiality) unterscheidet man zwischen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie negativen und positiven Auswirkungen. Bei der Outside-In Perspektive (oder auch Financial Materiality) unterscheidet man zwischen Chancen und Risiken.

Start der DWA war eine Analyse des Unternehmensumfelds, der Wertschöpfungskette sowie zentraler Stakeholder von COMLINE. Untersucht wurde dabei, in welchen Bereichen innerhalb der Wertschöpfungskette COMLINE nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen verantwortet und wo Abhängigkeiten bestehen. Die Grundlage bildeten Branchenanalysen, eine Wesentlichkeitsanalyse auf Branchenebene, wissenschaftliche Studien sowie die Auswertung wesentlicher Themenfelder der Wettbewerber. Daraus entstand eine Themenliste, welche anschließend in einem Workshop mit Entscheidungsträgern von COMLINE erweitert und validiert wurde.

Im nächsten Schritt führte das Nachhaltigkeitsmanagement strukturierte Interviews mit relevanten Stakeholder-Gruppen, darunter Lieferanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstleistern und Kunden. Die Erhebung erfolgte mittels eines standardisierten Fragebogens, die Auswertung übernahm das beauftragte Beratungsunternehmen. Die Perspektiven weiterer relevanter Stakeholder-Gruppen, wie Natur, Betroffene Gemeinschaften sowie Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette wurden über eine umfassende Literaturrecherche abgebildet und flossen in die weitere Bewertung der Themenliste mit ein.

Determinanten zur Ermittlung der Wesentlichkeit

Die Bewertung der Wesentlichkeit erfolgt anhand des Schweregrads und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Der Schweregrad ergibt sich aus drei Determinanten: Ausmaß, Umfang und Wiederherstellbarkeit.

- Das Ausmaß beschreibt, wie schwerwiegend die negativen Auswirkungen sind oder wie nützlich positive Auswirkungen für Mensch und Umwelt sind.
- Der Umfang beschreibt, wie weit verbreitet die negativen und positiven Auswirkungen sind.
- Die Wiederherstellbarkeit beschreibt, ob und in welchem Umfang die negativen Auswirkungen behoben werden können.

Für jede der drei Determinanten kann ein Score zwischen 1 und 5 für das entsprechende IRO zugeordnet werden. Da die Wiederherstellbarkeit bei positiven Auswirkungen entfällt, wird der Schweregrad zur weiteren Berechnung mit dem Faktor 1,5 multipliziert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit dient als Multiplikator für potenzielle Auswirkungen sowie Risiken und Chancen. Dafür werden folgende Faktoren verwendet:

- <25%: Faktor 0,65
- 25% bis 50%: Faktor 0,7
- 50% bis 75%: Faktor 0,85
- 75%: Faktor 1,0

Anhand dieser Determinanten konnte für jedes IRO ein Score ermittelt werden. Die Schwellenwerte für Wesentlichkeit betragen:

- 7,5 für Auswirkungen,
- 2,5 für Risiken und Chancen.

Zusätzlich wurde für die IROs der relevante Zeithorizont (kurzfristig, mittelfristig, langfristig) ermittelt und wo sich das IRO in der Wertschöpfungskette (vorgelagert, im eigenen Betrieb, nachgelagert) verorten lässt. Hier wurde die potenzielle Wirkung auf das Unternehmen in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive analysiert.

In einem abschließenden Workshop wurde die finale Wesentlichkeit aller Auswirkungen sowie finanzieller Chancen und Risiken gemeinsam mit den Entscheidungsträgern validiert. Das Ergebnis: 31 Themen wurden als wesentliche IROs eingestuft.

Wenn die DWA neue Risiken oder Chancen identifiziert, werden diese in das bestehende Risikomanagement integriert. Dadurch wird sichergestellt, dass sie zentral bewertet, priorisiert und in übergreifende Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

Angabepflicht IRO-2: In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Für die Entscheidung welche Informationen angegeben werden sollen, werden die Ergebnisse der DWA herangezogen. In dieser Nachhaltigkeitserklärung finden sich keine zusätzlichen Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben. Folgende Themenstandards wurden als wesentlich eingestuft und werden berichtet:

ESRS-Index		
Angabepflicht		Seite
Allgemeine Informationen	ESRS 2 – Allgemeine Angaben	 10
Umwelt	ESRS E1 – Klimawandel	 22
Soziales	ESRS S1 – Eigene Belegschaft	 30
	ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	 37
	ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	 38
Governance	ESRS G1 – Unternehmensführung	 41

UMWELT

E1 Klimawandel	22
Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3	22
Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	22
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	23
E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	24
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	24
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	25
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	25
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	26
E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen finanziert über CO ₂ -Zertifikate	28
E1-8 Interne CO ₂ -Bepreisung	28

Umwelt

E1 Klimawandel

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3

Für den Managementkreis bei COMLINE werden klimabezogene Erwägungen in die Vergütung einbezogen. Für weitere Informationen siehe [GOV-3](#).

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

Resilienzanalyse

Wesentliches klimabezogenes Risiko (hier aufgeführt für COMLINE substanzielle Risiken)	Art des Risikos	Aktionen
Höhere Bepreisung von THG-Emissionen in der IT-Hardware-Branche (bereits ab 2030)	transitorisch	Interner CO ₂ -Preis; stetige Beobachtung und strategische Anpassung bei Bedarf
Höhere Bepreisung von THG-Emissionen bei Kunden (bereits ab 2030)	transitorisch	Interner CO ₂ -Preis; stetige Beobachtung und strategische Anpassung bei Bedarf
Mandate und Regulierung in Bezug auf bestehende Produkte und Dienstleistungen	transitorisch	Stetige Beobachtung und strategische Anpassung bei Bedarf
Ersetzung bestehender Produkte und Dienstleistungen durch emissionsärmere Optionen	transitorisch	Entwicklung eigener PCFs/SCFs mit der Möglichkeit Emissionen besser zu managen und zu reduzieren

Umfang der Resilienzanalyse: Die Resilienzanalyse umfasst alle für COMLINE wesentlichen Standorte, Lieferanten und Kundenbranchen. Die Analyse deckt die gesamte Wertschöpfungskette ab und berücksichtigt sowohl physische als auch transitorische Risiken und Chancen. Physische Risiken und Chancen ergeben sich direkt aus den Auswirkungen des Klimawandels wie Extremwetter, Temperaturanstieg oder Ressourcenverfügbarkeit, während transitorische Risiken und Chancen aus dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft entstehen, etwa durch neue Gesetze, Technologien, Marktveränderungen oder gesellschaftliche Erwartungen. Die Zeithorizonte orientieren sich an den Vorgaben der CSRD und reichen von kurzfristig (2024–2025) über mittelfristig (2025–2030) bis langfristig (2030–2050). Die finanziellen Auswirkungen wesentlicher Risiken sowie geplante Klimaschutzmaßnahmen werden in die Analyse einbezogen.

Durchführung der Resilienzanalyse: Die Durchführung der Analyse erfolgte in sechs Arbeitspaketen und wurde in vier Workshops zwischen März und August 2024 gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern abgestimmt. Für die Bewertung der Risiken und Chancen wurden drei international anerkannte Klimaszenarien ausgewählt:

- SSP 5-8.5 (IPCC, Hochtemperaturszenario, hohe physische Risiken)
- Net Zero 2050 (NGFS, 1,5°C-Szenario, hohe transitorische Risiken)
- Delayed Transition (NGFS, verzögerte Transformation, zusätzliche transitorische Risiken)

Die Szenarien wurden basierend auf einem Narrativ mit plausiblen Ursachen- und Wirkverknüpfungen konstruiert. Diese Szenarien sind divers ausgeprägt, um die Bandbreite der möglichen Zukunftswege mit entsprechenden Risiken und Chancen abzudecken. SSP 5-8.5 ist der fossile Weg mit einer verstärkten Nutzung von fossilen Rohstoffressourcen und einem weltweit energieintensiven Lebensstil. Maßnahmen zur Vermeidung des Klimawandels werden auf ein Minimum reduziert. Dem gegenüber steht das Net Zero 2050 Szenario mit einer Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° durch strenge klimapolitische Maßnahmen und Innovationen. Delayed Transition zeigt ein Szenario auf in dem die Emissionen bis 2030 weiter steigen und danach sinken, jedoch in einem ungeordneteren Übergang. Kritische Annahmen betreffen insbesondere die Auswirkungen des Übergangs zu einer CO₂-armen Wirtschaft in Bezug auf makroökonomische Trends, Energieverbrauch, Energiemix und Technologieeinsatz.

Ergebnisse der Resilienzanalyse: Die Analyse zeigt, dass die größten Risiken und Chancen für COMLINE in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette liegen, während am eigenen Standort vergleichsweise geringe Risiken bestehen. Zu den wesentlichen physischen Risiken zählen Hitzestress, Änderung der Niederschlagsmuster, Wasserknappheit, Hitzewellen, Tornados, Hochwasser, Dürren und Erdbeben. Diese Risiken werden insbesondere im Hochtemperaturszenario (SSP 5-8.5) und zunehmend bis 2050 als wesentlich eingestuft. Transitorische Risiken wie die höhere Bepreisung von THG-Emissionen, regulatorische Anforderungen, Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien, Änderung des Verbraucherverhaltens und gestiegene Rohstoffkosten sind vor allem für die IT-Hardware- und Automobilbranche relevant und treten teilweise bereits ab 2030 auf. Als Chancen wurden insbesondere die Nutzung erneuerbarer Energiequellen, die Ausweitung auf neue Märkte, die Verschiebung der Verbraucherpräferenzen, die Umstellung auf energie- und ressourceneffizientere Gebäude sowie der Einsatz von Recycling als wesentlich identifiziert. Diese Chancen können zu einer Umsatzsteigerung von bis zu 17% für COMLINE führen. Die finanziellen Auswirkungen der Risiken wurden ebenfalls quantifiziert: Bis zu 89% des Umsatzes von COMLINE sind langfristig (bis 2050) von wesentlichen Risiken bedroht, insbesondere durch transitorische Risiken bei Lieferanten und Kunden. Substanzielle Risiken betreffen vor allem die IT-Hardware- und Automobilbranche, etwa durch steigende CO₂-Preise und regulatorische Anforderungen (siehe vorangehende Tabelle „Resilienzanalyse“). Mittelfristig (bis 2030) sind weniger als 10% des Umsatzes bedroht. Insgesamt zeigt die Resilienzanalyse, dass COMLINE über ein resilientes und zukunftsfähiges Geschäftsmodell verfügt. COMLINE ist in der Lage, sich agil an veränderte Rahmenbedingungen und Herausforderungen anzupassen.

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

COMLINE positioniert sich klar zum 1,5°-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Entsprechend unternimmt COMLINE Maßnahmen, um die CO₂-Emissionen kontinuierlich zu senken und arbeitet daran, Wirtschaftswachstum von CO₂-Emissionen zu entkoppeln, in Kreisläufen zu arbeiten und Umweltschutz zu fördern. Zur Unterstreichung dieser Bestrebung hat COMLINE folgende Ziele beschlossen und diese Anfang 2024 von SBTi verifizieren lassen:

1. COMLINE Computer + Softwarelösungen SE verpflichtet sich, die absoluten Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen bis 2030 um 50 % zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2022.
2. COMLINE Computer + Softwarelösungen SE verpflichtet sich außerdem, die absoluten Scope-3-THG-Emissionen innerhalb des gleichen Zeitrahmens um 25 % zu reduzieren.

Dekarbonisierungshebel und geplante Maßnahmen

Der größte Dekarbonisierungshebel in Scope 1 liegt in der Dienstwagenflotte, die den Großteil der Scope 1 Emissionen verursacht. Auf dieser Grundlage ist ein erhebliches Einsparpotenzial für die nächsten fünf Jahre identifiziert worden. Als zentrale Maßnahme dient das nachhaltige Mobilitätskonzept. Im Rahmen der Car Compensation wird die Zahl der Dienstwagen reduziert, indem entsprechende finanzielle Anreize geschaffen werden. Die verbliebenen Dienstwagen werden schrittweise auf vollelektrische Antriebe umgestellt.

Ein weiterer Dekarbonisierungshebel betrifft den zugekauften Strom (Scope 2). Durch die Umstellung auf Ökostrom in den Büros und im Rechenzentrum konnten die entsprechenden Emissionen bereits in großem Umfang reduziert werden. Ein weiterer Hebel liegt außerdem in der Umstellung des Hausstroms von gemieteten Bürogebäuden auf Ökostrom. Hierzu ist geplant, mit den Vermietern in den Austausch zu treten, um entsprechende Anpassungen um

zusetzen. Zur Reduktion des gesamten Energieverbrauchs ist der Umzug von Bürostandorten in energieeffizientere Gebäude als zusätzlicher Hebel identifiziert worden. An zwei Standorten wurde dies bereits umgesetzt; weitere Standorte befinden sich in der Analysephase.

Im Bereich Dienstreisen (Scope 3) wurden Kurzstreckenflüge als ein weiterer relevanter Dekarbonisierungshebel identifiziert. Da es sich um eine vermeidbare Emissionsquelle handelt wurde eine entsprechende Dienstreiserichtlinie umgesetzt. Dadurch konnten die Emissionen in diesem Bereich innerhalb von zwei Jahren um über 50 % reduziert werden. Ziel ist es, dieses niedrige Emissionsniveau langfristig zu halten. Weitere hohe Dekarbonisierungspotenziale finden sich im Bereich des Einkaufs (Scope 3). Diese sind schwer zu quantifizieren und stellen COMLINE vor Herausforderungen. Die Datenlage zu PCFs ist begrenzt, weshalb diese (noch) nicht als ein flächendeckendes Auswahlkriterium in Beschaffungsentscheidungen geeignet sind. Es wird daran gearbeitet die Datengrundlage zu verbessern, einzelne Produktkategorien zu analysieren und langfristig einen emissionsarmen Einkauf zu etablieren.

Investitionen und Finanzmittel zur Hilfe der Umsetzung des Übergangsplans

Für den Übergangsplan stellt COMLINE gezielt Investitionsmittel bereit, um die Attraktivität des Verzichts auf einen Dienstwagen zu erhöhen. Während sich die Kosten eines Dienstwagens und der Car Compensation in etwa ausgleichen, wird zusätzlich ein Mobilitätsbudget eingeführt, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Umstieg zu emissionsärmeren Alternativen motivieren soll. Das jährliche operative Budget (Opex) für das Mobilitätsbudgets beträgt rund 100Tsd.€ im Jahr 2024 und wird voraussichtlich jährlich um etwa 6–7 % ansteigen.

Gebundene Emissionen (locked-in Emissions)

Unter gebundenen oder locked-in Emissionen versteht man die Emissionen, die in Zukunft unvermeidlich entstehen werden, weil sie bereits durch bestehende oder geplante Vermögenswerte festgelegt sind. Bei verkauften Produkten beschreibt der Begriff auch die voraussichtlichen Emissionen, die während der Nutzung dieser Produkte entstehen. Gebundene Emissionen zeigen also auf, welche zukünftigen Emissionen bereits durch heutige Entscheidungen zu Investitionen

und Produkten festgelegt sind, und können sichtbar machen, wie stark ein Unternehmen an bestehende, emissionsintensive (Infra-)Strukturen gebunden ist. Für COMLINE konnten im Bereich Vermögenswerte keine gebundenen Emissionen identifiziert werden. Im Bereich der Produkte (Nutzung beim Kunden) hängt die zukünftige Emissionsbelastung maßgeblich von der Entwicklung des nationalen Strommix und den Emissionen in der Herstellung von IT-Hardware ab. COMLINE hat auf diese Faktoren keinen direkten Einfluss.

Es wurden keine CapEx-Beträge im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas investiert.

Paris-abgestimmten EU-Referenzwerte

COMLINE ist von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten nicht ausgenommen. Da COMLINE jedoch nicht börsennotiert ist, wird das Unternehmen in keinem Index abgebildet und es werden keine Referenzwerte ermittelt.

Übergangsplan und die allgemeine Geschäftsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der allgemeinen Geschäftsstrategie, und die finanzielle Planung des Übergangsplans wird in der Finanzplanung berücksichtigt. Investitionen wie das Mobilitätsbudget sind in der finanziellen Jahresplanung integriert, und die Kosten werden laufend überwacht.

Effektivität des Übergangsplans von 2023 auf 2024

Die Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen zeigt von 2023 auf 2024 in den meisten Bereichen Wirkung – mit einer Ausnahme bei den Dienstwagen. Die Emissionen der Dienstwagenflotte sind im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 3 % gestiegen. Der Kraftstoffverbrauch blieb auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr, zeigt allerdings eine abnehmende Tendenz im Verlauf der Quartale. Die Effekte aus der Reduktion der Dienstwagenflotte und der Umstellung auf Elektrofahrzeuge werden voraussichtlich erst im Jahr 2025 in der Bilanz sichtbar. Während die Emissionen durch Verbrennerfahrzeuge sinken werden, wird der Stromverbrauch aufgrund des steigenden Anteils an Elektrofahrzeugen deutlich zunehmen. Bei COMLINE lag diese Steigerung von 2023 auf 2024 bei über 500 %. Hier wird mit einem ortsbasierten Emissionsfaktor (Bundesdurchschnitt) gerechnet, da momentan nicht bekannt ist, wie die E-Fahrzeuge im Einzelnen geladen werden.

Emissionen, die durch Geschäftsreisen entstanden sind, sind deutlich gesunken (–59% in Scope 3.6). Die nachhaltige Dienstreiserichtlinie hat Wirkung gezeigt. Umzüge und Kündigungen von Büroräumen spiegeln sich in Scope 1.1, 2.1 und 2.2 wider. Der Erdgasverbrauch (1.1) sinkt und somit auch die Emissionen (–21%). Allerdings steigen die Emissionen des Fernwärmeverbrauchs um 25%, weil keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren vorliegen und bei der Berechnung auf den Bundesdurchschnitt zurückgegriffen werden musste.

Die indirekten Emissionen aus gekauftem Strom unterscheiden sich je nach Ansatz. Der standortbasierte Berechnungsansatz nutzt den durchschnittlichen Emissionsfaktor des lokalen Stromnetzes, während der marktbasierte Ansatz die tatsächlich beschaffte Stromqualität (zum Beispiel Ökostromverträge) berücksichtigt. Bei COMLINE sind nach dem marktbasierten Ansatz die Emissionen aufgrund des Bezugs von Grünstrom um 47% gesunken, während sie nach dem ortsbasierten Ansatz um 23% gestiegen sind. Diese Steigerung ist auf den erhöhten Stromverbrauch im Rechenzentrum und auf die Ladung der E-Fahrzeuge zurückzuführen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Klimaschutzmaßnahmen von COMLINE größtenteils Wirkung zeigen. Es ist sehr erfreulich, dass das Scope 3-Reduktionsziel (von SBTi validiert) bereits vorzeitig im Jahr 2024 erreicht werden konnte, da die Emissionsfaktoren im Hardwarebereich stark gesunken sind.

E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

COMLINE hat im September 2024 eine [Nachhaltigkeitsrichtlinie](#) verabschiedet, die vom gesamten Vorstand von COMLINE unterzeichnet wurde. Ein Teil der Nachhaltigkeitsrichtlinie bezieht sich auf das Thema Klima und Energie. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie beinhaltet Verpflichtungen und Ziele in den genannten Bereichen. Weitere Informationen sind in [Abschnitt E1-4 Ziele](#) zu finden. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie unterliegt einem jährlichen Reviewprozess, in dem entschieden wird, ob Anpassungen oder Ergänzungen sinnvoll sind.

Klimaschutz wird als essenzieller Bestandteil in der Nachhaltigkeitsstrategie von COMLINE adressiert. Die Verpflichtung zu den SBTi-Zielen und zu Net-Zero im Jahr 2050 sind dabei tragend.

E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Zur Reduktion der THG-Emissionen sind die wichtigsten Maßnahmen bei COMLINE folgende:

- Reduktion und Elektrifizierung der Dienstwagenflotte
- Bezug von Ökostrom in Bürogebäuden und in den Rechenzentren
- Flächenreduktion im Bürobereich und Umzüge in moderne Gebäude
- Nachhaltige Dienstreiserichtlinie (Verzicht auf innerdeutsche Flüge)

Es wurden keine Maßnahmen umgesetzt, die Abhilfe für diejenigen schaffen, die direkt durch den Klimawandel geschädigt wurden.

Derzeitige und künftige finanzielle und sonstige Mittel für den Aktionsplan

Wie in [E1-1](#) beschrieben benötigt COMLINE Investitionsmittel in Höhe von 100Tsd.€ für das Mobilitätskonzept, genauer die Car Compensation. Der Betrag der derzeitigen finanziellen Mittel im Bereich Klima entspricht 0,87% des gesamten Sachkostenaufwands.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsradars wurden Ziele, Maßnahmen und KPIs für sechs verschiedene Handlungsfelder entwickelt, darunter auch das Handlungsfeld Klima. Im Jahr 2024 wurde das Radar weiterentwickelt und startete zum Jahresbeginn 2025 mit einem strukturierten Projektmanagement. Parallel dazu wurden im Jahr 2024 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einstellung einer Nachhaltigkeitsmanagerin
- Einreichung des CDP-Ratings
- Verabschiedung der Nachhaltigkeitsrichtlinie
- Durchführung der DWA
- Durchführung der Klimarisikoanalyse

Aufgrund der guten Geschäftslage von COMLINE besteht in Bezug auf die Umsetzung geplanter Maßnahmen keine Einschränkungen hinsichtlich Verfügbarkeit und Zuweisung von Mitteln.

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

COMLINE bekennt sich klar zu dem Pariser Klimaabkommen und dem 1,5°-Ziel. Klimaschutz steht damit im Fokus und Ziel ist es, im Jahr 2050 Netto-Null Emissionen zu erreichen. Außerdem investiert COMLINE nicht in fossile Brennstoffe und finanziert keine Klimaleugnung oder Lobbyarbeit gegen Klimaregulierung. Ein weiteres Ziel von COMLINE ist die 100%ige Nutzung von erneuerbaren Energien.

Prozess der Zielsetzung

Mit Entwicklung des Radars wurden Ziele für das Handlungsfeld Klima entwickelt und festgelegt. Ziele betreffen in dem Fall direkte Maßnahmen, wie beispielsweise eine Wärmepotenzialanalyse aller Standorte, oder übergreifende Ziele, wie das Net-Zero-Ziel bis 2050. Bei der Entwicklung des Radars, wurden mehrere Workshops mit dem Managementkreis durchgeführt und gemeinsam Ziele entwickelt. Das Radar kann jederzeit um neue Ziele ergänzt werden und ist ein kontinuierliches Instrument um COMLINE nachhaltiger zu gestalten. Neben dem Radar sind die wissenschaftlich fundierten und von SBTi validierten Ziele von hoher Bedeutung für COMLINE.

THG-Emissionsreduktionsziele

Reduktionsziele THG-Emissionen (in Tsd. Tonnen CO ₂ e)	Basisjahr	Ziel für 2030
Gesamt	20,3	13,1
Elektrifizierung	0,9	0,4
Nutzung erneuerbarer Energien	0,1	0,03

Reduktionsziele für die Jahre 2035, 2040, 2045 und 2050 sind für COMLINE nicht ermittelt worden. Es wurden keine Reduktionsziele für die Bereiche Energieeffizienz und Verbrauchssenkung, Materialeffizienz und Verbrauchssenkung, Verbrauchssenkung, Brennstoffwechsel, schrittweise eingeführte Einstellung, Ersetzung oder Änderung des Produkts oder schrittweise eingeführte Einstellung, Ersetzung oder Änderung des Verfahrens festgelegt.

Dekarbonisierungshebel

Die erwarteten Dekarbonisierungshebel zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele im Jahr 2030 wurden im Bereich Dienstwagen, Ökostrom, Flächenreduktion und Umzüge in energieeffiziente Büroräume, Dienstreisen und Einkauf identifiziert. Im Bereich Dienstreisen und Einkauf wurden die gesetzten Ziele bereits im Jahr 2024 vorfristig erreicht. Bezüglich des Einkaufs wird an einer detaillierteren Datenlage und möglichen neuen Zielen gearbeitet.

Weitere Informationen dazu sind in Abschnitt [E1-1](#) zu finden. Die quantitativen Dekarbonisierungshebel der anderen Bereiche von 2024 bis 2030 sind folgende:

- Dienstwagen: ca. 230 tCO₂e
- Ökostrom: ca. 10 tCO₂e
- Flächenreduktion und Umzüge in energieeffiziente Büroräume: 15 tCO₂e

Bezugswert für die THG-Ziele

Bei COMLINE wird nicht davon ausgegangen, dass Emissionswerte starken Verzerrungen unterliegen und ein eigener Bezugswert notwendig ist. Sollte es in Zukunft Ausnahmejahre aufgrund von äußeren Umständen und Einflüssen geben, würde dies ausführlich beschrieben und mit den Folgejahren ins Verhältnis gesetzt werden. Ziel ist es, die THG-Emissionen im Zeitverlauf zu senken und diesen Abwärtstrend, unabhängig von einzelnen Jahren, zu verdeutlichen.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Energiequelle	Verbrauch (in MWh)	Anteil
Fossile Energie	2.226	67,6%
Erneuerbare Energien	1.067	32,4%
Gesamtenergieverbrauch	3.293	100%

Erneuerbare Energie wird bei COMLINE für Elektrizität, Wärme und Kühlung genutzt.

COMLINE bezieht keine Energie aus Kernkraftquellen und erzeugt selbst keine Energie – weder erneuerbare noch nicht erneuerbare Energie.

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

THG-Gesamtemissionen, aufgeschlüsselt nach Scope 1-, Scope 2- und signifikanten Scope 3-Emissionen in t CO₂e

Kategorie	2022	2023	2024	Änderung zum Vorjahr in %	2025 (Ziel)	2030 (Ziel)
Scope 1 THG-Bruttoemissionen	536	450	478	6	331	191
Standortbasiert Scope 2 THG-Bruttoemissionen	386	344	435	26	–	–
Marktbasierte Scope 2 THG-Bruttoemissionen	57	55	32	–42	25	17
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen	22.783	20.520	9.879	–51	19.953	12.907
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	8.664	7.880	4.130	–52	8.631	9.016
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	177	167	171	3	125	79
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	7	9	13	35	8	9
5 Abfallaufkommen in Betrieben	11	8	7	–13	1	0
6 Geschäftsreisen	117	108	52	–52	98	88
7 Pendelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	81	34	32	–4	90	72
11 Verwendung verkaufter Produkte	13.576	12.134	5.393	–56	10.870	3.537
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	151	181	80	–56	129	106
THG-Emissionen insgesamt (standortbasiert)	23.705	21.315	10.790	–50	–	–
THG-Emissionen insgesamt (marktbasiert)	23.367	21.019	10.387	–49	20.309	13.115

COMLINE hat sich noch keine wissenschaftlich geprüften Reduktionsziele für 2050 gesetzt. Der Prozentsatz der Scope 1-Emissionen aus einem regulierten Emissionshandelssystem beträgt 0%. Die THG-Emissionen von COMLINE bleiben über die Jahre hinweg vergleichbar, da es keine wesentlichen Änderungen in der Gesellschaftsstruktur oder Wertschöpfungskette gibt. Aufgrund des Geschäftsmodells und den Geschäftstätigkeiten entstehen in folgenden Kategorien keine Emissionen durch COMLINE: Investitionsgüter (2), vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (8), nachgelagerter Transport (9), Verarbeitung verkaufter Produkte (10), nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (13), Franchises (14) und Investitionen (15).

Methoden, signifikante Annahmen und Emissionsfaktoren

Für COMLINE werden die THG-Emissionen nach dem GHG-Protokoll berechnet. Berichtsgrenzen des CCF von COMLINE laufen entlang der finanziellen Kontrolle. Im Gesamt-CCF sind die Emissionen der beiden Tochtergesellschaften complement AG und Polska Sp. zo. o. enthalten (siehe [🌐 CCF Bericht von COMLINE](#)). Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht werden die Emissionen für die Gesellschaft COMLINE nicht konsolidiert mit den Tochtergesellschaften berichtet, sondern beide Tochtergesellschaften werden unter den investierten Unternehmen gelistet. Es werden alle Emissionen entlang der Wertschöpfungskette von COMLINE einbezogen (Scope 1, 2 und 3) und keine

Emissionsquellen ausgeschlossen. Berechnet sind markt- und standortbasierte Emissionen. Bei der Datenerhebung werden sowohl primäre als auch sekundäre Quellen verwendet. Zu den primären Quellen gehören Lieferanten-daten wie Produktkohlenstofffußabdrücke (PCFs), Stromrechnungen, Nebenkostenabrechnungen, Kraftstoffverbräuche aus dem Fuhrpark-managementsystem und Reisedaten aus dem Buchungssystem. In Fällen, in denen spezifische Daten nicht verfügbar sind, wird auf die kostenbasierte Methode zurückgegriffen. Hierbei werden die in der Buchhaltung erfassten Ausgaben mit entsprechenden Emissionsfaktoren multipliziert, die den Emissionsausstoß pro ausgegebenem Euro angeben. Die Emissionsfaktoren basieren auf anerkannten Quellen – beispielsweise des UK-Government, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und des Umweltbundesamt.

Es gibt zwei wesentliche Annahmen: Da es momentan keine genauen Angaben aus dem Fuhrparkmanagement bezüglich der Lademengen der E-Autos gibt, und zusätzlich nicht bekannt ist, welchen Strom diese Fahrzeuge extern laden, werden jährliche Verbräuche geschätzt und mit dem Strommix des Bundesdurchschnitt berechnet. Im Bereich der Handelsware musste außerdem aufgrund der schwachen Datenlage auf die ausgabenbasierte Methode zurückgegriffen werden. Für die Ermittlung von sinnvollen Emissionsfaktoren wurde das Verhältnis von Emissionen für Herstellung sowie Nutzung und Entsorgung von Produkten über PCFs, die repräsentativ für Produktkategorien stehen, angenähert und auf den Emissionsfaktor aus USEPA (2024) für „Electronic Computer Manufacturing“ als beste Entsprechung angewendet.

Wesentliche Ereignisse und Veränderungen emissionsrelevanter Rahmenbedingungen im Berichtszeitraum

Es gab zwischen den Terminen zur Einlieferung der Daten beim Nachhaltigkeitsmanagement (intern und extern) und dem Datum des allgemeinen Abschlusses keine signifikanten Ereignisse oder Veränderungen, die für die THG-Emissionen von Relevanz sind.

Treibhausgasintensität

Für das KPI „Carbon Intensity“ werden die Nettoumsatzerlöse genutzt. Diese betrugen etwa 95 Mio. € im Berichtsjahr. Für das KPI werden die gesamten THG-Emissionen in Tonnen CO₂e und der Umsatz in Mio. € verwendet.

Treibhausgasintensität (standortbasiert): 113,6 t CO₂e/Mio. €
Treibhausgasintensität (marktbasiert): 109,3 t CO₂e/Mio. €

Tochtergesellschaften

Unternehmen, in die investiert wird	Scope 1 THG-Emissionen	Scope 2 THG-Emissionen
complement	48 t CO ₂ e	33 t CO ₂ e
COMLINE POLSKA	3 t CO ₂ e	3 t CO ₂ e

Biogene CO₂-Emissionen

COMLINE verursacht keine biogenen CO₂-Emissionen aus der Verbrennung oder der biologischen Entnahme von Biomasse.

EU-EHS-Anlagen

COMLINE unterliegt nicht dem europäischen Emissionshandelssystem (EHS) und kauft keine Emissionszertifikate.

Verhältnis standortbasierter Scope 2 THG-Emissionen

Energietyp	Emissionsfaktor	Details	Energieverbrauch	Emissions-menge	Anteil an Energie-verbrauch	Anteil an Scope 2 THG-Emissionen
Elektrizität	0,396 kg CO ₂ e/kWh	Bundesdurchschnitt Strommix Deutschland	1.061.865 kWh	420 t CO ₂ e	95 %	97 %
Wärme	0,28 kg CO ₂ e/kWh	Bundesdurchschnitt Fernwärme Deutschland	50.677 kWh	14 t CO ₂ e	5 %	3 %

COMLINE bezieht keinen Dampf. Am Standort Düsseldorf ist eine fest installierte Klimaanlage, bei welcher im Berichtsjahr kein Kühlmittel nachgefüllt wurde, weshalb keine Emissionen für Kühlung ermittelt werden. Der verbrauchte Strom durch die Nutzung der Klimaanlage fließt im Bereich Elektrizität (Scope 2) in die THG-Bilanz ein.

Verhältnis marktbasierter Scope 2 THG-Emissionen

Energiequelle	Vertragliches Instrument	Bündelung	Emissionsfaktor/Details	Emissions-menge	Energiever-brauch	Anteil an Energie-verbrauch	Anteil an Scope 2 THG-Emissionen
Erneuerbar: Mix	Ökostromtarife bei Stromanbietern	Gebündelt	Der Emissionsfaktor für Ökostrom ist 0.	0 t CO ₂ e	1.016.813 kWh	91%	0%
Sonstige	Standardmix Stromtarife und Fernwärme	Ungebündelt	Für Fernwärme ist der Emissionsfaktor 0,28 kg CO ₂ e/kWh und für den Standardstromtarif der deutsche Durchschnitt von 0,396 kg CO ₂ e/kWh.	32 t CO ₂ e	95.621 kWh	9%	100%

COMLINE bezieht keine Energie aus den einzelnen, reinen Kategorien Wind, Wasser, Biomasse, Steinkohle, Braunkohle, Erdgas und nukleare Energie.

Zusätzliche Scope 3 Hintergrundinformationen

Etwa 3% der Scope 3 Emissionen wurden durch Primärdaten von Lieferanten ermittelt, während 97% der Emissionen ausgabenbasiert und über eine Mitarbeiterbefragung ermittelt wurden. Alle ausgabenbasiert berechneten Emissionen können den jeweiligen Aktivitätskategorien der dahinterliegenden Geldflüsse zugeordnet werden.

E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen finanziert über CO₂-Zertifikate

COMLINE ist an keiner Entnahme von Treibhausgasen beteiligt und finanziert keine Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen über CO₂-Zertifikate. Unabhängig von Kompensation und CO₂-Zertifikaten, unterstützt COMLINE

Projekte, die einen nachweislichen Effekt zur Bekämpfung des Klimawandels bieten. Diese Projekte beinhalten unter anderem dem Schutz bedrohter Ökosysteme oder den Wiederaufbau von Mooren; zusätzlich hat COMLINE eine Wildnis-Patenschaft übernommen. Weitere Informationen zu den unterstützten Projekten sind [hier](#) zu finden.

E1-8 Interne CO₂-Bepreisung

COMLINE hat ein System zur internen CO₂-Bepreisung entwickelt. Der CO₂-Preis pro Tonne dient, relativ zum gesamten CO₂-Fußabdruck (CCF) des Unternehmens, als Anhaltspunkt über negative Umwelteinflüsse, die durch THG-Emissionen verursacht werden. Das dient als Orientierung für ein adäquates Finanzierungsvolumen von Projekten, die unterstützt werden sollten, um einen ausgleichenden Effekt zu erzielen. Das CO₂-Bepreisungssystem bezieht sich auf die Geschäftstätigkeit von COMLINE. Aus diesem Grund werden die Emissionen aus dem Einkauf, der Nutzung und Entsorgung von Waren direkt beim Kunden nicht mit einbezogen (3.11, 3.12 und Teile von 3.1).

Im Berichtsjahr fielen 478 t CO₂e in Scope 1, 32 t CO₂e (marktbasiert) sowie 664 t CO₂e in Scope 3 unter dieses System. Damit deckt das System 11% der gesamten Scope 1, 2 und 3 Emissionen ab. Der interne CO₂-Preis hat bei der Bewertung der Abschlusspositionen keine direkte Relevanz.

Signifikante Kategorie von Scope 3 THG-Emissionen	Berichterstattungsgrenzen	Berechnungsmethoden	Ob und welche Berechnungswerkzeuge eingesetzt wurden
3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	Alle Emissionen	Es wurde überwiegend ausgabenbasiert gerechnet und wenn immer möglich auf PCFs von Dritten zurückgegriffen.	In großen Teilen wurden Emissionsfaktoren der USEPA genutzt.
3.3 Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 und 2)	Alle Emissionen	Die Vorkettenemissionen werden basierend auf den Verbrauchsangaben aus Lieferantenrechnungen ermittelt.	Emissionsfaktoren des UK-Governments werden genutzt.
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	Alle Emissionen	Vor- und nachgelagerter Transport wird gemeinsam ausgabenbasiert in 3.4 berechnet.	Es wird ein durchschnittlicher Transportemissionsfaktor von Climatiq genutzt.
3.5 Abfallaufkommen in Unternehmen	Alle Emissionen	Während Abwasser mengenbasiert berechnet wird, werden Müll und Aktenvernichtung ausgabenbasiert über Nebenkostenabrechnungen und Mietrechnungen ermittelt.	Emissionsfaktoren des UK-Government und Climatiq werden genutzt.
3.6 Geschäftsreisen	Hotelübernachtungen werden nebenbilanziell ermittelt.	Geschäftsreisen werden über die Daten aus dem Reiseportal überwiegend mengenbasiert ermittelt.	Die Emissionsfaktoren stammen vom Umweltbundesamt.
3.7 Pendleremissionen	Alle Emissionen	Die Pendleremissionen wurden über eine unternehmensweite Umfrage ermittelt.	Die genutzten Emissionsfaktoren sind vom Umweltbundesamt.
3.11 Gebrauch verkaufter Produkte	Alle Emissionen	Der Gebrauch der Handelsware beim Kunden wird ausgabenbasiert ermittelt.	Es wird ein Emissionsfaktor der USEPA genutzt – skaliert nach Herstellung, Nutzung (hier angewendet) und Entsorgung.
3.12 Entsorgung verkaufter Produkte	Alle Emissionen	Die Entsorgung der Handelsware wird ausgabenbasiert ermittelt.	Es wird ein Emissionsfaktor der USEPA genutzt – skaliert nach Herstellung, Nutzung und Entsorgung (hier angewendet).

Kategorie	Anteil an den THG-Gesamtemissionen (standortbasiert)	Anteil an den THG-Gesamtemissionen (marktbasiert)
Scope 1 THG-Bruttoemissionen	4,4 %	4,6 %
Scope 2 THG-Bruttoemissionen	4,0 %	0,3 %
Scope 3 THG-Bruttoemissionen	91,6 %	95,1 %

SOZIALES

Allgemeine Angaben	30	S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	37
S1 Eigene Belegschaft	30	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	37
Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	30	S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	37
S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	31	S2-2 Verfahren zu Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	37
S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und deren Vertretern in Bezug auf Auswirkungen	31	S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	37
S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle für die Äußerung von Bedenken von Arbeitskräften des Unternehmens	33	S2-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	38
S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens	33	S2-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	38
S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens	34	S4 Verbraucher und Endnutzer	38
S1-6 Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens	35	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	38
S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	35	S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Endnutzern	38
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	35	S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	39
S1-9 Diversitätskennzahlen	35	S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	39
S1-10 Angemessene Entlohnung	35	S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer	39
S1-11 Soziale Absicherung	36	S4-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer	39
S1-12 Menschen mit Behinderung	36		
S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	36		
S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	36		
S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	36		
S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	36		
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	36		

Soziales

Allgemeine Angaben

Um Wiederholungen in den folgenden Kapiteln zu vermeiden, werden nachfolgend zentrale Themen zusammengefasst, die für alle Personen gelten, die direkt oder indirekt von den Geschäftsaktivitäten von COMLINE betroffen sind.

Verständnis für Personen mit bestimmten Merkmalen (Angabepflicht in Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3)

In Rahmen der DWA wurde geprüft, ob Personen mit bestimmten Merkmalen und Personen, die in einem bestimmten Umfeld arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten ausführen, einem höheren Risiko für negative Auswirkungen ausgesetzt sind. Dabei ergaben sich keine Hinweise auf besondere Gefährdungen einzelner Gruppen oder Tätigkeiten über das allgemeine Maß hinaus. COMLINE berücksichtigt dennoch potenzielle Risikofaktoren, wie Arbeitsumfeld, Tätigkeit, Datensensibilität oder regionale Bedingungen, und wird bei neuen Erkenntnissen entsprechende Maßnahmen ergreifen.


Menschenrechtspolitik (S1-1, S2-1 und S4-1)

COMLINE bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsstandards, insbesondere den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Leitsätzen, den zehn Prinzipien des UN Global Compact (Mitglied seit 2024) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Achtung dieser Grundsätze im eigenen Geschäftsbetrieb und erwartet dies ebenso von seinen Geschäftspartnern. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind ausdrücklich ausgeschlossen und lassen sich in keinem Fall mit den Unternehmenswerten vereinbaren.

Ein formales System zur Überwachung internationaler Leitlinien besteht derzeit nicht, die Einhaltung wird jedoch über bestehende Strukturen, wie Betriebsrat, Personalprozesse und Compliance-Mechanismen sichergestellt. Ein umfassender Code of Conduct wird 2026 eingeführt, um die Anforderungen entlang der Wertschöpfungskette weiter zu konkretisieren.

Abhilfemaßnahmen und Beschwerdekanäle (S1-1, S1-3, S2-3, S2-4 und S4-3)

COMLINE verfügt über verschiedene interne und externe Kanäle, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie Kunden und Endnutzer vertraulich und anonym Bedenken äußern können. Dazu zählen das Hinweisgebersystem (siehe  G1-1), der Betriebsrat, HR-Ansprechpartnerinnen und -partner sowie Feedback- und Helpdesk-Formate. Weitere Kommunikationswege über E-Mail oder Soziale Medien stehen ebenfalls allen Personen offen.

Eingehende Anliegen werden dokumentiert, überprüft und falls nötig durch geeignete Maßnahmen behoben. Die Durchführung von Abhilfemaßnahmen im engeren Sinne wie Entschädigungen oder gerichtliche Regelungen waren im Berichtsjahr nicht notwendig.

Es sind Verfahren implementiert, die sicherstellen sollen, dass Probleme zeitnah, fair und nachvollziehbar gelöst werden. Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und externe Parteien, die Vorfälle melden, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt und die Wirksamkeit der Meldekanäle wird regelmäßig überprüft.

S1 Eigene Belegschaft

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

COMLINE beschäftigt fest angestellte Arbeitskräfte mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus beschäftigt COMLINE Auszubildende, Werkstudentinnen und Werkstudenten. Weitere Arbeitskräfte sind Selbständige und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitnehmerüberlassung.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die wesentlichen IROs von COMLINE im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft lassen sich in zwei Aspekte aufteilen: Arbeitsbedingungen sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Arbeitsbedingungen: Beim Aspekt Arbeitsbedingungen ist COMLINE als Arbeitgeber unmittelbar Verursacher der **positiven Auswirkung**. Die Arbeitsbedingungen liegen über den rechtlichen Mindestanforderungen, was sich auch durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zeigt. Dabei wird auch eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber angegeben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heben besonders die Möglichkeiten für Remote Work positiv hervor. Aber auch das Betriebsklima, die Ausstattung in den Shared Desk-Bereichen und Benefits wie Jobrad, Handy und die Bezuschussung eines Fitnessstudio-Vertrags werden positiv bewertet. Allgemein betrachtet werden die Möglichkeiten zur Work Life Balance als positiv wahrgenommen. Durch diese Bewertung der Arbeitsbedingungen hat COMLINE die Chance, sich eine gute Reputation als Arbeitgeber aufzubauen. Daraus resultiert die **finanzielle Chance** langfristige Wettbewerbsvorteile durch die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften zu erzielen.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit: COMLINE hat im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit geplant und umgesetzt und ist somit unmittelbarer Verursacher dieser **positiven Auswirkung** auf seine Beschäftigten. Im Rahmen des entwickelten Nachhaltigkeits-Zielsystems spielen die Themen Erhöhung der Diversität und Förderung von Inklusion eine relevante Rolle und sind mit einer konkreten Roadmap für die nächsten Jahre unterlegt. Gleichzeitig birgt dieser Aspekt ein **finanzielles Risiko**, da COMLINE im Moment ein wenig diverseres Unternehmen ist, was für potenzielle Bewerber weniger attraktiv wirken kann. In einem zunehmend wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel könnte dies die Gewinnung und Bindung von Talenten erschweren und damit die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen.

Weitere wesentliche Auswirkungen, die sich aus Übergangsplänen ergeben können, wurden nicht identifiziert.

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Konzepte und Leitlinien für die eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen: Zentrale Grundsätze sind der umfassende Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz, die im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements verankert sind. Die fortschreitende Digitalisierung wird gezielt genutzt, um mobile und hybride Arbeitsmodelle zu fördern und durch moderne Ausstattung, digitale Onboarding-Prozesse und papierlose Abläufe die Arbeitsorganisation zu verbessern. Ergänzt wird dies durch ein Vertrauensarbeitszeitmodell und flexible Urlaubsregelungen, die eine selbstbestimmte und familienfreundliche Arbeitsgestaltung ermöglichen. Diese Leitlinien sind in den Arbeitsverträgen auch formell festgelegt. Zusätzlich engagiert sich der Betriebsrat kontinuierlich für die Belegschaft, erfasst Wünsche und Bedenken und verhandelt Betriebsvereinbarungen im Sinne der Belegschaft mit dem Arbeitgeber.

Gleichbehandlung: Im Bereich Gleichbehandlung und Diversität gibt es Leitlinien, die auf eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten ausgerichtet sind. Dazu zählen Weiterbildungsangebote sowie eine etablierte Feedback-Kultur. Ziel ist es, die unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen und faire Entwicklungschancen sicherzustellen.

Menschenrechtspolitik in Bezug auf die eigenen Arbeitskräfte

COMLINE bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und der Arbeitnehmerrechte. Grundlage sind die in der allgemeinen Menschenrechtspolitik (siehe [Allgemeine Angaben Soziales](#)) beschriebenen Standards. Die Umsetzung erfolgt über gesetzliche Vorgaben, interne Prozesse und den regelmäßigen Austausch mit dem Betriebsrat. Innerhalb von COMLINE gibt es keine Tätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko in Bezug auf Zwangsarbeit oder Kinderarbeit besteht.

Arbeitssicherheit und Arbeitsunfälle

Mit der Gefährdungsbeurteilung werden regelmäßig potenzielle Risiken an Arbeitsplätzen zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit analysiert. Zudem finden Sicherheitsunterweisungen bei Arbeitsantritt und jährlich durch die Personalabteilung und den Sicherheitsbeauftragten statt. Der Arbeitssicherheitsausschuss überwacht und berichtet Unfälle sowie Beinaheunfälle. Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und Arbeitsunfällen sind unter [S1-14](#) zu finden.

Vorbeugen von Diskriminierung

COMLINE verfügt über verbindliche Konzepte zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung sowie zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Neben der gelebten Unternehmenskultur bilden auch der Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Nachhaltigkeitsrichtlinie eine Grundlage, die klare Regeln gegen Diskriminierung enthält und verpflichtend für alle Beschäftigten gilt. Diese Grundlagen werden im Onboarding-Prozess, über das Intranet und in Schulungen kommuniziert. Die Konzepte decken sämtliche Diskriminierungsgründe ab, die in EU-Rechtsvorschriften und deutschem Recht verankert sind, darunter: Rasse und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung und soziale Herkunft. Darüber hinaus bekennt sich COMLINE ausdrücklich zur Charta der Vielfalt und unterstützt die Prinzipien des UN Global Compact.

Beschäftigte haben die Möglichkeit, Diskriminierung oder Belästigung jederzeit zu melden. Das ist sowohl direkt beim Vorstand und der Personalabteilung als auch über die örtlichen Betriebsräte möglich. Anliegen können so auf mehreren Wegen vertraulich und wirksam bearbeitet werden.

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und deren Vertretern in Bezug auf Auswirkungen

COMLINE führt regelmäßig strukturierte Dialogformate mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Vertretungen durch, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Dies geschieht durch Betriebsversammlungen und halbjährliche Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu strategischen Veränderungen, Arbeitsbedingungen und geplanten Maßnahmen an den Standorten. In regelmäßigen, anonymen Mitarbeiterbefragungen wird die Zufriedenheit, Belastung und Diskriminierungserfahrungen gemessen (siehe [Great Place To Work®](#)). In anschließenden Workshops werden die Ergebnisse analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Jeder Geschäftsbereichsleiter berichtet im Rahmen seines Reporting über den Status der umgesetzten Vorschläge. Zudem wird halbjährlich die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgefragt und bei niedrigen Werten konkrete Maßnahmen mit dem Vorgesetzten für sein Team erarbeitet.

An den Standorten Berlin und Hamburg bestehen lokale Betriebsräte und auf Unternehmensebene ein Gesamtbetriebsrat. Die Betriebsräte werden bei unternehmensweiten Entscheidungen einbezogen. Die erfolgt durch eine Kombination aus Information, Konsultation und aktiver Beteiligung, in Form von regelmäßigen Betriebsversammlungen und Informationsveranstaltungen, mit Workshops und Fokusgruppen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen. Darüber hinaus werden die Arbeitnehmervertretungen über strategische Personalthemen informiert. Bei größeren organisatorischen Veränderungen wie Umstrukturierungen oder Einführung neuer Prozesse oder Technologien erfolgt die Einbeziehung der Betriebsräte anlassbezogen. Eine kontinuierliche Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch digitale Feedback-Kanäle sowie persönliche Gespräche mit Führungskräften.

Die ranghöchste Position, die Verantwortung für die Verfahren zur Einbeziehung trägt, ist der Personalleiter. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung, Prokurist des Unternehmens und berichtet direkt an den Vorstand. Er ist verantwortlich für:

- die Koordination der Einbeziehungsformate (z.B. Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Betriebsversammlungen)
- die Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungen und die Integration der Ergebnisse in Entscheidungsprozesse und Maßnahmenplanung
- die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen zur Mitbestimmung

Die Personalleitung verantwortet die Bereiche Arbeitsrecht, Organisationsentwicklung und Kommunikation zusammen, um eine wirksame und transparente Beteiligung der Belegschaft sicherzustellen.


Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat

Das Unternehmen unterhält verschiedene Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene, um die Rechte und Interessen der eigenen Arbeitskräfte wirksam zu schützen und zu fördern. Globale Vereinbarung spielen aufgrund der Ausrichtung des Unternehmens keine Rolle. Mit den nationalen (örtliche Betriebsräte und Gesamtbetriebsrat) Arbeitnehmervertretungen bestehen folgende betriebs- und standortspezifische Vereinbarungen:

- Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit
- Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit
- Betriebsvereinbarung zu den im Unternehmen genutzten Anwendungen

Diese Vereinbarungen dienen als Grundlage für die Einbeziehung der Sichtweisen der Arbeitskräfte und tragen zur sozialen Nachhaltigkeit und Stabilität im Unternehmen bei.

Bewertung der Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den eigenen Arbeitskräften

Das Unternehmen bewertet die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit seinen eigenen Arbeitskräften anhand qualitativer und quantitativer Indikatoren. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur formal erfolgt, sondern tatsächlich zu Verbesserungen in Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit und Mitgestaltung führt. Bewertungsmethoden sind regelmäßige Mitarbeiterbefragungen mit Fokus auf Beteiligung, Vertrauen in Führung, wahrgenommene Einflussmöglichkeiten und Zufriedenheit mit Kommunikationsprozessen. Ausgewertet werden Beteiligungsquoten bei Befragungen sowie weitere Indikatoren wie die Fluktuationsrate oder Krankenstand als indirekte Messgrößen für Wirksamkeit der Zusammenarbeit. Die Beteiligung bei den anonymen und freiwilligen Mitarbeiterbefragungen liegt bei etwa 80%. Für weitere Informationen siehe  [Great Place To Work®](#). Die Fluktuationsrate liegt bei 4,71% und damit weit unter der branchenüblichen Fluktuation von über 10%. Die Krankenquote liegt bei 3% und damit unter der von der DAK für 2024 veröffentlichten Krankenquote in Deutschland von 5,4%.

Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der marginalisierten Arbeitskräfte zu gewinnen

Das Unternehmen erkennt an, dass bestimmte Gruppen innerhalb der Belegschaft einem erhöhten Risiko negativer Auswirkungen ausgesetzt sein können. Um deren Perspektiven systematisch zu erfassen und in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, wurden folgende Maßnahmen etabliert:

Identifikation marginalisierter Gruppen:


- Analyse von Beschäftigtendaten nach Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung und Beschäftigungsform
- Rückmeldungen aus Mitarbeiterbefragungen und anonymen Hinweisgebersystemen
- Hinweise aus Gesprächen mit dem Betriebsrat

Für den Fall, dass Rückmeldungen zu weiteren Schritten führen, wären Einbeziehungsformate zielgruppenspezifische Fokusgruppen, zum Beispiel mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder Teilzeitbeschäftigten, vertrauliche Interviews mit Betroffenen und Kooperation mit Interessenvertretungen.

Good to know



Great Place To Work®

 [Great Place To Work®](#) ist ein international anerkanntes Institut für Unternehmenskultur, das Arbeitgeber anhand anonymer Mitarbeiterbefragungen bewertet. Diese Mitarbeiterbefragungen stehen im Zentrum der Auszeichnung und setzen sich aus 60 Fragen zusammen, die wissenschaftlich evaluiert und validiert sind.

Weltweit wurden bereits 85.000 Unternehmen aller Größen in 170 verschiedenen Ländern zertifiziert. In Deutschland nahmen im Jahr 2024 1.080 Unternehmen an der Befragung teil, von denen 465 eine Zertifizierung erhielten – COMLINE war eines dieser Unternehmen. COMLINE nimmt seit 2014 alle 3 Jahre an dieser Befragung teil, hat den Zustimmungswert von Befragung zu Befragung steigern können und wurde dabei seit 2018 immer als einer der besten Arbeitgeber der IT-Branche ausgezeichnet. Mit einem Zustimmungswert von 85% über alle Fragen gehörte COMLINE außerdem 2024 zu den TOP 100 der befragten 1.200 Unternehmen über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg ausgezeichnet. Diese wiederholte Auszeichnung bestätigt, dass die bei COMLINE etablierten Arbeitsbedingungen und Maßnahmen wirksam zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle für die Äußerung von Bedenken von Arbeitskräften des Unternehmens

Das Unternehmen verfügt über etablierte Verfahren zur Identifikation, Minderung und Bearbeitung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte, einschließlich Risikoanalysen, Schulungen und Korrekturmaßnahmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Anliegen und Beschwerden, über die in den [allgemeinen Angaben](#) beschriebenen Meldekanäle melden. Die Bekanntheit und das Vertrauen in diese Kanäle werden durch Schulungen, Kommunikation und Befragungen überprüft.

S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens

Im Folgenden werden die ergriffenen und geplanten Maßnahmen in Bezug auf die IROs im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft erläutert. Nötige Maßnahmen werden gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen identifiziert. Das geschieht im Rahmen von Betriebsversammlungen oder Workshops, aber auch durch regelmäßige Konsultationen mit dem Betriebsrat. Für die Planung der Maßnahmen ist der Personalleiter verantwortlich, die Verantwortung für die Durchführung kann gegebenenfalls auch bei den entsprechenden Geschäftsbereichen liegen.

Maßnahmen in Bezug auf die positive Auswirkung und die finanzielle Chance im Zusammenhang mit den **Arbeitsbedingungen** bei COMLINE.

Im Berichtsjahr ergriffene Maßnahmen:

- Einführung eines digitalen Hinweisgebersystems mit anonymer Meldefunktion (2024): Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können seitdem vertraulich und anonym mögliche Verstöße oder Bedenken melden. Weitere Informationen dazu sind unter [G1-1](#) zu finden.
- Mitarbeiterbefragung zur Bekanntheit und Akzeptanz der Meldekanäle (2024): Erste Rückmeldungen gaben Aufschluss über Transparenz, Nutzungshürden und das Vertrauen in das System.
- Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme (2024): Im Bereich Digitalisierung und Automatisierung werden diverse Schulungen angeboten um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Veränderungen durch technologische Entwicklungen vorzubereiten.
- Gesundheit und Sicherheit (kontinuierlich): In diesem Bereich werden kontinuierliche Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Beispiel ergonomische Anpassungen und Präventionsangebote durchgeführt.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Ausweitung der Schulungsangebote auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Regelmäßige Trainings zu Compliance, Hinweisgeberschutz und Diskriminierungsprävention sollen das Bewusstsein stärken.
- Regelmäßige Evaluation der Kanäle durch interne Audits und Feedbackanalysen (ab 2025, jährlich).
- Stärkere Einbindung des Betriebsrats in die Weiterentwicklung der Verfahren (kontinuierlich): Der Betriebsrat soll frühzeitig in Anpassungen einbezogen werden, um Akzeptanz und Relevanz für die Belegschaft sicherzustellen.

Maßnahmen in Bezug auf die positive Auswirkung und das finanzielle Risiko im Zusammenhang mit **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** bei COMLINE.

Im Berichtsjahr wurden für diesen Bereich keine Maßnahmen ergriffen.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen:

- Pflichtschulungen zu den Themen Diversity, Diskriminierung und Unconscious Bias: Die Schulungen sollen das Bewusstsein für (unbewusste) Vorurteile stärken und eine respektvolle, inklusive Unternehmenskultur fördern.
- Förderprogramme für Frauen (kontinuierlich): Durch gezielte Entwicklungs- und Mentoringprogramme sollen Frauen insbesondere für Führungs- und Fachkarrieren qualifiziert und langfristig im Unternehmen gebunden werden.

Zugewiesene finanzielle und personelle Mittel

Für die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen stehen COMLINE derzeit jährliche finanzielle Mittel in Höhe von etwa 30 Tsd.€ zur Verfügung. Diese werden überwiegend aus dem zentralen HR-Budget für Personalentwicklung und Compliance sowie aus dem Nachhaltigkeitsbudget für strategische Maßnahmen bereitgestellt und machen etwa 0,1% des jährlichen Personalaufwands aus. Neben den finanziellen Ressourcen sind auch personelle Mittel vorgesehen: Ein interdisziplinäres Team aus HR, Compliance, Controlling und Nachhaltigkeitsmanagement ist mit der Koordination und Umsetzung der Maßnahmen beauftragt. Künftige Bedarfe werden im Rahmen der jährlichen Budgetplanung geprüft und den betroffenen Geschäftsbereichen nach Erfordernis zugewiesen.

Umgang mit negativen Auswirkungen

In der DWA wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert. COMLINE hat sich trotzdem zum Ziel gesetzt, negative Auswirkungen auf die Belegschaft frühzeitig zu erkennen und wirksam zu begegnen. Dafür werden neben Gesprächen mit den Arbeitnehmervertretungen auch Kennzahlen zur Fluktuation, Arbeitssicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.

Zur Sicherstellung, dass die Geschäftstätigkeit keine wesentlichen negativen Auswirkungen verursacht oder begünstigt, werden die zentralen HR-Prozesse wie Arbeitszeitmodelle, Vergütungssysteme, interne Kommunikation oder Feedbackgespräche in regelmäßigen Abständen analysiert und bei Bedarf angepasst.

Übergang zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft

Im Zuge der nachhaltigen Unternehmensentwicklung erkennt COMLINE an, dass der Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft tiefgreifende Veränderungen für die Belegschaft mit sich bringen kann. Um potenzielle negative Auswirkungen zu vermeiden oder abzumildern, wurden folgende Maßnahmen implementiert:

- **Qualifizierungs- und Schulungsprogramme:** Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Technologien und Prozesse im Kontext der nachhaltigen Transformation vorzubereiten, werden gezielt Weiterbildungsprogramme angeboten und bei Wegfall von Tätigkeiten Umschulungen in zukunftsfähige Bereiche ermöglicht.
- **Sozialverträgliche Veränderungsprozesse:** Restrukturierungen werden unter enger Einbindung der Arbeitnehmervertretungen geplant und umgesetzt. Sozialpläne und individuelle Unterstützungsangebote sichern dabei faire Übergänge.

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens

COMLINE hat sich im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele gesetzt. Ein zentrales Ziel bezieht sich auf die Erhöhung der Diversität in Führungspositionen, denn Diversität in Führungsteams trägt nachweislich zur Innovationskraft, besseren Entscheidungsfindung und höheren Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Ziel: COMLINE strebt an, den Anteil von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen in Führungspositionen bis Ende 2028 auf mindestens 15% zu erhöhen.

Im Jahr 2024 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen 6%. Neben diesem KPI werden auch der Anteil von Frauen im Service-Bereich und die Anzahl durchgeführter Diversity-Schulungen für Führungskräfte für die Messbarkeit des Zielfortschritts einbezogen. Die Verantwortung liegt bei der Personalleitung, welche durch die Geschäftsleitung unterstützt wird. Um das Ziel zu erreichen werden 25Tsd.€ für Mentoring-Programme, externe Trainings und interne Initiativen bereitgestellt. Zusätzlich ist die Einführung eines internen Talentförderprogramms für diverse Talente geplant.

Ein wesentliches Risiko bei der Zielerreichung besteht darin, dass der insgesamt geringe Anteil von Frauen in MINT-Berufen sowie in den Servicebereichen nur eine kleine Gruppe potenzieller Kandidatinnen für Führungspositionen hervorbringt. Zugleich geht das Unternehmen davon aus, dass durch intensive Kommunikation und gezielte Programme, wie etwa Traineeprogramme mit erhöhtem Frauenanteil, die Zahl potenzieller weiblicher Nachwuchsführungskräfte sukzessive gesteigert werden kann.

Darüber hinaus wurden aktuell keine weiteren gesonderten zeitgebundenen oder ergebnisorientierten Ziele für die Minderung möglicher negativer Auswirkungen oder die Förderung positiver Auswirkungen auf die Belegschaft festgelegt.

Festlegung dieser Ziele

Das Unternehmen hat ein strukturiertes Verfahren zur Festlegung von Zielen im Bereich der eigenen Arbeitskräfte entwickelt, das sowohl interne Analysen als auch die Einbindung relevanter Stakeholder berücksichtigt.

Datenbasis und Analyse:

- Durchführung einer DWA gemäß ESRS-Vorgaben
- Auswertung von HR-Kennzahlen (Diversität)
- Berücksichtigung von Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen
- Analyse gesetzlicher Anforderungen und ESG-Risiken

Governance und Freigabe:

- Abstimmung der Zielvorschläge mit der Personalabteilung
- Freigabe durch die Geschäftsführung
- Integration der Ziele in die ESG-Strategie und das HR-Jahresprogramm

Dokumentation und Transparenz:

- Veröffentlichung der Ziele im Nachhaltigkeitsbericht
- Interne Kommunikation über Intranet und Führungskräfte
- Monitoring durch halbjährliche Reviews und KPI-Auswertungen

Einbindung der Arbeitnehmervertretungen: In die formale Zieldefinition werden Arbeitnehmervertretungen bislang nicht systematisch eingebunden. Der Betriebsrat wird jedoch kontinuierlich über Maßnahmen und Fortschritte informiert. Ein regelmäßiger Austausch findet statt und dient dazu, Verbesserungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren. Diese werden gemeinsam mit den Fachbereichen und den Arbeitnehmervertretungen diskutiert und führen, falls erforderlich zu Anpassungen in den Maßnahmen und Prozessen.

S1-6 Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens

Gesamtzahl der Arbeitskräfte nach Geschlecht	
Geschlecht	Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personenzahl)
Männlich	300
Weiblich	54
Divers	0
Keine Angaben	0
Gesamt	354

Informationen über Arbeitskräfte nach Art des Vertrags					
Art des Vertrags	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Arbeitskräfte	54	300	0	0	354
Zahl der Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen	53	295	0	0	348
Zahl der Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen	1	5	0	0	6
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitkräfte	32	286	0	0	318
Zahl der Teilzeitkräfte	22	14	0	0	36

Die Zahlen wurden als Personenzahl und zum Ende des Berichtszeitraums angegeben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Werkstudenten beschäftigt sind, sowie Auszubildende wurden als unbefristete Köpfe angegeben.

Fluktuation. Die Anzahl der Arbeitskräfte, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausgeschieden sind, betrug im Berichtsjahr 37. Davon haben 17 Arbeitskräfte das Ausscheiden selbst initiiert. Das führt zu einer Fluktuationsrate von 4,71% bei Betrachtung der selbst initiierten Abgänge und einer Quote von 9,95% über alle Abgänge.¹

S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Im Berichtszeitraum waren bei COMLINE insgesamt 35 Fremdarbeitskräfte tätig. Davon waren 33 Selbstständige, die meist für ein Projekt mit einem definierten Start und Enddatum, in der Regel nicht mehr als drei Monate, eingesetzt wurden. Zwei Arbeitskräfte wurden über Unternehmen bereitgestellt, die im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind. Letztere werden meist in Kundensituationen eingesetzt, in denen zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Häufig führt eine Arbeitnehmerüberlassung zu einer anschließenden Festanstellung. Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf Personenzahlen und stellen den Durchschnitt des Berichtszeitraums dar.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Bei COMLINE besteht ein Gesamtbetriebsrat (GBR), der sich regelmäßig mit der Geschäftsführung austauscht und die Interessen aller Arbeitskräfte vertritt. Zusätzlich gibt es an den Standorten Berlin und Hamburg lokale Betriebsräte. Tarifverträge zwischen COMLINE und dem GBR bestehen derzeit nicht, und keine Arbeitskräfte sind durch anderweitige Tarifverträge abgedeckt.

S1-9 Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene		
Geschlecht	Anzahl	Anteil
Weiblich	0	0%
Männlich	7	100%
Divers	0	0%

Die oberste Führungsebene umfasst neben dem Vorstand die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Altersstruktur der eigenen Belegschaft		
Altersspanne	Anzahl	Anteil
Unter 30 Jahren	66	18,6%
Zwischen 30 und 50 Jahren	158	44,6%
Über 50 Jahren	130	36,7%
Gesamt	354	

S1-10 Angemessene Entlohnung

Alle Arbeitskräfte bei COMLINE erhalten im Einklang mit den Referenzwerten eine angemessene Entlohnung. Die Referenzwerte innerhalb der EWR bestimmen, dass der niedrigste Lohn nicht niedriger als der gesetzliche Mindestlohn sein darf.

¹ Zur Berechnung der Fluktuationsrate wurde die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn des Berichtszeitraum zuzüglich der Anzahl der Neueinstellungen im Berichtszeitraums zugrunde gelegt.

S1-11 Soziale Absicherung

Alle eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen gegen Verdienstaufälle aufgrund von folgenden Gründen abgesichert:

- Krankheit,
- Arbeitslosigkeit ab Beginn der Beschäftigung,
- Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit,
- Elternurlaub und Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines erkrankten Kindes
- und Ruhestand.

S1-12 Menschen mit Behinderung

Bei COMLINE gibt es neun Menschen mit Behinderungen, für die rechtliche Einschränkungen bei der Erhebung von Daten gelten. Das entspricht einem Prozentsatz von 2,54 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei COMLINE.

S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

100 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nehmen zweimal jährlich an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teil. Diese Vorgabe ist verbindlich durch das Management festgelegt und wird konsequent umgesetzt. Die jeweilige Führungskraft ist für die Durchführung dieser Beurteilungen verantwortlich, wird dabei aber durch ein digitales System unterstützt und automatisiert erinnert, um eine kontinuierliche Umsetzung sicherzustellen.

Angaben zu Schulungen: Für das Berichtsjahr liegen keine Informationen über Schulungsstunden vor, da es dafür kein zentrales Erfassungssystem gibt. Der große Teil der Schulungen sind technische Schulungen in den eingesetzten Anwendungen oder Systemen, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zertifizieren oder rezertifizieren müssen. Einige Schulungen werden ad hoc und projektbezogen durch Führungskräfte geplant und angeordnet. Schulungen, die jede Arbeitskraft absolvieren muss, wie beispielsweise zu den Themen Datenschutz oder Compliance werden meist durch zuvor aufgezeichnete Videos oder anderes Material durchgeführt, wodurch sich keine Zeit festlegen lässt, da jede Arbeitskraft selbst entscheidet, wie viel Zeit sie für das Thema braucht.

S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Anzahl und Anteil der Arbeitskräfte, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind.

	Anzahl	Davon vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt	Anteil
Eigene Belegschaft	354	354	100 %
Fremdarbeitskräfte	35	0	0 %
Gesamt	389	354	91 %

Im Berichtsjahr kam es zu 0 Todesfällen infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen, weder bei der eigenen Belegschaft noch bei Fremdarbeitskräften oder Arbeitskräften, die an den Standorten von COMLINE tätig sind. Im Berichtsjahr wurde 1 meldepflichtiger Arbeitsunfall gemeldet. Dies resultiert in einer Quote von 1,68.² Im Berichtsjahr wurde kein Fall von einer arbeitsbedingten Erkrankung gemeldet, weshalb es zu 0 Ausfalltagen aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen kam.

S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Alle 354 Arbeitskräfte bei COMLINE haben gemäß sozialpolitischer Regelungen Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, was einer Abdeckung von 100 % entspricht. Im Berichtszeitraum wurde keine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen, weder von weiblichen noch von männlichen Beschäftigten (jeweils 0 %).

S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von männlichen Mitarbeitern liegt bei 33,92 €, während der bei weiblichen Mitarbeiterinnen bei 27,74 € liegt. Das führt zu einem geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle von 18,34 %. Diese Unterschiede sind auch darauf zurückzuführen, dass Frauen bei COMLINE seltener in den in der Regel höher vergüteten Führungspositionen vertreten sind.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person bei COMLINE zum Median der Gesamtvergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausgenommen der höchstbezahlten Person) liegt bei 288,07 %.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum wurden bei COMLINE keine Fälle von Diskriminierung oder Belästigung gemeldet. Ebenso gingen keine Beschwerden über interne oder externe Meldekanäle sowie über nationale Kontaktstellen der OECD ein. Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit solchen Vorfällen wurden nicht verhängt. Es traten keine schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte auf, und es liegen keine Verstöße gegen internationale Leitprinzipien vor.

2 Bei der Berechnung der Quote der arbeitsbedingten Verletzungen wird die jeweilige Anzahl der Fälle durch die Gesamtzahl der von den eigenen Arbeitskräften geleisteten Arbeitsstunden geteilt und mit 1.000.000 multipliziert. Diese Quote gibt die Zahl der Verletzungen pro einer Mio. Arbeitsstunden an, was einer jährlichen Vollzeitarbeit von 500 Vollzeitkräften entspricht. Obwohl COMLINE weniger als 500 Vollzeitkräfte beschäftigt, wird dieser Berechnungsansatz gewählt, um eine Vergleichbarkeit dieser Angabe zu gewährleisten.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

Ein wesentlicher Teil der Wertschöpfung besteht aus Dienstleistungen im IT-Bereich, die von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Sub-Dienstleistern erbracht werden, die bei den jeweiligen Partnerunternehmen angestellt sind. Darüber hinaus ist COMLINE im Handelswarengeschäft tätig und agiert für einige Kunden auch als Distributor von Hardware, insbesondere von Speichermedien, Servern, Serverzubehör und Notebooks. Die Arbeitskräfte, die in der Herstellung dieser Produkte beschäftigt sind, können in besonderem Maße von negativen Auswirkungen betroffen sein, da die Fertigung häufig in globalen Lieferketten mit erhöhtem Risiko für schlechte Arbeitsbedingungen, niedrigen Löhne oder überlangen Arbeitszeiten stattfindet. Weitere Arbeitskräfte sind in der Distribution bei unseren Partnern tätig.

Ein erhöhtes Risiko für Kinder- oder Zwangsarbeit besteht insbesondere in den vorgelagerten Stufen der Produktion von IT-Hardware. Dies betrifft vor allem Rohstoffe wie Kobalt, Zinn, Wolfram oder seltene Erden, die häufig in Regionen mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen gefördert werden, beispielsweise in Teilen Afrikas und Asiens. COMLINE bezieht Hardware ausschließlich von etablierten Herstellern und Distributoren, die sich zur Einhaltung international anerkannter Standards wie den OECD-Leitsätzen für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien verpflichtet haben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Prekäre Arbeitsbedingungen: COMLINE steht mittelbar mit potenziell prekären Arbeitsbedingungen in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen in Verbindung, insbesondere beim Abbau von Rohmaterialien und der Herstellung von IT-Hardware. Diese können negative Gesundheitsauswirkungen haben und gehen teilweise mit unzureichender Durchsetzung von Arbeitsrechten und Arbeitsschutz einher. Konkrete Fälle im Zusammenhang mit den von COMLINE beschafften Produkten sind nicht bekannt, weshalb die Auswirkung als potenziell eingestuft wurde.

Missachtung arbeitsbezogener Rechte: Eine weitere potenzielle negative Auswirkung betrifft die Missachtung arbeitsbezogener Rechte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, zum Beispiel Kinder- oder Zwangsarbeit, Verletzung von Persönlichkeitsrechten sowie mangelhafte Lebens- und Arbeitsbedingungen, insbesondere in der Rohstoffgewinnung für IT-Produkte. Auch hier liegen keine konkreten Fälle im Zusammenhang mit COMLINE vor, daher wurde die Auswirkung als potenziell eingestuft.

COMLINE verfügt derzeit über kein formalisiertes Verfahren, um systematisch zu bewerten, inwiefern bestimmte Gruppen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette einem höheren Risiko ausgesetzt sind zum Beispiel aufgrund ihres Alters, Geschlechts, Beschäftigungsstatus oder der Art der Tätigkeit. Das Wissen beschränkt sich auf das allgemeine Branchenverständnis über erhöhte Risiken in der Rohstoffgewinnung und der Elektronikfertigung in Niedriglohnländern. Eine vertiefte Analyse dieser Risiken oder die Erhebung eigener Daten wurde bislang nicht durchgeführt.

S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Das Management der identifizierten Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette von COMLINE ist derzeit vor allem in den Einkaufs- und Beschaffungspraktiken verankert. Ein spezifisches, ausschließlich auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zugeschnittenes Konzept wurde bislang nicht erarbeitet. Im Jahr 2022 hat COMLINE jedoch einen Verhaltenskodex eingeführt, dem sich auch alle relevanten Geschäftspartner verpflichten. Zentrale Inhalte sind:

- die Einhaltung der Menschenrechte,
- die Beachtung geltender Gesetze, insbesondere zum Schutz vor Kinderarbeit,
- Korruptionsprävention und rechtmäßiges Verhalten im internationalen Wirtschaftsverkehr,
- sowie die Einhaltung von Gesundheits-, Sicherheits-, Arbeits-, Umwelt- und Datenschutzstandards.

Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik

Die menschenrechtlichen Verpflichtungen und Grundsätze von COMLINE sind in der allgemeinen Menschenrechtspolitik (siehe [Allgemeine Angaben Soziales](#)) beschrieben.

S2-2 Verfahren zu Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Die Position von COMLINE innerhalb der Wertschöpfungskette, erschwert die Kommunikation zu Arbeitskräften, insbesondere in den vorgelagerten Produktionsschritten. Diese Arbeitskräfte sind zwar wesentlich, jedoch nur mittelbar von den Geschäftsaktivitäten von COMLINE betroffen. Aus diesem Grund liegen in der Regel keine Informationen über die Produktionsstätten oder die Rohstoffgewinnung vor. Um die Perspektiven dieser Arbeitskräfte dennoch zu berücksichtigen, wurden in der DWA externe Quellen, insbesondere Berichte und Analysen von NGOs wie Human Rights Watch, herangezogen.

S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

COMLINE sind bislang keine konkreten Fälle von menschenrechts- oder umweltbezogenen Verstößen in der Lieferkette bekannt. Daher existiert derzeit kein formalisiertes Verfahren für den Umgang mit solchen Vorfällen. Sollte ein solcher Fall auftreten, würde COMLINE fallbezogen handeln: Zunächst würde der Lieferant kontaktiert und der Sachverhalt geprüft. Auf Basis der Ergebnisse würden geeignete Maßnahmen eingeleitet, die von der gemeinsamen Behebung des Problems bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können Anliegen, über die in den [Allgemeinen Angaben Soziales](#) genannten Meldekanäle berichten aber auch andere Kommunikationswege wie E-Mail oder soziale Medien nutzen. COMLINE vertraut darauf, dass seine Geschäftspartner ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst auch geeignete Kanäle bereitstellen und diese ggf. auch über die Kanäle von COMLINE informieren.

S2-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Berichtsjahr wurden keine spezifischen Maßnahmen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette umgesetzt. COMLINE plant gezielte Initiativen im Rahmen des Lieferkettenmanagements. Dazu gehört die Entwicklung eines Code of Conducts, der von den wichtigsten Lieferanten unterzeichnet werden soll. Ergänzend wird eine Richtlinie für nachhaltige Beschaffung entwickelt und umgesetzt, um die verantwortungsvolle Unternehmensführung entlang der Wertschöpfungskette weiter zu stärken. Abhilfemaßnahmen waren im Berichtsjahr nicht nötig.

Nötige Finanzmittel für Maßnahmen werden nach Bedarf den betroffenen Geschäftsbereichen zugewiesen. Eine gesonderte Erfassung der aktuell oder künftig benötigten finanziellen oder personellen Mittel wurde nicht vorgenommen. COMLINE verfügt aktuell über keine formalisierten Verfahren, um die Notwendigkeit und Angemessenheit von Maßnahmen zur Reaktion auf negative Auswirkungen in der Wertschöpfungskette systematisch zu ermitteln.

COMLINE möchte sicherstellen, dass eigene Praktiken keine negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verursachen. Bei Konflikten zwischen der Minderung negativer Auswirkungen und unternehmerischem Druck haben gesetzliche Anforderungen und ethische Standards Vorrang.

S2-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

COMLINE hat sich für das Jahr 2025 das Ziel gesetzt, eine Leitlinie für nachhaltige Beschaffung zu erstellen und die entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Zusätzlich soll ein Code of Conduct entwickelt werden. Beide Ziele richten sich nicht ausschließlich auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, sondern umfassen auch umweltbezogene Aspekte. Sie dienen dazu, die Selbstverpflichtung von COMLINE sowie die Verpflichtung seiner Partner gegenüber Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsstandards sichtbarer und nachvollziehbarer zu machen.

Eine direkte Zusammenarbeit mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette oder deren Vertretern findet bei der Zielsetzung im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie nicht statt.

S4 Verbraucher und Endnutzer

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

COMLINE arbeitet überwiegend mit Geschäftskunden und nicht mit direkten Verbrauchern zusammen. Diese Kunden verarbeiten regelmäßig sensible, personenbezogene oder geschäftskritische Daten. Endnutzer im Sinne der ESRS definieren sich als Personen, die ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung letztlich nutzten oder die für die Nutzung vorgesehen sind. Die Nutzer der Produkte von COMLINE sind im Wesentlichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kunden, die mit den verkauften Produkten umgehen oder diese weiterverwenden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

In der DWA wurden keine wesentlichen negativen oder positiven Auswirkungen identifiziert, aber dafür ein wesentliches Risiko und eine wesentliche Chance.

Datenschutz- und Informationssicherheitsvorfälle: Vorfälle im Zusammenhang mit Datenschutz oder Informationssicherheit (zum Beispiel Datenlecks, unbefugte Zugriffe oder Sicherheitsverletzungen) stellen ein finanzielles Risiko für COMLINE dar, da sie negative Folgen für die Verbraucher und Endnutzer haben können, insbesondere in Form von Verlust sensibler Daten oder Einschränkungen der Verfügbarkeit von IT-Services. Eine Folge davon können Sanktionen, finanzielle Verluste und Reputationsschäden sein. Neben Bußgeldern und Schadensersatzforderungen können solche Vorfälle auch zu einem Verlust des Kundenvertrauens führen.

Angebot von Dienstleistungen für eine nachhaltige Transformation: Die Entwicklung und das Angebot von Dienstleistungen, die Kunden bei ihrer nachhaltigen Transformation unterstützen können, zum Beispiel durch Sustainability Dashboards oder weitere IT-Lösungen stellen eine finanzielle Chance für COMLINE dar.

Potenziell größeres Schadensrisiko für Endnutzer mit besonderen Merkmalen oder Personen, die bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nutzen

Ein identifiziertes Risiko sind Datenschutz- und Informationsvorfälle. COMLINE ist sich bewusst, dass bestimmte Kundensegmente, insbesondere solche, die mit hochsensiblen personenbezogenen Daten (zum Beispiel aus dem Gesundheitswesen oder aus dem öffentlichen Sektor) arbeiten, einem erhöhten Schadensrisiko bei diesen Vorfällen ausgesetzt sind. Für diese Gruppen hätte ein möglicher Vorfall gravierendere Folgen als für andere Endnutzer. In Präventionsmaßnahmen werden diese Gruppen dabei besonders berücksichtigt, unter anderem durch angepasste Sicherheits- und Compliance-Standards in Projekten mit besonders schutzbedürftigen Datenarten.

S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Endnutzern

COMLINE verfügt derzeit über kein formalisiertes, eigenständiges Konzept im Zusammenhang mit Endnutzern. Operativen Maßnahmen und Prozesse, welche bereits in bestehenden Managementsystemen umgesetzt sind, sind vornehmlich präventiver Natur. Das Qualitätsmanagementsystem und Compliance sowie die Berücksichtigung relevanter Normen und Standards spielen dabei eine entscheidende Rolle. Die Maßnahmen werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette umgesetzt, insbesondere dort, wo sensible Kundendaten verarbeitet oder Services bereitgestellt werden.

Menschenrechtspolitik: Wie bereits in [Allgemeine Angaben Soziales](#) erklärt, bekennt sich COMLINE zu den Grundsätzen der Menschenrechte und unterstützt die SDGs. Es wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Verbindung mit den Endnutzern von COMLINE gemeldet.

S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

COMLINE verfügt derzeit über kein formales Verfahren zur Einbeziehung von Endnutzern im Hinblick auf tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen. Der Austausch erfolgt vielmehr indirekt über die enge Zusammenarbeit mit Kunden, die meist als Vertreter der Endnutzer auftreten. Verantwortlich für diesen Austausch sind in der Regel die jeweiligen Projektleiter, die in direktem Kontakt mit den Kunden stehen. Die Rückmeldungen der Kunden werden berücksichtigt und können in Projekte oder Prozesse einfließen. Eine systematische, gebündelte Erfassung dieser Rückmeldungen mit dem Ziel, daraus Maßnahmen oder Entscheidungen zu den identifizierten wesentlichen Auswirkungen abzuleiten, ist bisher nicht etabliert. Da COMLINE im Rahmen der DWA lediglich ein Risiko und eine Chance im Bereich informationsbezogener Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer identifiziert hat, wird derzeit geprüft, ob und in welchem Umfang eine formalisierte Einbeziehung künftig sinnvoll ist.

S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

COMLINE verfolgt den Ansatz, potenziellen negativen Auswirkungen für Endnutzer vorrangig durch Prävention vorzubeugen. Sollte es dennoch zu Vorfällen oder Beschwerden kommen, werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Anliegen von Kunden werden im vertraglichen Rahmen oder aus Kulanz behoben, sofern dies erforderlich ist. Ziel ist es, auftretende Probleme zeitnah, fair und nachvollziehbar zu lösen und dadurch das Vertrauen der Betroffenen zu sichern.

Informationen zu den Meldekanälen sind in den Allgemeinen Angaben im Bereich Soziales unter [Abhilfemaßnahmen und Beschwerdekanäle](#) zu finden. Bislang liegen COMLINE keine Hinweise vor, dass Verbraucher oder Endnutzer die bestehenden Kanäle nicht kennen oder ihnen nicht vertrauen. Aufgrund der bisherigen Erfahrung wird davon ausgegangen, dass die bestehenden Verfahren angemessen sind.

S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer

COMLINE hat zurzeit keine Maßnahmen geplant, die speziell die IROs für Endnutzer betreffen. Aktuelle Maßnahmen betreffen unter anderem die Informationssicherheit und den Datenschutz von allen Personen, die von den Geschäftstätigkeiten von COMLINE betroffen sind. COMLINE schützt die Daten aller zugehörigen oder assoziierten Personen durch etablierte technische und organisatorische Maßnahmen, die dem Stand der Technik entsprechen und sich an anerkannten Standards wie der DSGVO und ISO 27001 orientieren. Zusätzlich werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig für diese Themen sensibilisiert und geschult, um ein hohes Sicherheits- und Datenschutzbewusstsein im Unternehmen zu gewährleisten. Eine wichtige Ressource sind außerdem die Datenschutzbeauftragten innerhalb des Unternehmens. Zusätzlich wird 2025 ein Chief Information Security Officer (CISO) eingestellt.

Die Bewertung der Wirksamkeit der Datenschutz- und Informationssicherheitsmaßnahmen erfolgt auf pragmatischer Basis. COMLINE überprüft regelmäßig, ob die bestehenden technischen und organisatorischen Vorkehrungen angemessen funktionieren, u.a. durch die laufende Überwachung sicherheitsrelevanter Vorfälle, die Auswertung von Meldungen über das interne Hinweisgebersystem sowie die Rückmeldungen aus dem operativen Geschäft

und von Kunden. Da bislang keine relevanten Datenschutzvorfälle oder sicherheitsrelevanten Ausfälle verzeichnet wurden, wird die aktuelle Ausgestaltung als wirksam eingeschätzt. Weitere Informationen sind im [Abschnitt Cybersecurity](#) zu finden.

Ein spezifisch ausgewiesenes Budget für den Umgang mit Auswirkungen auf Endnutzer besteht nicht. Maßnahmen werden im Rahmen der allgemeinen Ressourcenplanung, insbesondere der IT-Sicherheits- und Compliance-Aktivitäten, durchgeführt.

S4-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für Verbraucher und Endnutzer

Für den aktuellen Berichtszeitraum hat COMLINE keine spezifischen, messbaren (SMARTen) Ziele in Bezug auf Endnutzer und Verbraucher festgelegt. Die bestehenden Maßnahmen, insbesondere im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit, werden jedoch fortlaufend überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Die identifizierte Chance „Neue Marktchancen durch Services zur nachhaltigen Transformation“ ist derzeit vor allem ein strategisches Thema und Teil der Diskussionen zur zukünftigen strategischen Ausrichtung von COMLINE. Konkrete Entscheidungen oder Ziele zur Nutzung dieser Chance wurden bislang nicht getroffen.

GOVERNANCE

G1 Unternehmensführung

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

G1-6 Zahlungspraktiken

41

41

41

41

42

42


43

43

Governance

G1 Unternehmensführung

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1

Der Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten bei COMLINE eng und vertrauensvoll zusammen. Die Unternehmensstrategie und entsprechende Umsetzung werden transparent vereinbart und regelmäßig berichtet. Geltendes Recht sowie Verträge und Vereinbarungen werden ebenso wie alle weiteren relevanten Normen und Standards konsequent eingehalten. In Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Aspekte der Unternehmensführung wie Unternehmensethik und Unternehmenskultur oder Lieferantenbeziehungen, legt der Vorstand klare und unternehmensweit kommunizierte Leitbilder fest. Verfahren und Kontrollen zur Überwachung nachhaltigkeitsbezogener IROs sind integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Die Wirksamkeit von Maßnahmen in diesem Kontext wird im Rahmen des internen Kontrollsystems überprüft, wobei die Gesamtverantwortung beim Vorstand liegt. Der Aufsichtsrat überwacht die Festlegung von Strategie und Zielen, und erhält regelmäßig Auskunft über Zielerreichungsgrade und Ergebnisse. Der Vorstand stellt hierfür die erforderlichen Informationen bereit. Politische Einflussnahme oder vergleichbare Lobbytätigkeiten finden nicht statt; lediglich eine passive Mitgliedschaft im Branchenverband  [Bitkom e.V.](#) besteht.

Fachwissen in Bezug auf Unternehmensführung

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über umfassende Erfahrung in den für COMLINE relevanten Bereichen, einschließlich der IT-Branche, Geschäftsführung, Betriebswirtschaft, kaufmännischer Grundsätze, Recht und Compliance. Ihre Qualifikationen werden durch Fortbildungen kontinuierlich erweitert. Entsprechende Anforderungen gelten im gleichen Umfang auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für COMLINE wurden vier wesentliche Auswirkungen identifiziert, wovon drei positiv und eine negativ ist. Wesentliche Chancen oder Risiken wurden nicht identifiziert.

Unternehmenskultur: Die Unternehmenskultur hat eine positive und tatsächliche Auswirkung auf Stakeholder. Durch die Implementierung von Kontrollprozessen und Aufsichtsstrukturen wird diese Unternehmenskultur bewusst gestärkt, um ein transparentes und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld zu fördern.

Schutz von Hinweisgebern: Durch die Einrichtung des Hinweisgeber-Schutzsystems verursacht COMLINE unmittelbar eine positive Auswirkung im Bereich Governance. Das System gewährleistet Anonymität und Schutz vor Repressalien und läuft über einen externen Anbieter. Das System wurde in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat implementiert.

Beziehungen zu Lieferanten: COMLINE ist unmittelbarer Verursacher der positiven Auswirkung auf Lieferanten durch das eigene Handeln. Im eigenen Betrieb und in der vorgelagerten Wertschöpfung trägt COMLINE aktiv zur Förderung fairer Geschäftspraktiken bei. Dies umfasst auch die Verpflichtung zu transparenten und rechtzeitigen Zahlungen.

Compliance-Verstöße: Compliance-Verstöße stellen eine potenzielle negative Auswirkung da, bei welcher COMLINE innerhalb der eigenen Tätigkeiten unmittelbar Verursacher wäre. In der Wertschöpfungskette, welche im Bereich von IT-Hardware bereits gegenüber Compliance-Risiken exponiert ist, besteht die Gefahr einer mittelbaren Verursachung. Da bislang weder in den eigenen Tätigkeiten noch in der Wertschöpfungskette konkrete Vorfälle bekannt sind, wird diese negative Auswirkung als potenziell eingestuft.

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Konzepte

Vorstand und Aufsichtsrat von COMLINE befassen sich regelmäßig mit Aspekten der Unternehmenskultur, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmensethik, Compliance, Führungsgrundsätzen und Personalthemen. Diese Punkte sind Bestandteil der Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat und werden mindestens einmal jährlich im Gremium diskutiert.


Die Leitlinien der Unternehmenskultur von COMLINE sind Integrität, Transparenz, verantwortungsbewusstes Handeln, ein respektvoller Umgang miteinander und Qualitätsorientierung. Diese Leitlinien sind in den Führungsgrundsätzen verankert. Leitbilder und Erwartungshaltungen an Führungskräfte werden vom Vorstand vorgegeben und sind in Personalprozessen, insbesondere bei Auswahl und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, verankert. Damit wird die Kultur von Beginn an in das Unternehmen hineingetragen und durch die Führungsebenen gestärkt. Im Verhaltenskodex von COMLINE sind die grundsätzlichen Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auf rechtmäßiges und ethisches Verhalten, festgelegt. Zur Förderung und Unterstützung der Unternehmenskultur setzt COMLINE verschiedene Instrumente ein: Regelmäßige Kommunikation über Intranet-Beiträge und interne Veranstaltungen, Sensibilisierungsmaßnahmen zu entsprechenden Themen sowie Feedback- und Kontrollprozesse im Rahmen des internen Kontrollsystems.

Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken

COMLINE verfügt über verschiedene Mechanismen, um Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Handlungen oder Verstöße gegen (interne) Regeln aufzunehmen und zu bearbeiten. Aufgrund der Unternehmensgröße erfolgt dies in einem engen, direkten Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und dem Vorstand. Bedenken können formlos im persönlichen Gespräch, über die Führungskräfte oder direkt an den Vorstand gemeldet werden. Ergänzend werden Stakeholder-Befragungen, auch extern bei Kunden, genutzt, um mögliche Risiken oder kritische Wahrnehmungen frühzeitig zu

identifizieren. Alle eingehenden Hinweise werden dokumentiert, analysiert und bei Bedarf in Abstimmung mit den zuständigen Stellen untersucht. Damit berücksichtigt COMLINE sowohl interne als auch externe Stakeholder und stellt sicher, dass Hinweise ernst genommen und in die kontinuierliche Verbesserung eingebracht werden.

Hinweisgebersystem

Verstöße, die beispielsweise straf- oder bußgeldbewehrt sind, können auch über die  [interne Meldestelle](#) von COMLINE anonym oder vertraulich gemeldet werden. Die Meldestelle steht jeder Person innerhalb und außerhalb des Unternehmens offen. Sie ist softwaregestützt eingerichtet und entspricht den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) sowie der EU-Richtlinie 2019/1937. Der Prozess wurde in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat eingeführt und qualitätsgesichert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden über die bestehenden Meldewege informiert, unter anderem durch interne Kommunikation und bereitgestellte Informationsmaterialien. Die mit der Bearbeitung von Meldungen betrauten Personen sind benannt, speziell geschult und zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Zum Schutz von Hinweisgebern bestehen klare Regelungen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untersagen, die in gutem Glauben Meldungen abgeben. Dies umfasst insbesondere den Schutz vor Benachteiligung am Arbeitsplatz, vor diskriminierenden Maßnahmen oder vor sonstigen Repressalien. Auf diese Weise stellt COMLINE sicher, dass Hinweisgeber wirksam und im Einklang mit geltendem Recht geschützt sind.

Ein Verfahren zur unabhängigen und objektiven Bearbeitung von Meldungen speziell im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung ist in den definierten Prozess der Meldestelle integriert und enthält klar geregelten Verantwortlichkeiten für die Bearbeitung solcher Hinweise.

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Lieferantenmanagement ist in die täglichen Geschäftsprozesse integriert und gewährleistet eine kontinuierliche Verbesserung sowie ein effizientes Beziehungsmanagement. Grundlage hierfür sind das Qualitäts- sowie das Compliance Management sowie die Lieferantenbewertung. Dabei werden Auswirkungen auf die Lieferkette berücksichtigt und ein faires Verhalten gegenüber den Lieferanten sichergestellt.

COMLINE fördert faire Geschäftspraktiken durch transparente, rechtzeitige und faire Zahlungsprozesse, um eine respektvolle und ethische Zusammenarbeit in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten. Die Beziehungen zu Lieferanten werden gemäß ihrer strategischen Bedeutung gepflegt, mit dem Ziel einer langfristig partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Praktische Maßnahmen umfassen den regelmäßigen Austausch sowie Eigen- und Lieferantenverpflichtungen, einschließlich eines Verhaltenskodex.

COMLINE arbeitet überwiegend mit führenden Markt- und Technologie-lieferanten zusammen, die hohe soziale und ökologische Standards erfüllen. Ab 2025 erfolgt die Auswahl und Überwachung in enger Abstimmung zwischen Nachhaltigkeitsmanagement und Einkauf. Ergänzend können zusätzliche Kennzahlen, Anforderungen und Regelungen definiert werden. So unterstützt COMLINE sowohl das unternehmensinterne Konzept zur Unternehmensführung, stärkt das Risikomanagement, und fördert faire, nachhaltige und ethische Standards in der gesamten Lieferkette.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Compliance-Verstöße können potenziell entlang der gesamten Wertschöpfungskette auftreten, insbesondere bei der Beschaffung von Rohstoffen für IT-Hardware oder der Vergabe von Aufträgen in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen. Zudem können Compliance-Vorfälle im Zusammenhang mit den eigenen Geschäftsaktivitäten auftreten. Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schnittstellen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen sind stärker durch Korruption und Bestechung gefährdet. Dazu gehören neben Vorstand und erweiterter Geschäftsleitung insbesondere Funktionen mit Einkaufs- oder Vertriebsverantwortung. Dem wird prozesseitig durch umfangreiche Kontrollmaßnahmen, wie Kalkulationspflichten, Freigaberegungen und das Vier-Augen-Prinzip an kritischen Stellen, entgegengewirkt.

Bei Bekanntwerden von Vorfällen werden diese streng überwacht, geprüft und im Rahmen des bestehenden Hinweisgeberprozesses behandelt. COMLINE fordert ähnliche Standards auch von seinen Lieferanten und Dienstleistern, unter anderem über den Verhaltenskodex.

Bei COMLINE sind bislang keine relevanten Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung bekannt. Sollte ein Vorwurf oder tatsächlicher Vorfall auftreten, wird dieser über definierte Prozesse bearbeitet, zum Beispiel über das Hinweisgeberverfahren. Falls die Untersuchungen relevante Ergebnisse hervorbringen, werden diese im Rahmen des jeweiligen zentralen Systems an die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrates berichtet, soweit dies prozess- oder gesetzeskonform zulässig ist.

Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Konzepte zur Verhinderung von Korruption und Bestechung werden bei COMLINE sowohl intern als auch extern kommuniziert. Relevante Informationen stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet und Geschäftspartnern über das Internet zur Verfügung.

Die Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden risikoorientiert durchgeführt und richten sich insbesondere an Funktionen, die potenziell stärker von Korruption oder Bestechung betroffen sein können. Dabei kommen direkte Schulungen ebenso wie geeignete schriftliche Schulungsmaterialien zum Einsatz, die durch klare Anweisungen ergänzt werden. Ergänzend können bei Bedarf weitere Kontrollen erfolgen. Der Schwerpunkt liegt auf der Absicherung von Prozessen, sodass kritische Vorfälle von vornherein verhindert werden. Inhalte der Schulungen konzentrieren sich daher auf Bereiche, in denen Prozesse allein keine ausreichende Absicherung bieten, beispielsweise bei Aktivitäten direkt beim Kunden vor Ort.

Bei COMLINE gibt es 129 Funktionen, bei denen aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten davon auszugehen ist, dass ein Korruptions- und Bestechungsrisiko besteht. Davon sind 100% von Weiterbildungsprogrammen abgedeckt. Bei Mitgliedern der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane wird eine dem jeweiligen Risiko angemessene Schulung sichergestellt.

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Bei COMLINE gab es bislang keine Vorfälle oder Vorwürfe von Korruption oder Bestechung. Aus diesem Grund gab es auch keine Verurteilungen oder Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Deshalb wurden im Berichtszeitraum keine Maßnahmen ergriffen, um gegen entsprechende Verstöße vorzugehen.

G1-6 Zahlungspraktiken

COMLINE begleicht alle Rechnungen grundsätzlich fristgerecht und zuverlässig, unabhängig von der Größe oder Art des Lieferanten. Durchschnittlich braucht COMLINE drei Tage zur Begleichung der Rechnung ab Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist.³ Wenn man die Rechnungen mit der Zahlungsfrist „sofort fällig“ außen vor lässt, zahlt COMLINE durchschnittlich vier Tage vor dem Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist. Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs bestehen derzeit keine.

Standardzahlungsbedingungen des Unternehmens

Hauptkategorien von Lieferanten	Standardzahlungsbedingungen in Tagen	Anzahl der Zahlungen, bei denen diese Standardbedingungen angewandt werden	Gesamtzahl der Zahlungen	Prozentsatz der Zahlungen, bei denen diese Standardbedingungen angewandt werden
Lieferanten von Waren und Dienstleistungen	≥ 30	3.150	8.531	38,85%
übrige Lieferanten (z. B. Strom, Wasser, Gas)	≤ 29	5.217	8.531	61,15%

3 Zur Ermittlung der durchschnittlichen Zahlungsdauer wurde für Rechnungen mit der Zahlungsfrist „sofort fällig“ das Zustelldatum als Beginn der Zahlungsfrist angenommen. Fristgerechte Zahlungen wurden mit dem Wert 0 erfasst; bei verspäteten Zahlungen wurde die Differenz zwischen Zahlungsdatum und Zahlungsfrist berechnet. Wochenend- und Feiertage wurden dabei nicht gesondert berücksichtigt. Aus dem Durchschnitt aller erfassten Zahlungen ergibt sich eine mittlere Zahlungsdauer von rund drei Tagen.

UNTERNEHMENS- SPEZIFISCHE IROs

Abhängigkeit von qualifizierten Fachkräften

45

Schutz vor Cyber-Kriminalität durch Cybersecurity-Services

45

Neue Marktchancen durch Services im Bereich Cybersecurity und KI

45

Unternehmensspezifische IROs

Im Rahmen der DWA von COMLINE wurden drei unternehmensspezifische IROs identifiziert, die nachfolgend vorgestellt werden.

Abhängigkeit von qualifizierten Fachkräften

Die DWA hat gezeigt, dass es bei COMLINE ein finanzielles Risiko im Bereich des Fachkräftemangels gibt: Die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können durch den Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt mit erheblichen Kosten verbunden sein. COMLINE begegnet diesem identifizierten Risiko durch angemessene Konzepte und Maßnahmen, die im Bereich Soziales beschrieben werden (siehe [□ S1-1](#)). Zusätzlich arbeitet COMLINE stetig an der technologischen Weiterentwicklung im Bereich Outsourcing. Ziel ist es, potenzielle personelle Lücken, die durch den Fachkräftemangel entstehen können, mit Technologie zu schließen.

Schutz vor Cyber-Kriminalität durch Cybersecurity-Services

Im Jahr 2024 konnte COMLINE durch verschiedene Cybersecurity-Services seine Kunden dabei unterstützen ihre Daten und Systeme effektiv zu schützen. COMLINE ist durch diese Unterstützung direkter Verursacher einer potenziellen positiven Auswirkung – in diesem Fall für Kunden von COMLINE. Der Bereich Security umfasst die drei Zweige Security & Implementation, Security Operation Center und IT Security Assessments. Ziel ist es, jederzeit einen 360°-Blick einzunehmen und den bestmöglichen Service für jeden Kunden bereitzustellen. Daran arbeitet COMLINE kontinuierlich Jahr für Jahr.

Zur unterstützenden Vorbeugung sowie um dem Auftraggeber eine angemessene Reaktion auf Cyberangriffe zu ermöglichen, werden mittels erprobter Prozesse und Technologien durch das COMLINE Security Operation Center unter anderem Identitäten, Endpunkte, Server, Datenbanken, Netzwerkanwendungen, Websites und andere Systeme überwacht.

Zudem werden durch die Verwendung von so genannter Threat Intelligence proaktive Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um bei der Identifizierung und Behebung von Bedrohungen und Sicherheitsrisiken in der Infrastruktur oder Prozessen zu unterstützen.

Über definierte und abgestimmte Maßnahmen wird eine effiziente und zügige Abarbeitung von potenziellen Sicherheitsvorfällen im Incident Response Prozess unterstützt.

COMLINE bietet hier verschiedene Managed SOC-Services für Ihre Kunden an – zum Beispiel: Managed Extended Detection and Response Service, Managed Network Detection & Response Service oder den Managed SIEM/SOAR Service. Außerdem bietet COMLINE Cybersecurity Consulting Services an, die die Kunden bei der Erstellung und Umsetzung einer ganzheitlichen Cybersecurity-Strategie unterstützen.

Weitere Informationen sind unter [🌐 Security Operation Center](#) und [🌐 Security](#) zu finden.

Bei COMLINE eingesetzte Tools und Prozesse:

Schwachstellenmanagement: Automatisierte Workflows für Asset-Erkennung, Schwachstellenanalyse und Patch-Management reduzieren manuelle Eingriffe und damit den Ressourcenverbrauch (Zeit, Personal, Energie). Durch präzise Priorisierung/Scoring und schnelle Patch-Verteilung werden Incidents vermieden, die sonst hohe Energie- und Personalressourcen binden würde und ein hoher Sicherheitsstandard bei Kunden wird durchgängig gewährleistet.

Extended Detection and Response (XDR): Das COMLINE XDR läuft vollständig in der Cloud, wird mit erneuerbaren Energien betrieben und nutzt priorisierte Vorfallbearbeitung und KI-gestützte Analyse. Zusätzlich sorgt eine automatisierte Bedrohungserkennung und -reaktion für eine Reduktion der manuellen Eingriffe und beschleunigt die Incident-Bearbeitung für Kunden.

Network Detection and Response (NDR): Durch den Einsatz von selbstlernender KI und unüberwachtem maschinellernem Lernen erkennt das NDR System Bedrohungen frühzeitig und automatisiert. Automatisierung reduziert den Ressourcenbedarf im SOC und verbessert die Effizienz für Kunden.

Geplante Maßnahmen, um Cybersecurity stetig für COMLINE und ihre Kunden zu verbessern

- Durchführung regelmäßiger Cybersecurity Awareness Maßnahmen zur Sensibilisierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit dem Ziel menschliche Fehler zu reduzieren.
- Weiterentwicklung einer gesamtheitlichen Cybersecurity-Strategie abgestimmt auf Kundenanforderungen und die allgemeine und aktuelle Cybersecurity-Bedrohungslage.
- Vereinheitlichung der Sicherheitsprozesse und engere Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Outsourcing, um weiteren Kunden die Nutzung von Cybersecurity-Services zu ermöglichen.

Neue Marktchancen durch Services im Bereich Cybersecurity und KI

Cyber-Bedrohungen sind omnipräsent und werden immer raffinierter. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Geschäftsprozesse und IT-Services kontinuierlich vor Cyber-Bedrohungen zu schützen. Die Unterstützung von Kunden in genau diesen Herausforderungen, bildet für COMLINE eine finanzielle Chance. Auch Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz schaffen neue Potenziale für das Unternehmen und COMLINE arbeitet bereits mit Kunden an verschiedenen Business Cases zum Einsatz von KI.

COMLINE macht an dieser Stelle von der Möglichkeit Gebrauch, bestimmte vertrauliche Informationen nicht zu berichten. Aus diesem Grund werden zu beiden vorangegangenen unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsaspekten keine weiteren Informationen zu Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen, Ressourcen- und Mittelnutzung veröffentlicht.

IMPRESSUM

Verantwortlich

COMLINE Computer + Softwarelösungen SE

Barnerstraße 14d
22765 Hamburg

✉ info@COMLINE-se.de

Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG

Rentzelstraße 10a
20146 Hamburg

🌐 www.hgb.de

Erscheinungsdatum

10.12.2025

Bildnachweise

Shutterstock/Rena_R: Titel, Impressum
REMIX ICON: S. 4, S.5, S. 15

Fragen und Anregungen

✉ nachhaltigkeitsmanagement@COMLINE-se.de

COMLINE **SE**