



Corporate Social Responsibility Report H1/2021

Exasols Vision ist es, die Analytics-Plattform zu sein, der die ambitioniertesten Organisationen der Welt vertrauen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, arbeitet unser Team auch an der kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistungen im Hinblick auf Umweltschutz, soziale Verantwortung und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese Bereiche sind für das Unternehmen von enormer Bedeutung, weshalb Exasol sich aktuell im Prozess befindet, sich zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu verpflichten. Diese Prinzipien unterstreichen die Wichtigkeit unserer in den ersten sechs Monaten des Jahres 2021 geleisteten Arbeit, nicht nur für das Unternehmen Exasol selbst, sondern für die globale Gesellschaft.

Umwelt

Exasol hat ein Green Team gebildet, das umweltfreundliche Initiativen im gesamten Unternehmen vorantreibt: von der Leitung von Projekten zur Reduzierung des Kohlendioxidausstoßes in allen Geschäftsbereichen über die Suche nach Möglichkeiten zur Verbesserung des Verhaltens im gesamten Unternehmen bis hin zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks.

Das Green Team erarbeitet ehrgeizige Ziele hinsichtlich der Reduzierung des Schadstoffausstoßes und des Abfallaufkommens in allen Exasol-Büros sowie der Schulung der gesamten Belegschaft und der allgemeinen Schärfung des Bewusstseins für das Thema Nachhaltigkeit. Auf der Produktseite unterstützt Exasol die Clean-Tech-Bewegung durch immer effizientere Produkte, durch die unsere Kunden Zeit und Energie sparen und so wiederum ihre Emissionen reduzieren können.

Die Umweltinitiativen des Unternehmens orientieren sich an den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals - SDG) der Vereinten Nationen, insbesondere SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 15 (Leben an Land), SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und SDG 5 (Geschlechtergleichheit). Das Green Team erhält hierbei die volle Unterstützung der Geschäftsführung von Exasol: CTO Mathias Golombek fungiert als Green Team Ambassador und CCO Deborah Thomas als aktives Mitglied des Green Teams. Geleitet wird das Team von Exasols Umweltbeauftragtem Thomas Otto mit Unterstützung durch externe Berater.



Berechnung und Ausgleich des CO₂-Fußabdrucks

2019

Angetrieben durch das Green Team und unterstützt von Geschäftsführung und Mitarbeitern im gesamten Unternehmen gelang es Exasol, für das Jahr 2019 die Zertifizierung als klimaneutrales Unternehmen zu erlangen. Die offizielle Zertifizierung durch [Planetly](#), ein Technologie-Start-up, das sich für eine CO₂-neutrale Wirtschaft einsetzt, wurde im Mai 2021 bekannt gegeben.

Nach der Bewertung und Messung der direkten und energiebezogenen Emissionen (GHG Protocol Scope 1 und 2) sowie der in der Wertschöpfungskette durch Dienstleister sowie durch zugekaufte Produkte und Dienstleistungen entstehenden Emissionen (Scope 3) betrugen die Emissionen von Exasol im Jahr 2019 insgesamt 1.077 t CO₂e. Diese kompensierte das Unternehmen durch die Unterstützung von drei REDD+ Projekten in Indonesien, Peru und Kambodscha im Umfang von 1.125 t CO₂e.

2020

Im ersten Halbjahr 2021 verpflichtete sich Exasol zur langfristigen kontinuierlichen Überwachung und aktiven Verbesserung seines CO₂-Fußabdrucks. In der ersten Jahreshälfte wurde daher die Messung des CO₂-Fußabdrucks von Exasol für das Jahr 2020 abgeschlossen. Der Abschlussbericht von Planetly ergab für Exasol einen CO₂-Fußabdruck von insgesamt 1.320 t CO₂e im Jahr 2020. Analog zu 2019 wird Exasol diesen durch die Unterstützung akkreditierter Projekte im zweiten Halbjahr 2021 ausgleichen.

Die Zunahme des Wertes gegenüber 2019 war erwartet worden, da Exasol im Zuge des Wachstums nach dem Börsengang eine beträchtliche Anzahl neuer Mitarbeiter eingestellt hat.

Schritte zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks von Exasol

Das Green Team ist in verschiedene Verantwortungsbereiche an den weltweiten Standorten von Exasol aufgeteilt. Es arbeitet beständig an der unternehmensweiten Einführung neuer umweltfreundlicher Maßnahmen und hat mit folgenden Schritten begonnen:

Beschaffung

Die deutschen Büros haben sich verpflichtet, einen Großteil der Schreibwaren über den nachhaltigen Online-Shop [memo.de](#) zu beziehen.

Die in der Unternehmenszentrale angebotenen Lebensmittel und Snacks bestehen nun zu 100 % aus Bioprodukten und werden nach Möglichkeit aus der Region bezogen, um unnötige Emissionen durch den Anbau und Transport der Waren zu vermeiden.



Angesichts der wiederbeginnenden Reisemöglichkeiten arbeitet das Team an Plänen für einen verantwortungsvolleren Umgang mit Geschäftsreisen, wobei alle geplanten Initiativen auf die Reduzierung der Emissionen pro Vollzeitäquivalent abzielen.

Zudem prüft eine Arbeitsgruppe, wie wir den Energieverbrauch in unseren Büros weltweit optimieren können, und sucht nach lokalen Nachhaltigkeitsinitiativen, die den Mitarbeitern helfen sollen, ein umweltfreundlicheres Leben zu führen, sowie Veranstaltungen, an denen das Team teilnehmen kann. Darüber hinaus werden viele Exasol-Büros und einige Server des Unternehmens bereits mit Ökostrom betrieben.

Umweltleitlinie

Im Mai 2021 hat Exasol seine Umweltleitlinie aktualisiert. Die aktuelle Fassung wurde an alle Mitarbeiter kommuniziert, damit das gesamte Team weiß, wozu sich das Unternehmen verpflichtet hat und welche Maßnahmen es ergreift, um seinen CO₂-Fußabdruck zu verbessern, die Umweltauswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten zu verringern und umweltbewusste Verhaltensweisen und Prozesse im gesamten Unternehmen zu fördern.

Bekanntmachung von Fortschritten

Im Juni 2021 startete Exasol sein „I am Change“-Programm, in dessen Rahmen Mitarbeiter vorgestellt werden, die in ihrem Privatleben Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Auswirkungen auf die Umwelt ergreifen. Die ersten beiden Berichte wurden im Exasol-Blog veröffentlicht, darunter auch [dieser Artikel](#), in dem ein Mitarbeiter erzählt, wie er mit seiner Familie vom Auto aufs Fahrrad und öffentliche Verkehrsmittel umstieg. Im Laufe des Jahres werden regelmäßig weitere Beiträge folgen, die dazu anzuregen sollen, Veränderungen im Alltag vorzunehmen, seien sie auch noch so klein. Darüber hinaus hat das Unternehmen zur Nachvollziehbarkeit der Fortschritte in den Bereichen Diversität und Inklusion, Umweltschutz und verantwortungsvolle Unternehmensführung eine CSR-Homepage auf der Website eingerichtet.

Umweltmanagementsystem

Die Ausarbeitung eines umfassenden Umweltmanagementsystems ist in vollem Gange und wird einen Schwerpunkt der Tätigkeiten im zweiten Halbjahr 2021 ausmachen.

Soziale Verantwortung

Exasols soziale Verantwortung steht bei allen Entscheidungen im Unternehmen immer an erster Stelle. Unser Ansatz basiert auf stetiger Verbesserung und Weiterentwicklung – angefangen bei den alltäglichen Bemühungen um Diversität und Integration im Unternehmen bis hin zu den zahlreichen Aspekten, die bei der Gewinnung, Förderung und Führung der Mitarbeiter zu berücksichtigen sind. Die ersten sechs Monate des Jahres 2021 haben uns vor



neue Herausforderungen gestellt und weiterhin viel Aufmerksamkeit abverlangt, da immer noch viele Mitarbeiter von zu Hause arbeiten und in ihrem Privatleben zusätzlichen Belastungen und Stress ausgesetzt sind.

Diversität und Inklusion (D&I)

Auch im ersten Halbjahr 2021 haben die Diversity Champions von Exasol wieder Initiativen vorangetrieben, um Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen zu stärken.

D&I-Schulungen

Regelmäßig finden weiterhin Schulungen durch externe Berater der [EW Group](#) statt, damit alle neu eingestellten und bestehenden Mitarbeiter von Expertenwissen und Beratung in Bezug auf Diversität und Inklusion profitieren können. Diese regelmäßigen Schulungen stellen sicher, dass Schlüsselbotschaften und positive Verhaltensweisen fest im gesamten Team verankert werden. Diversität und Inklusion werden auch in einem gesonderten Abschnitt der Onboarding-Schulung von Exasol behandelt, so dass jeder Exasol-Mitarbeiter vom ersten Tag an hiervon profitieren kann.

Einrichtung eines D&I-Hubs

Ein vom Team eigens eingerichteter Bereich im Intranet von Exasol gewährt allen Mitarbeitern Zugriff auf eine breite Palette an Ressourcen, die über Diversität und Inklusion informieren und zeigen, wie jeder Einzelne am Arbeitsplatz einen positiven Beitrag zu Diversität und Inklusion leisten kann.

Als Teil dieses Wissensaustausches und der Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten organisiert das Team der Diversity Champions Veranstaltungen im Stil von TED-Talks, an denen die Mitarbeiter auf freiwilliger Basis teilnehmen können. Dabei wird ein breites Spektrum an D&I-Themen abgedeckt, von der Reflexion über Privilegien und Rassismus bis hin zu unbewussten Vorurteilen und der Sensibilisierung für Behinderungen. Diese Veranstaltungen finden das ganze Jahr über regelmäßig statt.

Personalentwicklung

Globale Lern- und Entwicklungsrichtlinie

„Always learning“ gehört zu Exasols zentralen Werten und ein Großteil der Arbeit im Bereich Personalentwicklung ist darauf ausgerichtet, dass dies für alle Mitarbeiter kontinuierlich in die Praxis umgesetzt wird.

Zur Steuerung dieser Initiativen wurde im Januar 2021 die globale Lern- und Entwicklungsrichtlinie von Exasol eingeführt. Sie konzentriert sich speziell auf die Sicherstellung einer individuellen und strukturierten Mitarbeiterförderung. Im Rahmen dieser Richtlinie verfügt jeder Mitarbeiter über ein Jahresbudget von zehn bezahlten Tagen für



Fortbildungen. Neben Möglichkeiten zur Teilnahme an Veranstaltungen, formalen Schulungen und Hospitationen haben alle Mitarbeiter Zugriff auf eine Lizenz bei der globalen Lernplattform Udemy. Udemy bietet Mitarbeitern Zugang zu Materialien und Kursen, die eine große Bandbreite an Themen abdecken, von technischen Fähigkeiten, die direkt für die tägliche Arbeit relevant sind, bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung und Verbesserung des Wohlbefindens. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter Zugang zu allen Kursen in Exasols eigener Exacademy.

Einbindung der Mitarbeiter

Monatliche Pulse-Umfragen zur Messung der Mitarbeitereinbindung stellen sicher, dass die Geschäftsführung kontinuierlich Feedback von den Mitarbeitern weltweit erhält und auf Basis dieser Informationen positive Veränderungen im gesamten Unternehmen anstoßen kann. Die Einführung der globalen Lern- und Entwicklungsrichtlinie ist dafür ein gutes Beispiel. Die Richtlinie wurde aufgrund von Mitarbeiterfeedback entwickelt und kommt den Mitarbeitern weltweit zugute.

Boni und Vergünstigungen

Im März 2021 wurde ein klares Verfahren eingeführt, um Effizienz und Transparenz in Bezug darauf zu gewährleisten, welche Leistungen wie und wann allen festangestellten Mitarbeitern weltweit verfügbar sind. Dieses Verfahren wird kontinuierlich überwacht und überprüft, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ihrer Funktion entsprechend angemessen entlohnt und motiviert werden.

Rekrutierungsprozess

Als schnell wachsendes internationales Unternehmen benötigt Exasol einen klaren strategischen Ansatz für die Personalbeschaffung, der kontinuierlich an die sich ändernden Bedürfnisse und Anforderungen angepasst wird. Im Februar 2021 hat Exasol daher einen umfassenden Rekrutierungsprozess eingeführt, in dem die Rollen der Personalabteilung, der Führungskräfte, des Finanzvorstandes und der Geschäftsführung festgelegt sind. Im Rahmen dieses Verfahrens verfügt die Personalabteilung über die Personalbeschaffungspläne jeder Abteilung und eine klare Genehmigungsstruktur stellt sicher, dass Exasol Mitarbeiter mit dem geeigneten Fachwissen einstellt werden, um das Unternehmen zielgerichtet voranzubringen. Als nächster Schritt sind Schulungen für Personalverantwortliche geplant, um die Qualität der Vorstellungsgespräche zu verbessern und Exasols Werte in den Personalbeschaffungsprozess zu integrieren.

Onboarding/Offboarding/Arbeitsplatzwechsel

Zur Optimierung der Personalbeschaffung hat Exasol klare Verfahren etabliert, die definieren, wie Mitarbeiter bei Exasol eingeführt werden, wie sie eine neue Rolle innerhalb des Unternehmens zugewiesen bekommen und wie sie aus dem Unternehmen ausscheiden.



Diese im März 2021 eingeführten Verfahren spielen eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung, dass das Onboarding neuer Mitarbeiter, das Offboarding von Mitarbeitern und Arbeitsplatzwechsel in allen Abteilungen an allen Standorten des Unternehmens reibungslos verlaufen.

Nachfolgeplanung

Im Mai 2021 hat die Personalabteilung einen neuen Nachfolgeplanungsprozess entwickelt und implementiert. Er gibt den Mitarbeitern und Führungskräften von Exasol einen Überblick über die Nachfolgeplanung und einen klaren Leitfaden zur effizienten Nachbesetzung von Schlüsselpositionen ohne Störung des Geschäftsbetriebes.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung und Compliance

Im Februar 2021 hat Exasol Katharina Kränzle zur unabhängigen Compliance- und Risikomanagerin ernannt. Sie organisiert, überwacht und pflegt das Compliance- und Risikomanagementsystem und unterstützt die abteilungsspezifischen Compliance- und Risikoverantwortlichen bei ihren Aufgaben und in der Abstimmung mit den anderen Abteilungen.

ISO-Zertifizierung

Im Juni und August 2021 gab Exasol die Zertifizierung nach ISO:IEC 27001 (Informationstechnik - Sicherheitsverfahren - Informationssicherheitsmanagementsysteme - Anforderungen) und ISO 9001 (Qualitätsmanagementsysteme - Anforderungen) bekannt. Die Zertifizierungen beinhalteten auch die Überprüfung des Compliance- und Risikomanagementsystems, um sicherzustellen, dass Exasol die höchsten Branchenstandards erfüllt.

Verhaltenskodex

Im Mai 2021 stellte das Unternehmen seinen Mitarbeitern einen überarbeiteten Verhaltenskodex vor, der die grundlegenden Verpflichtungen beschreibt, an die sich alle Exasol-Mitarbeiter halten sollen. Dieser vom Vorstand befürwortete Kodex verknüpft die neuen Werte des Unternehmens mit diesen, so dass jeder im Unternehmen diese im Rahmen der täglichen Arbeit umsetzen kann. In einem nächsten Schritt arbeitet das Team bereits an der Entwicklung eines Verhaltenskodex speziell für Lieferanten und Geschäftspartner, der im zweiten Halbjahr 2021 fertiggestellt und veröffentlicht werden soll.

Darüber hinaus hat das Team die wichtigsten Verpflichtungen aus dem Verhaltenskodex in ein aktualisiertes unternehmensweites Schulungsprogramm aufgenommen, das zur Stärkung ethischer Geschäftspraktiken im gesamten Unternehmen eingeführt wird.



UN Global Compact

Als internationales Unternehmen ist sich Exasol seiner Verantwortung bewusst, sich für die Unterstützung globaler Ziele einzusetzen, die unsere Welt zu einem besseren Ort machen sollen. Daher haben wir uns verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zu unterstützen. Diese umfassen Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention, an die wir uns bei unserer täglichen Arbeit halten wollen. Exasol durchläuft derzeit das Beitrittsverfahren, um seinen Status als Unterzeichner des UN Global Compact im zweiten Halbjahr 2021 zu bestätigen.

Nächste Schritte

Im Rahmen eines Relaunches wird Exasol auf der neuen Investor-Relations-Homepage öffentlich zugängliche Inhalte zu seiner Arbeit im Bereich der verantwortungsvollen Unternehmensführung und Nachhaltigkeit zur Verfügung stellen. So wird kontinuierliche Transparenz sichergestellt und allen Stakeholdern die Möglichkeit gegeben, sich ein Bild von Exasols Corporate-Governance-Struktur zu machen.

Darüber hinaus aktualisiert Exasol die Verfahren und Kontrollen zur Einhaltung der Vorschriften durch Dritte (Third Party Compliance), um sicherzustellen, dass sich alle Lieferanten an die hohen Standards halten, zu denen sich das Unternehmen verpflichtet hat. Dies wird auch durch die Integration des oben genannten Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner in Exasols Vorlagen belegt.