

Quanos



Quanos Human Resource Policy

Version: Dezember 2025

Quanos

Quanos Solutions GmbH
Hugo-Junkers-Str. 15-17
90411 Nürnberg
Telefon: + 49 (0) 911 – 99097-0
info@quanos.com
www.quanos.com

Alle Rechte vorbehalten. Alle Informationen und Unterlagen, die Quanos Solutions im Rahmen von Auswahlverfahren, Präsentationen und Workshops übermittelt oder zur Verfügung stellt, sind nur für den internen Gebrauch bestimmt und streng vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, es besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Weitergabe und sie dürfen nicht für andere als die vorgesehenen Zwecke verwendet werden.

In keinem Fall dürfen sie bekannten Marktbegleitern zur Verfügung gestellt werden. Dritter im Sinne dieser Bestimmung ist jede natürliche und juristische Person. Wir behalten uns vor, bei Zu widerhandlungen rechtliche Schritte einzuleiten.

Dieses Dokument wurde mit großer Sorgfalt erstellt und geprüft. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch eine Haftung übernehmen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
Geltungsbereich	4
Grundsätze unseres Handelns	5
Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards	5
Wertschätzung & Chancengleichheit	5
Strategische Partnerschaften	5
Mitarbeitendenzentrierung	6
Transparenz & Verbindlichkeit	6
Gestaltung entlang des Employee Lifecycles	6
Attract & Recruit – Talente finden und gewinnen	6
Onboard – Integration aktiv gestalten	7
Develop – Training & Skillmanagement	7
Winning Package – Compensation & Benefits	7
Q.ultrue, Change & Transformation – Wandel begleiten und gestalten	8
Exit – Trennung fair gestalten	8
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	9
Operational Excellence	9
Rollen & Verantwortlichkeiten	10
Weiterentwicklung & Verbindlichkeit	10
Schlusswort	10

Präambel

„Wir gewinnen, integrieren und entwickeln talentierte Menschen, um unsere Buy & Build Wachstumsstrategie zu unterstützen und die Mission von Quanos zu verwirklichen. Als Human Resource Team (HR) fördern wir eine werteorientierte Unternehmenskultur und schaffen skalierbare Rahmenbedingungen und Prozesse, die uns befähigen, nachhaltigen Geschäftserfolg zu gestalten.“

Im Sinne dieser HR Mission verpflichten wir uns zu einer gemeinsamen Human Resource-Policy, kurz HR-Policy, die als Orientierung für alle HR-Aktivitäten innerhalb der Quanos Gruppe dient. Diese HR-Policy beschreibt außerdem unser Selbstverständnis, unsere Prinzipien und die Grundsätze unseres Handelns im Rahmen des gesamten Employee Lifecycles – vom ersten Kontakt mit potenziellen Talenten bis zur Trennung in gegenseitigem Respekt.

Die Quanos Gruppe ist aus mehreren erfolgreichen Unternehmen hervorgegangen, deren kulturelle DNA weiterlebt. Diese Vielfalt an Erfahrungen, Werten und Perspektiven prägt unser heutiges Miteinander, bildet die Grundlage für unsere gemeinsame Weiterentwicklung in der Zukunft – offen für Veränderung, Wachstum und Innovation.

In einem dynamischen Umfeld stetiger Transformation – hin zum globalen SaaS Marktführer in der AfterSales & Service Digitalisierung – begleiten und gestalten wir als HR-Team aktiv unsere Buy & Build Strategie. Wir unterstützen den organisatorischen und kulturellen Integrationsprozess neuer Unternehmen ebenso wie die kontinuierliche Weiterentwicklung der gesamten Gruppe. Dabei ist es unser Anspruch, den steten Wandel menschlich, nachhaltig und zukunftsorientiert zu gestalten.

Wir verstehen uns als Partner der Geschäftsführung, der Führungskräfte und aller Quanauten. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Respekt, Integrität, Chancengleichheit und Entwicklung basiert – und dabei sowohl die Interessen des Unternehmens als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in Einklang bringt.

Geltungsbereich

Diese HR-Policy gilt für alle Einheiten und Mitarbeitenden der Quanos Gruppe und definiert die Leitlinien, nach denen HR-Prozesse und -Projekte gesteuert und weiterentwickelt werden. Sie ist auch Maßstab für das Handeln von Führungskräften und dient als Referenzrahmen für alle personalbezogenen Entscheidungen.

Diese HR-Policy ergänzt bestehende arbeitsvertragliche Regelungen, interne Richtlinien sowie den Code of Conduct. Sie ersetzt diese Dokumente nicht, sondern ist im Zusammenspiel mit ihnen zu verstehen. Im Falle von Widersprüchen gelten die jeweils höherrangigen oder spezielleren Regelungen.

Grundsätze unseres Handelns

Unsere HR-Strategie basiert auf fünf Kernsäulen

- Employer Branding & Recruiting
- Operational Excellence
- Compensation & Benefit
- Talent Development
- Culture & Organisational Development

und ist konsequent auf die folgenden Grundprinzipien ausgerichtet:

Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards

HR steht für die konsequente Einhaltung arbeitsrechtlicher, datenschutzrechtlicher und Compliance-relevanter Anforderungen. Dabei gehen wir über die reine Gesetzesfüllung hinaus und übernehmen aktiv soziale und ethische Verantwortung.

Wertschätzung & Chancengleichheit

Wir fördern eine inklusive Unternehmenskultur und verfolgen den Anspruch, dass alle Entscheidungen – vom Recruiting über die Entwicklung bis zur Trennung – diskriminierungsfrei, nachvollziehbar und fair getroffen werden. Dabei schätzen wir Vielfalt in all ihren Dimensionen – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer individueller Merkmale.

Strategische Partnerschaften

HR versteht sich als operativer als auch strategischer Sparringspartner der Geschäftsleitung und Führungskräfte. Unser Ziel ist es, durch leistungsfähige, motivierte und werteorientierte Mitarbeitende die Erreichung der Unternehmensziele nachhaltig zu unterstützen. Dabei begleiten wir aktiv die stetige Transformation unserer Unternehmensgruppe und unterstützen die Integration neuer Unternehmen bis zur kulturellen Weiterentwicklung der gesamten Organisation. Neben der internen Zusammenarbeit setzen wir bewusst auf gezielte, ausgewählte Partnerschaften außerhalb der Organisation, um neue Impulse, Best Practices und Fachkompetenz in unsere Arbeit einfließen zu lassen.



Mitarbeitendenzentrierung

Wir gestalten Prozesse, die die Employee Experience verbessern und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten fördern – dabei hören wir aktiv zu, messen Zufriedenheit und leiten gezielte Maßnahmen ab. In Phasen des Wandels setzen wir uns für Orientierung, Beteiligung und nachhaltige Entwicklungs-perspektiven für alle Quanaute ein. Dabei berücksichtigen wir stets die individuelle persönliche Situation, etwa bei der Pflege von Angehörigen, während der Elternschaft oder bei anderen persönlichen und gesundheitlichen Herausforderungen, und schaffen Rahmenbedingungen, die eine bestmögli-che Vereinbarkeit ermöglichen.

Transparenz & Verbindlichkeit

Klare Richtlinien und nachvollziehbare Entscheidungen schaffen Vertrau-en. Wir setzen auf konsistente Prozesse, dokumentierte Standards und eine offene, kontinuierliche Kommunikation – hinweg über verschiedene Kanä-le wie beispielsweise Blogbeiträge, SharePoint-Seiten, All-Hands-Meetings, 1:1-Gespräche und Mitarbeitendenumfragen. So stellen wir sicher, dass Infor-mationen zugänglich sind, Dialog gefördert wird und Rückmeldungen aktiv in unsere Weiterentwicklung einfließen.



„We empower
human-to-human
communication.“

Gestaltung entlang des Employee Lifecycles

Attract & Recruit – Talente finden und gewinnen

Wir gewinnen Talente durch eine inklusive, transparente und wertschätzende Ansprache, die unsere Unternehmenskultur widerspiegelt. Unsere Auswahl-prozesse sind kompetenzbasiert, strukturiert und auf Augenhöhe – sie sichern Chancengleichheit und fördern Vielfalt. Bei Einstellungsentscheidun-gen achten wir gleichermaßen auf fachliche Qualifikation, Leistungsbereit-schaft und den kulturellen Match als zentrale Erfolgsfaktoren für eine lang-fristige Zusammenarbeit. Durch ein konsistentes Employer Branding und eine positive Candidate Experience gestalten wir jeden Kontaktpunkt mit potenziellen Mitarbeitenden im Sinne unserer gemeinsamen Q.ultr.

Onboard – Integration aktiv gestalten

Ein systematisches, rollenspezifisches Onboarding sorgt für eine schnelle Orientierung, Integration und erste Erfolgsergebnisse. HR koordiniert und begleitet den Onboarding-Prozess in enger Abstimmung mit den Fachbereichen und Führungskräften. Bereits am ersten Tag setzen wir mit einem gezielten HR-Onboarding die Basis für ein gutes Ankommen. In der Anfangszeit stehen wir – ergänzend zur Führungskraft – als Ansprechpartner und Begleitung zur Verfügung. Wir führen sowohl informelle als auch strukturierte Feedbackgespräche, um die Integration bestmöglich zu unterstützen. Damit legen wir den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit über die Probezeit hinaus und verfolgen das gemeinsame Ziel einer langfristigen Beschäftigungsperspektive.

Develop – Training & Skillmanagement

HR schafft Angebote zur Weiterentwicklung und arbeitet dabei eng im Tandem mit den Führungskräften und, wo sinnvoll, gezielt mit externen Partnern zusammen. Gemeinsam identifizieren und fördern wir gezielt Talente – nicht nur durch Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen, sondern auch durch gezielte Rollenveränderungen und Entwicklungsperspektiven innerhalb der Organisation. Der Anspruch an unsere Leistungsbeurteilung und Feedbackprozesse sind Transparenz, Regelmäßigkeit und Stärkenorientierung. Entwicklungsziele werden gemeinsam besprochen, festgehalten, nachverfolgt und, falls erforderlich, angepasst, um sowohl individuelle Potenziale als auch den Unternehmenserfolg nachhaltig zu stärken.

Winning Package – Compensation & Benefits

HR entwickelt, implementiert und kommuniziert – unter Berücksichtigung der individuellen Karrieresituation, dem gegebenen Kontext und der jeweiligen unternehmenswirtschaftlichen Lage – wettbewerbsfähige Vergütungs- und Benefit- Pakete, die leistungsorientiert, marktgerecht und zukunftsfähig gestaltet sind. Wir verfolgen das Ziel transparenter Gehaltsstrukturen und achten konsequent auf Fairness und Gleichstellung (Gender Pay Gap).

Ein zentraler Bestandteil ist der Aufbau einer Vergütungsstrategie, die Tätigkeiten, Rollen und Verantwortlichkeiten klar abbildet. Dadurch schaffen wir einen nachvollziehbaren Rahmen, der Motivation, Engagement und langfristige Bindung fördert und zugleich individuelle Entwicklung. Unsere Vergütungsstrategie wird als kontinuierlicher Prozess verstanden: HR überprüft regelmäßig Markttrends, interne Entwicklungen und Feedback, um sicherzustellen, dass unsere Gesamtpakete dauerhaft relevant, attraktiv und wettbewerbsfähig bleiben.



Unter dem Begriff „Winning Package“ verstehen wir das Zusammenspiel aus Compensation & Benefits, Entwicklungsmöglichkeiten, Kultur, Flexibilität und Sinnstiftung. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeits(zeit)modelle (bspw. Teilzeit, mobile Arbeit oder Workation) Zuschüsse und Anpassung an Betreuungszeiten spielen eine zentrale Rolle. Darüber hinaus bieten wir im Rahmen einer Direktversicherung eine attraktive Altersvorsorge an, um unsere Mitarbeitenden bei einer langfristig sicheren Zukunftsvorsorge zu unterstützen. Dieses Gesamtangebot soll sicherstellen, dass sich Mitarbeitende nicht nur leistungsgerecht entlohnt, sondern auch wertgeschätzt, befähigt und verbunden fühlen.

Qulture, Change & Transformation – Wandel begleiten und gestalten

Veränderung ist für uns ein täglicher Begleiter: HR unterstützt das Unternehmen aktiv bei organisatorischen Veränderungen und begleitet Mitarbeitende durch Umstrukturierungen und Rollenwechsel. Dabei handeln wir klar, professionell und kommunikativ, um Orientierung und Verlässlichkeit zu bieten.

Im Rahmen unserer Buy & Build Strategie spielt HR eine zentrale Rolle bei der Integration neuer Unternehmen und Teams. Dabei achten wir besonders darauf, die kulturelle DNA der bestehenden Unternehmen zu bewahren, gleichzeitig fördern wir die Weiterentwicklung unserer gemeinsamen Unternehmenskultur, um Synergien zu schaffen und Innovation zu ermöglichen. Auch die SaaS-Transformation begleiten wir durch gezieltes Change Management proaktiv, indem wir neue Rollenprofile, Arbeitsweisen und Kompetenzanforderungen gestalten und die Mitarbeitenden auf diesem Weg unterstützen.

Externe Einflüsse, wie geopolitische Entwicklungen, fließen in unsere strategischen Personalentscheidungen ein, um Risiken zu minimieren und die Stabilität der Organisation zu sichern.

Unser Ziel ist es, Wandel nicht nur zu managen, sondern als Chance für kulturelles Wachstum, Innovation und persönliche Entwicklung zu gestalten – stets im Tandem mit Führungskräften und unter Einbeziehung betroffener Teams und einzelner Quanauten.

Exit – Trennung fair gestalten

Austritte von Mitarbeitenden werden professionell, wertschätzend und den rechtlichen Anforderungen entsprechend begleitet und umgesetzt – unabhängig davon, ob sie arbeitnehmerseitig, arbeitgeberseitig, im beidseitigen Einvernehmen, oder im Rahmen von Renteneintritten erfolgen. Insbesondere bei arbeitgeberseitigen Kündigungen stellt HR sicher, dass alle Prozesse rechtskonform, transparent und konsistent durchgeführt werden, um die Trennung respektvoll und nachvollziehbar zu gestalten.

HR verantwortet einen strukturierten Offboarding-Prozess, unterstützt Führungskräfte bei der Umsetzung und nutzt systematisch Exit-Feedback, um Organisation, Prozesse und Führung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

HR arbeitet eng mit externen Experten wie Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten sowie internen Stakeholdern zusammen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Wir führen regelmäßig Arbeitssicherheitssitzungen durch und erstellen systematisch Gefährdungsbeurteilungen, um Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Präventionsmaßnahmen umzusetzen. Den Quanauten bieten wir sowohl präventive Informationsveranstaltungen als auch gesundheitliche Untersuchungen an. Dabei liegt unser Fokus nicht nur auf der physischen, sondern auch auf der psychischen Gesundheit, um Belastungen frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Unterstützung zu gewährleisten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur und tragen entscheidend zur langfristigen Leistungsfähigkeit und zum Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bei.

Operational Excellence

HR strebt kontinuierlich nach Operational Excellence durch effiziente, standardisierte und harmonisierte Prozesse sowie transparente Richtlinien, die in der gesamten Unternehmensgruppe einheitlich angewendet werden. Die digitale Transformation des HR-Bereichs ist dabei ein zentraler Bestandteil: Durch unsere HR-Software stellen wir sicher, dass Prozesse automatisiert, Daten konsistent und Informationen jederzeit verfügbar sind. Regelmäßiges HR-Reporting und People Analytics ermöglichen eine datenbasierte Personalplanung und strategische Entscheidungen.

Compliance-Themen, einschließlich ISO-Vorgaben, werden konsequent umgesetzt, um rechtliche und regulatorische Anforderungen sicherzustellen.

Die Zusammenarbeit mit der Mitarbeitenden Vertretung QUEST wird partnerschaftlich gestaltet, um Beteiligung zu ermöglichen und vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen zu fördern.

Darüber hinaus treibt HR Projekte aktiv voran und setzt diese um, die unter anderem auch auf unsere ESG-Strategie einzahlen. So werden wesentliche ökologische, soziale und Governance-Themen systematisch in relevante Personal- und Organisationsprozesse integriert.



Rollen & Verantwortlichkeiten

Group HR als Gestalter & Enabler: HR ist Impulsgeber, Berater und Umsetzer – in enger Zusammenarbeit mit Führungskräften und dem Management auf C-Level-Ebene. Innerhalb der HR-Abteilung arbeiten CHRO, HR Generalisten und HR Business Partner Hand in Hand, erkennen den jeweiligen Wert der Rolle und die Stärken jedes Einzelnen an.

Geschäftsführung und Führungskräfte als Kulturträger: Sie leben die Unternehmenswerte vor, setzen die HR-Richtlinien im täglichen Miteinander um und treiben strategierelevante Projekte gemeinsam mit HR voran.

Mitarbeitende aka Quanauten als aktive Mitgestalter: Sie übernehmen Verantwortung für ihr Verhalten, ihre persönliche und fachliche Entwicklung sowie die Einhaltung der gemeinsam definierten Prinzipien und tragen so aktiv zur Umsetzung der HR-Strategie bei.

Weiterentwicklung & Verbindlichkeit

Diese HR Policy wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Alle HR-Maßnahmen, -Dokumente und -Prozesse orientieren sich an diesen Grundsätzen.

Schlusswort

Unser Anspruch als Group HR Team ist es, Menschen und Organisation nachhaltig erfolgreich zu verbinden. Diese HR Policy dient uns als Kompass – sie leitet uns bei Entscheidungen, Kommunikation und Prozessen, die für das Miteinander im Unternehmen entscheidend sind. Dabei richten wir unser Handeln stets darauf aus, gemeinsam zum langfristigen Unternehmenserfolg beizutragen, indem wir Talente gewinnen, entwickeln und binden, die Unternehmenskultur stärken und die strategischen Ziele aktiv unterstützen.

Folglich unseren Unternehmens-Kernwerten #leading #dedicated #connected

Passion for people & organisation

Ausstellender Bereich: Group Human Resources
Genehmigende Stelle: Quanos Board, am 19.12.2025

