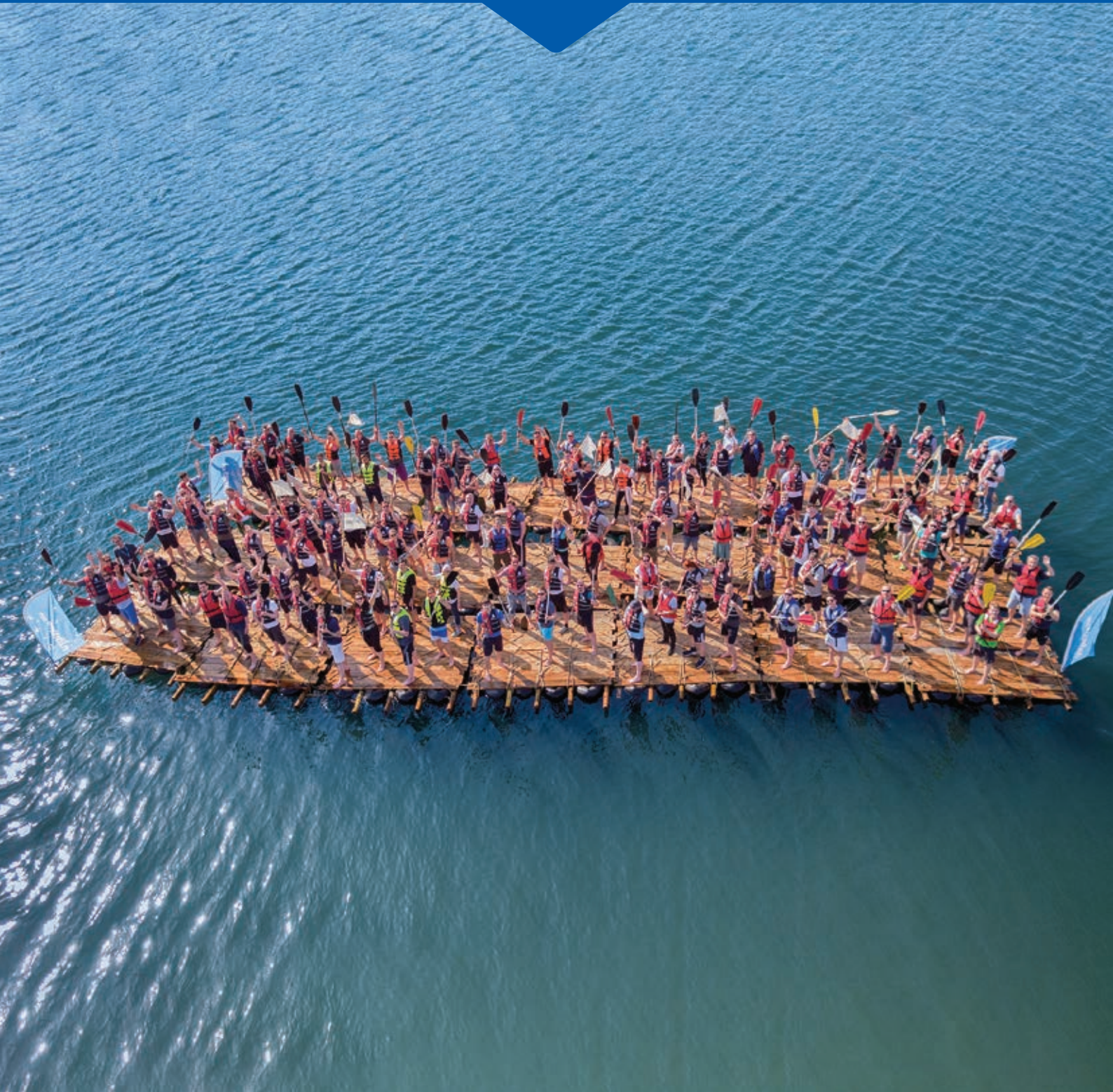


USU-GRUPPE

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018



# INHALTSVERZEICHNIS



<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Allgemeine Informationen</b>	<b>4</b>
<b>Strategie</b>	<b>5</b>
Strategische Analyse und Maßnahmen	5
Wesentlichkeit	7
Mitarbeiter	7
Gesellschaftliches Engagement	7
Kundenorientierung & Innovationskraft	7
Umwelt	8
Ziele	8
Personalmanagement	8
Umweltauswirkungen	9
Wertschöpfungskette	9
<b>Prozessmanagement</b>	<b>10</b>
Verantwortung	10
Regeln und Prozesse	10
Kontrolle	12
Personal	12
Umwelt	12
Anreizsysteme	12
Vergütungspolitik	13
Beteiligung von Anspruchsgruppen	13
Mitarbeiter	14
Kommune / Schulen / Hochschulen / Gesellschaft (Regional)	14
Kunden	15
Investoren / Aktionäre	15
Innovations- und Produktmanagement	16
<b>Umwelt</b>	<b>17</b>
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	17
Ressourcenmanagement	18
Klimarelevante Emissionen	19
<b>Gesellschaft</b>	<b>20</b>
Arbeitnehmerrechte	20
Chancengerechtigkeit	21
Chancengerechtigkeit, Diversity, Integration	21
Faire und angemessene Vergütung	22
Gesundheitsschutz, Vereinbarung von Familie und Beruf, Arbeitssicherheit	22
Qualifizierung	23
Menschenrechte	24
Gemeinwesen	25
Politische Einflussnahme	26
Gesetzes – und richtlinienkonformes Verhalten	26
<b>Kontakt</b>	<b>28</b>

# VORWORT

Die USU-Gruppe handelt verantwortungsbewusst. Wirtschaftliches Handeln, soziale Verantwortung und Umweltbewusstsein sind für die USU Software AG und alle Tochtergesellschaften seit vielen Jahren integraler Bestandteil des unternehmerischen Handelns.

Denn obwohl sich unser Unternehmen zu einem global agierenden börsen-notierten Konzern entwickelt hat, sind die Strukturen, das Miteinander und die Unternehmenskultur die eines Familienunternehmens geblieben.

Diesen gelebten Bestandteil unserer Unternehmenstradition möchten wir auch nachvollziehbar kommunizieren. Aus diesem Grund wird neben dem Geschäftsbericht auch dieser Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Die Berichterstattung orientiert sich dabei an international anerkannten Standards, um die Vergleichbarkeit mit anderen Nachhaltigkeitsberichten über wirtschaftliche, soziale und ökologische Leistungsindikatoren zu ermöglichen.



Bernhard Oberschmidt  
Vorstandsvorsitzender USU Software AG



USU-World 2017, KOSMOS, Berlin

# ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Mit dieser Entschereklärung für eine nachhaltige Entwicklung soll gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex für das Berichtsjahr 2018 dargestellt werden, welche Überlegungen und Anstrengungen die USU-Gruppe in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales unternommen hat und in Zukunft unternommen wird. Im Folgenden werden die 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex inklusive dem dazugehörigem GRI-Leistungsindikatorenset erläutert.

Mit dieser Entschereklärung wird die EU-Berichtspflicht der USU-Gruppe nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt. Die Prüfung der Inhalte dieses Berichtes erfolgt ausschließlich durch den Aufsichtsrat.

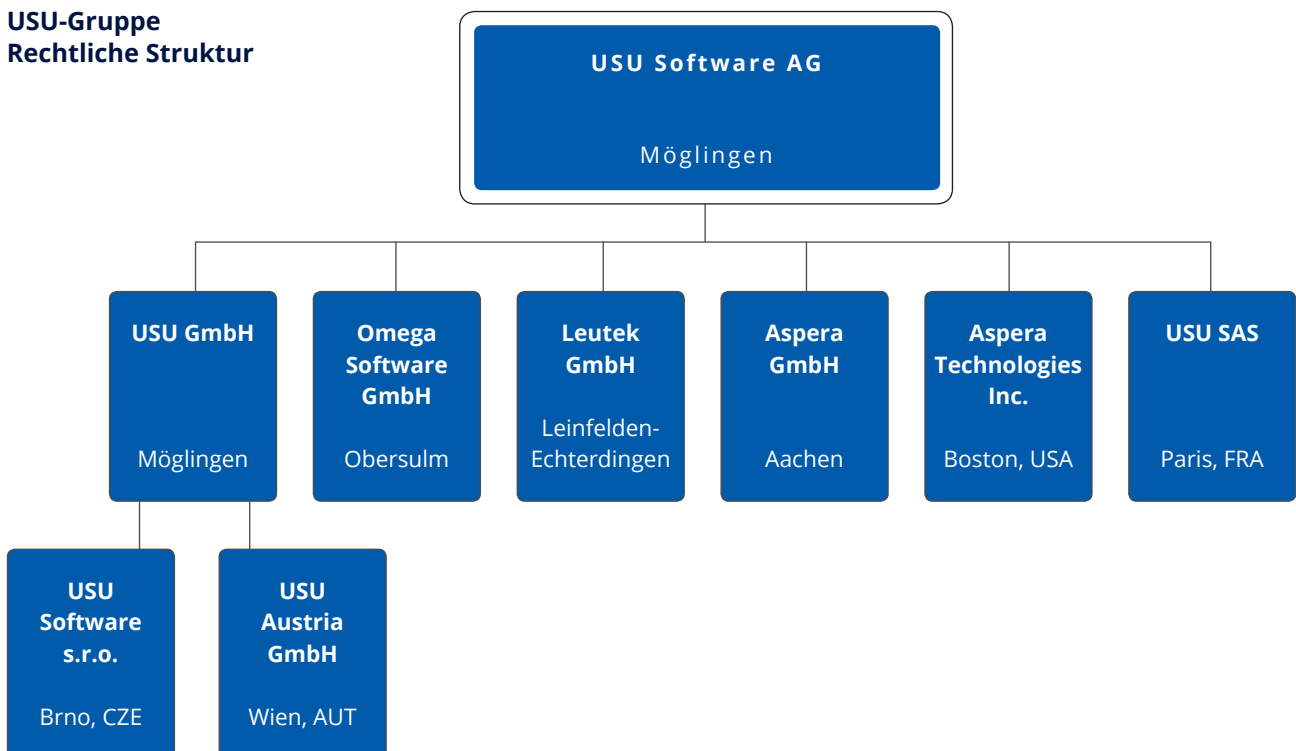
## Die USU Software AG im Überblick

Die USU-Gruppe ist der größte europäische Anbieter für IT- und Knowledge-Management-Software. Marktführende Unternehmen aus allen Teilen der internationalen Wirtschaft schaffen mit USU-Anwendungen Transparenz, sind agiler, sparen Kosten und senken ihre Risiken. Neben der 1977 gegründeten USU GmbH, gehören auch die Tochtergesellschaften Aspera GmbH, Aspera Technologies Inc., LeuTek GmbH, OMEGA Software GmbH sowie USU SAS zu der im Prime Standard der Deutschen Börse notierten USU Software AG (ISIN DE 000A0BVU28).

Der Kompetenzbereich *IT-Management* unterstützt Unternehmen mit umfassenden ITIL®-konformen Lösungen für das strategische und operative IT- & Enterprise Servicemanagement. Kunden erhalten mit USU-Lösungen eine Gesamtsicht auf ihre IT-Prozesse sowie ihre IT-Infrastruktur und sind in der Lage, Services transparent zu planen, zu verrechnen, zu überwachen und aktiv zu steuern. Im Bereich Software-Lizenzmanagement gehört USU dabei zu den führenden Herstellern weltweit.

Mit intelligenten Lösungen und ihrer Expertise im Kompetenzfeld *Digital Interaction* treibt USU die Digitalisierung von Geschäftsprozessen voran. Durch Standard-Software und Beratungsleistungen werden Service-Abläufe automatisiert und Wissen aktiv für alle Kommunikationskanäle und Kundenkontaktpunkte in Vertrieb, Marketing und Kundenservice bereitgestellt. Das Portfolio in diesem Bereich wird durch Systemintegration, individuelle Anwendungen und Software für Industrial Big Data komplettiert.

## USU-Gruppe Rechtliche Struktur



# STRATEGIE

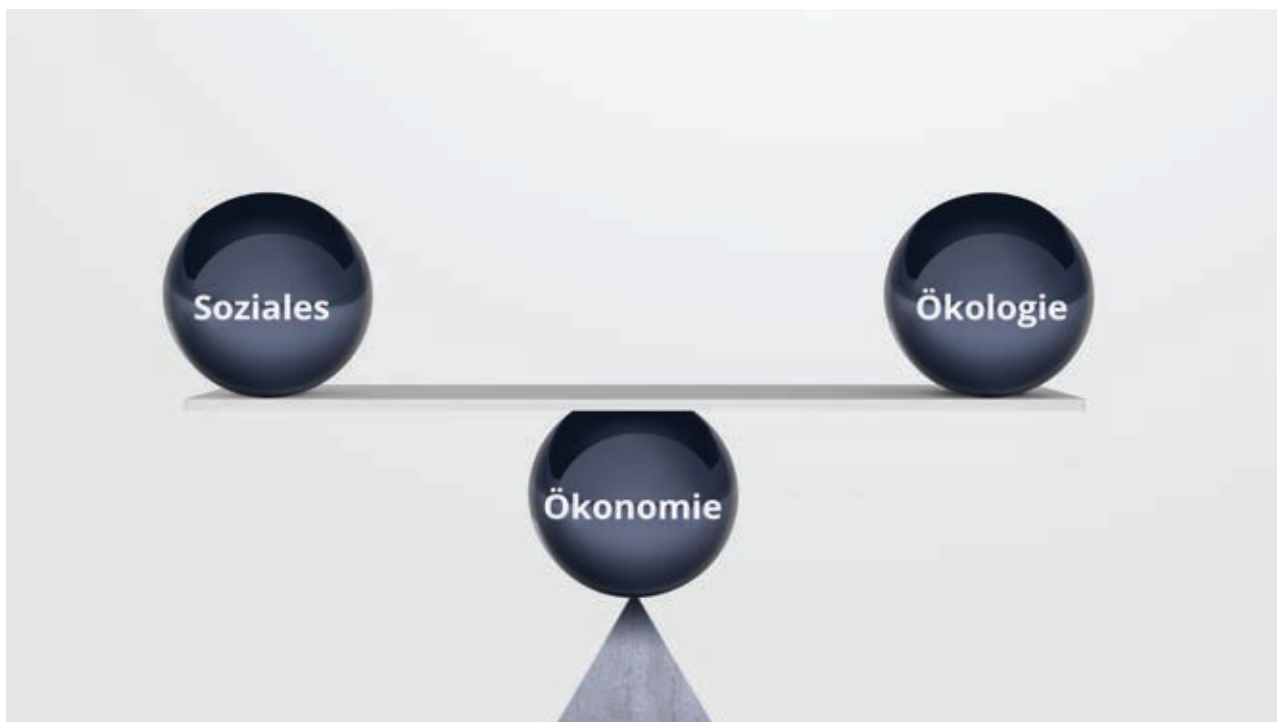
## STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN.

Die Prinzipien für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln sind eine wichtige Grundlage der USU-Geschäftstätigkeit. Unter nachhaltigkeitsorientiertem Handeln versteht die USU-Gruppe, eine Balance zwischen den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales zu finden und die Belange der Stakeholder in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

Die USU ist sich bewusst, dass dies ein komplexer Abwägungsprozess ist und Interdependenzen nicht immer vollumfänglich im Voraus eingeschätzt werden können. Die USU ist aber bestrebt, sich hier kontinuierlich zu hinterfragen und weiterzuentwickeln, um mit ihrem Handeln einen positiven Beitrag für die Stakeholder und die Gesellschaft zu leisten. Wertschöpfungs- und Austauschprozesse gestaltet die USU daher markt-, umwelt- und gesellschaftsorientiert. Vorstand, Management und die Mitarbeiter stellen sich ihrer Verantwortung. Nachhaltigkeit und soziales, ethisches Handeln wird bei der USU-Gruppe seit der Gründung des Unternehmens implizit praktiziert und ist daher fest in der Unternehmenskultur verankert. Dies ist für die USU ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der nur im ständigen Dialog mit den Stakeholdern gelingen kann.

Gesellschaftliche Verantwortung bei der USU Software AG hat viele Facetten und ist in der Unternehmensführung und Geschäftsstrategie fest verankert. Die USU

verfügt momentan über keine dezidierte Nachhaltigkeitsstrategie, sondern über eine übergreifende Gesamtgeschäftsstrategie, aus welcher sich alle weiteren Teilbereiche ableiten. Einer dieser Teilbereiche ist das Themengebiet Nachhaltigkeit. Die Gesamtstrategie umfasst die drei Geschäftsprinzipien „Company, Customers & Products“, auf welchen das Werteverständnis, die Verpflichtung zum nachhaltigen Handeln und die dazugehörige operative Planung des Unternehmens basieren. Dabei steht das Prinzip „Company“ dafür, dass die USU ein attraktives Unternehmen für Mitarbeiter und Investoren sowie für das gesamte Unternehmensumfeld ist. Das bedeutet, einen fairen und respektvollen Umgang mit den Stakeholdern zu pflegen und ebenso das Bewusstsein und die Wahrnehmung der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung im Fokus zu behalten. Denn nur durch ein solches Verhalten kann das Unternehmen einen langfristigen Erfolg sicherstellen und die Attraktivität für Investoren steigern. Die beiden Prinzipien „Customers“ und „Products“ tragen zusätzlich dazu bei, dass die USU-Gruppe





nachhaltig erfolgreich ist. Der Fokus des Handelns der USU ist auf ihre Kunden gerichtet, denen individuelle Softwarelösungen angeboten werden. Diese Individualität und Nähe zum Kunden hilft beim Aufbau dauerhafter Kundenbeziehungen und Partnerschaften. Daneben steht die USU mit ihren Produkten für exzellente softwarebasierte Lösungen sowie eine hohe Innovationskraft. Die Qualität der Produkte und die Entwicklung neuer Innovationen trägt maßgeblich zu einem langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Die USU-Gruppe ist ein Softwarehaus, bei welchem das Kerngeschäft darin besteht, Softwarelösungen selbst zu entwickeln, zu vertreiben und den Kunden beratend zur Seite zu stehen. Daher beruht der wirtschaftliche Erfolg in besonders hohem Maße auf der Leistung und dem Wissen der Fach- und Führungskräfte. Das Unternehmen ist auf hochqualifiziertes Personal angewiesen, um auch zukünftig den sich stellenden Marktanforderungen und individuellen Kundenbedürfnissen gerecht zu werden. Auch unter Berücksichtigung des Fach- und Führungskräftemangels in der Branche ist es wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Der Verlust von Führungskräften oder Mitarbeitern in Schlüsselpositionen kann der Gesellschaft ebenso schaden wie das Ausbleiben neuer Wissensträger. Um diesem Personalrisiko entgegenzuwirken, steht neben der Gewinnung von Fach- und Führungskräften zugleich die Bindung und Motivierung des bestehenden Personals im Fokus der Personalmaßnahmen. In diesem Kontext ist auch die teilweise Variabilität der Gehälter einer Vielzahl der Mitarbeiter zu sehen, welcher als zusätzlicher Leistungsanreiz die Zielerreichung honoriert. Daneben wird ein umfangreiches und flexibles Firmenwagen-Programm zur Verfügung gestellt. Zudem investiert die USU-Gruppe im Rahmen ihres Karriere- und Laufbahnmodells kontinuierlich in die Entwicklung und Weiterbildung der Belegschaft. Neben fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen und der Weiterentwicklung von Soft Skills werden auch Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zur Personalentwicklung angeboten. Ein gemeinsames Wertesystem, kurze Informationswege, eine familiäre Arbeitsatmosphäre sowie zahlreiche Mitarbeiterveranstaltungen runden die vielfältigen Maßnahmen ab. Zwar sieht die USU-Gruppe im Bereich Personal ein großes Risiko durch den Fach- und Führungskräftemangel, jedoch besteht ferner in der Gewinnung zusätzlicher qualifizierter Mitarbeiter und der damit verbundenen Erweiterung der Konzernbelegschaft eine wesentliche Chance, um die bestehenden Wachstumsoptionen im Produkt- und Servicegeschäft vollumfänglich zu nutzen.

Daneben ist die USU-Gruppe in zahlreichen Aktivitäten, die unter dem Postulat nachhaltigkeitsorientiertes Handeln subsumiert werden können, involviert.

Dazu gehören u.a.

- die Erweiterung der dualen Ausbildung und Talentförderung zur langfristigen Sicherung von Fach- und Führungskräften
- ein ausgeprägtes soziales und kulturelles Engagement, wobei insbesondere auf Regionalität und auf einen Bezug zum Unternehmensumfeld geachtet wird
- ergonomische Büroeinrichtungen für alle Mitarbeiter
- Leistungen durch einen Betriebsarzt
- standortabhängig täglich frisch gekochte Speisen und kostenloses Obst, sowie die für Mitarbeiter kostenlose Bereitstellung von Wasserspendern, um den Ressourcenverbrauch durch eine geringere Nutzung von Einwegflaschen zu reduzieren
- die Möglichkeit der Mitarbeiter zur Nutzung von über die Firma geleasteten Fahrrädern und Pedelecs
- die besondere Förderung von Dienst-Pkws mit einer guten CO<sub>2</sub>-Effizienzklasse
- die Reduktion des Stromverbrauchs, beispielsweise durch konsequentes Umstellen auf LED-Technik oder durch die Virtualisierung von Servern

Vorstand und Management versprechen sich damit eine transparente Sichtweise auf das Unternehmen, sowohl durch die Mitarbeiter als auch durch die Kunden und Partner der USU Software AG.

Die bei der Erstellung dieses Berichts identifizierten Handlungsfelder sollen helfen, das Bewusstsein für die wichtigen Themen zu schärfen, deren Status zu erfassen und Verbesserungen zu dokumentieren. Dies wird mittelfristig Mitarbeitern und Kunden mehr Orientierung geben und den ökonomischen Erfolg des Unternehmens sichern.

Ohne die Bemühungen für nachhaltiges Handeln konkret an einem einzelnen internationalen Standard für nachhaltiges Wirtschaften zu orientieren, agiert die USU-Gruppe neben gesetzlichen Vorgaben unter anderem im Einklang mit den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact) sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

## WESENTLICHKEIT

— Ziel und Voraussetzung aller Aktivitäten ist ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg der USU-Gruppe. Neben hochinnovativen Produkten und Lösungen sichern eine Fülle „intangible assets“ den wirtschaftlichen Erfolg. Dazu zählen nicht nur langjährige gute Kundenbeziehungen, strategische Partnerschaften und Kooperationen mit Hochschulen und Instituten, sondern vor allem auch motivierte Mitarbeiter, die das Denken in Kontexten und Netzwerken Tag für Tag praktizieren – getreu dem Motto „Wissen ist Markt“.

Erfolg ist ohne vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht möglich. Und Vertrauen muss man sich täglich neu erarbeiten. Grundprinzip hierfür ist ein offener, fairer und respektvoller Umgang miteinander – nicht nur intern, sondern auch mit Kunden, Aktionären und Geschäftspartnern. Die Belegschaften der USU-Gruppe haben dazu Grundwerte und Ziele formuliert, in Teamgesprächen mit Kollegen und über alle Bereiche und Standorte. Was wichtig ist, wurde in Kernaussagen zusammengefasst. Sie sind auf der Website der USU-Gruppe einsehbar. Diese Leitlinien gelten als Standortbestimmung und als Ziele, nicht als etwas Starres. Eher als Perpetuum Mobile, das ständig in Bewegung ist und an dem alle Mitarbeiter sich immer wieder neu ausrichten.

### Mitarbeiter

Wer Software entwickelt und verkauft, arbeitet mit Menschen für Menschen. Daher spielen neben den klassischen monetären vor allem nicht-monetäre Zielgrößen eine zentrale Rolle im Handeln der USU. Entsprechend werden in regelmäßigen Abständen Umfragen zur Ermittlung von zusätzlichen Verbesserungspotenzialen durchgeführt. Zum Teil lässt sich die USU-Gruppe dabei von unabhängigen, externen Dienstleistern unterstützen. Auch die erfolgreiche Integration neuer Kolleginnen und Kollegen – besonders aus den akquirierten neuen USU-Tochterunternehmen – spiegelt die Nachhaltigkeit der USU-Unternehmenskultur wider. Ein weiterer Beleg ist das Ergebnis der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu. Dort wird beispielsweise die USU GmbH mit dem Gütesiegel „Top Company“ sowie „Open Company“ ausgezeichnet. Von dem positiven Betriebsklima mit Wohlfühlfaktor über die Vielfalt der Aufgaben bis hin zum Verhalten der Vorgesetzten – die Belegschaft der USU zeigt sich in praktisch allen Bewertungskriterien mit ihrem Unternehmen zufrieden bis sehr zufrieden. Das belegt nicht zuletzt die Weiterempfehlungsrates von 79%. Damit gehört die USU zum exklusiven Kreis der besten Arbeitgeber, denn nur ein Prozent der derzeit über 850.000 auf kununu bewerteten Unternehmen hat sich für beide Gütesiegel qualifiziert. Fast 100.000 Aufrufe des USU-Profiles spiegeln die Relevanz des Portals für viele Interessenten und potenzielle Bewerber wider.

Die führende deutsche Jobbörse Yourfirm für Jobs im Mittelstand hat unter mehr als 8.000 Arbeitgebern die

USU GmbH zu den Top-Arbeitgebern 2018 gewählt. Yourfirm.de vergibt seit 2015 das Siegel „Top-Arbeitgeber im Mittelstand“. Basierend auf dem Zugriffs- und Leseverhalten der User auf 60.000 Stellenanzeigen jährlich wird ein „Beliebtheitsindex“ für jeden Arbeitgeber ermittelt. Und USU gehört zu den Top-Arbeitgebern im Mittelstand!

USU zählt ferner zu „Deutschlands besten Arbeitgebern 2018“. Die Auszeichnung des Great Place to Work® Institut Deutschland steht für besonderes Engagement bei der Gestaltung einer vertrauensvollen und förderlichen Kultur der Zusammenarbeit im Unternehmen. Mit der Auszeichnung gehört die USU zu den 100 bzw. 15% besten Arbeitgebern Deutschlands, die am Wettbewerb teilgenommen haben. Damit zusammenhängend wird durch eine kontinuierliche und qualitativ hochwertige Weiterbildung der Mitarbeiter sichergestellt, dass das benötigte Know-how auch zukünftig verfügbar ist. Daher liegt – bezogen auf Nachhaltigkeit – ein zentraler Fokus der USU-Gruppe im Bereich Personal.

### Gesellschaftliches Engagement

Der USU-Gruppe als mittelständisches Softwarehaus sieht ihr gesellschaftliches Engagement, insbesondere im regionalen Bereich, als besonders wichtigen Nachhaltigkeitsaspekt an. Das Unternehmen ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und will einen Beitrag zur Regionalentwicklung leisten. Nur in einem intakten Umfeld, in welchem angemessene Lebensbedingungen für die Beschäftigten und ihre Familien herrschen, kann das Unternehmen auch langfristig erfolgreich sein. Auch bei der Auswahl des Arbeitgebers legen Mitarbeiter einen immer größer werdenden Wert auf weiche Faktoren wie soziales Engagement und Nachhaltigkeit. Aufgrund des Fachkräftemangels in der IT-Branche ist es besonders wichtig, die innere DNA des Unternehmens, bestehend aus einem hohem Werteverständnis und einer sehr guten Mitarbeiterorientierung, nach außen zu tragen. Neben dem unmittelbaren Kontakt mit dem direkten Umfeld, Spenden und Sponsoring, bringt die USU sich auch in Form von Sachmitteln und Know-How in die Gesellschaft ein. Dies stärkt das Image des Unternehmens in Öffentlichkeit und Gesellschaft und führt dazu, nicht nur ein guter Arbeitgeber zu sein, sondern auch als solcher wahrgenommen zu werden.

### Kundenorientierung & Innovationskraft

Um wirtschaftlich langfristig erfolgreich zu sein, ist es nicht nur wichtig, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen, sondern auch in eine hohe Kundenzufriedenheit und Innovationskraft zu investieren. Als Softwarehaus beeinflussen langjährige Kundenbeziehungen und folglich deren Zufriedenheit in besonderem Maße den Unternehmenserfolg der USU-Gruppe. Daneben ist es notwendig, eine hohe Investitionskraft sicherzustellen, um den stetig wachsenden Kundenansprüchen gerecht zu werden. Die Innovationskraft

ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung angesichts der Herausforderungen der digitalen Transformation. Sie prägt u.a. die Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern, führt zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie zur Umsetzung neuer Geschäftsmodelle. Zugleich zählt USU „Innovationen“ neben Internationalisierung und Akquisitionen zu einer der drei zentralen Wachstumssäulen der USU-Gruppe.

### Umwelt

Die USU agiert in der IT-Branche. Aufgrund des Geschäftsmodells als Softwarehaus sind die Belastungen für die Umwelt im Vergleich zu anderen Unternehmen eher als gering einzustufen. Darüber hinaus bemühen sich Vorstand, Management und die Belegschaft der USU-Gruppe seit vielen Jahren, ressourcenschonend und nachhaltig zu arbeiten. Bis zum Jahr 2018 war die USU-Gruppe im Bereich Energiemanagement nach der EN ISO 50001:2011 zertifiziert und hat sich in 2018 einem Energie-Audit unterzogen.

### ZIELE

— Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Strategiediskussion zu Stärken und Verbesserungspotentialen werden auch die USU-Nachhaltigkeitsziele diskutiert. Dabei wird jedes der Nachhaltigkeits-Handlungsfelder, Wirtschaftlichkeit, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft betrachtet. Schwerpunkte bei der Zielsetzung im Bereich Nachhaltigkeit liegen dabei im Personal- und Energiemanagement der USU-Gruppe.



### Personalmanagement

- Erhöhung der Konzernbelegschaft auf 800 Mitarbeiter bis 31.12.2021  
 ▶ **Status:** zum 31.12.2018 wurde die Konzernbelegschaft um 3,9% gegenüber dem Vorjahr auf 694 Mitarbeiter erhöht, so dass die Umsetzung dieses Zieles auf einem guten Weg ist.
- Anzahl der Auszubildenden von 10 auf 15 steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)  
 ▶ **Status:** Aktuell sind in Deutschland 10 Auszubildende bei USU tätig, was dem Vorjahresniveau entspricht. Eine Erweiterung bis 2021 wird nach wie vor angestrebt.
- Frauenanteil an Gesamtbelegschaft von 27 % auf 30 % steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)  
 ▶ **Status:** Zum 31.12.2018 belief sich der Frauenanteil

an der Gesamtbelegschaft auf 27,3% und damit leicht über dem Vorjahreswert. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft soll bis 2021 zielgerichtet weiter ausgebaut werden.

- Frauenanteil an Führungspositionen von 10 % auf 15 % steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)  
 ▶ **Status:** In 2018 konnte noch keine Verbesserung erreicht werden. Das Ziel bis Ende 2021 bleibt jedoch bestehen.
- Krankheitsquote auf unter 3 % halten (Deutschland)  
 ▶ **Status:** Mit einer Krankheitsquote von 3,6% (Deutschland) bzw. 3,1% (USU-Gruppe) lag der Wert sowohl über dem Vorjahr als auch über der Zielschwelle von 3%. Ungeachtet dessen strebt USU weiterhin eine Krankheitsquote ihrer Belegschaft von unter 3 % an.
- Fluktuationsquote auf unter 10 % senken (Deutschland)  
 ▶ **Status:** Im Berichtsjahr 2018 betrug die Fluktuationsquote 9,9 % und lag damit knapp unter der Zielschwelle von unter 10%. Und auch konzernweit lag die Fluktuationsquote mit 9,4 % im Zielbereich.
- Aus- und Weiterbildungstage von durchschnittlich 2 auf 2,5 Tage pro Mitarbeiter steigern (Deutschland)  
 ▶ **Status:** Im Geschäftsjahr 2018 lagen die Aus- und Weiterbildungstage der USU-Gruppe (Deutschland) bei durchschnittlich 2,5 Tagen pro Mitarbeiter und damit exakt auf dem Ziellevel. Konzernweit beliefen sich die Aus- und Weiterbildungstage auf 2,7 Tage.
- Ausweitung der Erfassung der Personalkennzahlen auf den gesamten Konzern bis 31.12.2018  
 ▶ **Status:** Bis auf wenige Ausnahmen wurde ein Großteil der Personaldaten für 2018 zielkonform bereits auf Konzernebene ermittelt.
- Ausweitung des Vorschlagswesens auf den gesamten Konzern bis 31.12.2018  
 ▶ **Status:** Ein konzernweites Intranet wurde zwischenzeitlich implementiert, wobei die Ausweitung des Vorschlagswesens hierbei noch nicht umgesetzt werden konnte. Demgegenüber besteht im Gesamtkonzern die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge per E-Mail einzureichen, so dass dieses Ziel zwar inhaltlich, jedoch noch nicht vollumfänglich digital als Teil des Konzern-Intranets umgesetzt werden konnte. Die Umsetzung befindet sich jedoch aktuell in der Konzeption.





## Umweltauswirkungen

- Anteil der Elektrofahrzeuge von 1 % auf 10 % erhöhen bis 31.12.2025  
 ▶ **Status:** Zum 31.12.2017 lag der Anteil der Elektrofahrzeuge bei knapp 2% und eine weitere Steigerung ist in Abhängigkeit der Umsetzung einer eigenen Stromtankstelle am Firmenstandort abzusehen.
  
- Senkung des jährlichen Stromverbrauchs um 2%  
 ▶ **Status:** Gegenüber dem Vorjahr wurde in 2017 der Stromverbrauch signifikant um 20,6% reduziert, obwohl in den 2017er Zahlen der neu hinzu gekommene Standort in Berlin durch die Akquisition der unitB technology GmbH eingerechnet wurde. Ohne Berücksichtigung dieses neuen Standortes lag die Stromeinsparung sogar bei 27,6%. Dies lag nicht zuletzt an der Konzentration der Konzern-IT, der Fokussierung auf Virtuelle Server und der Umstellung von herkömmlichen Leuchtmitteln auf LED-Lampen.
  
- Errichtung einer Stromtankstelle am Firmenhauptsitz in Möglingen bis 31.12.2021  
 ▶ **Status:** Ein Konzept zur Errichtung der Stromtankstelle ist bereits in Planung.
  
- Erhöhung des Anteils regenerativer Energien von momentan ca. 73 % auf 75 % bis 31.12.2018  
 ▶ **Status:** Da die Verträge überwiegend mehrjährig laufen, war eine Umstellung der Verträge mit einem geringeren Anteil an erneuerbaren Energien in 2018 nicht möglich. Aufgrund der enormen Stromeinsparungen an den Standorten, die 100% ihres Stroms aus erneuerbaren Energien beziehen, ging der Anteil regenerativer Energien in 2017 auf 67,1% zurück. Daten für 2018 liegen der Gesellschaft noch nicht vor. Unabhängig davon strebt die USU-Gruppe eine Erhöhung des Anteils regenerativer Energien auf über 75% an.

Die Zielvorgaben werden durch den Vorstand kommuniziert und regelmäßig deren Umsetzung und Fortschritt kontrolliert.

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE

— Die Wertschöpfung der USU-Gruppe findet überwiegend im eigenen Unternehmen statt. Aufgrund des Serviceorientierten Geschäftsmodells der USU-Gruppe weist die Thematik „Nachhaltige Wertschöpfungskette“ im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe eine geringere Relevanz auf.

USU-Verhaltensrichtlinien gelten für interne Prozesse im Vertrieb, Marketing, Personal, Einkauf sowie für die externen Kontakte in der Kundenbetreuung und bei den Kooperationspartnern. Es wird darauf geachtet, dass die Lieferanten der USU-Gruppe die Menschenrechte einhalten und sich gegen Zwangs- und Kinderarbeit aussprechen sowie Korruption verhindern.

Bei der Auswahl der Lieferanten achtet die USU-Gruppe vornehmlich auf Regionalität. Damit werden kurze Anfahrtswege sichergestellt und eine regionale Integration erreicht. Beispielsweise wird auf regionale Handwerker zurückgegriffen, bei welchen integres Handeln und eine angemessene Bezahlung ihrer Mitarbeiter gewährleistet ist.

Die Lieferanten der USU-Gruppe mit dem größten Liefervolumen sind ein Telekommunikationsunternehmen, ein Mobilfunkanbieter und ein großer Büroartikelhersteller sowie mehrere Automobilhersteller. Diese Unternehmen haben jeweils für sich selbst hohe Standards in Bezug auf soziales und ökologisches Verhalten festgeschrieben, wodurch es einer Verpflichtung zur Einhaltung von sozialen und ökologischen Mindeststandards der USU nicht bedarf. Bei der Auswahl weiterer Lieferanten wird selbstverständlich auf deren ökologisches und soziales Verhalten geachtet, jedoch werden diese Lieferanten aufgrund des geringen Liefervolumens und der geringen Anzahl von Bestellungen nicht zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Mindeststandards verpflichtet.

Geachtet wird ferner auf die Nachhaltigkeit der eingekauften Produkte – vor allem bei Büroartikeln. Eine zunehmende Zentralisierung der Einkaufsaktivitäten soll dies weiter fördern.

Daneben werden soziale Aspekte wie Wahrung von Arbeitnehmerrechten und ein konsequenter Arbeitsschutz vorausgesetzt.

Für die USU-Gruppe ist neben den festangestellten Mitarbeitern eine hohe Anzahl an freien Mitarbeitern tätig, auf welche im Projektgeschäft im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann. Bei der Auswahl dieser freien Mitarbeiter wird die Neutralität gewahrt und nur sachliche Kriterien in die Auswahlentscheidung miteinbezogen. Geschlecht, Religion und andere Diversifikationsfaktoren fließen nicht in den Entscheidungsprozess mit ein.

# PROZESSMANAGEMENT

## VERANTWORTUNG

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeit innerhalb der USU-Gruppe trägt der Vorstandsvorsitzende Bernhard Oberschmidt. Er stellt sicher, dass Nachhaltigkeit bei unternehmerischen Entscheidungen stets berücksichtigt wird und steuert sämtliche ökologischen und sozialen Themenfelder.

Zuständig für die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen ist der Arbeitskreis Nachhaltigkeit. Dieser setzt sich aus dem Vorstandsreferenten, dem Managing Director Personal & Recht, dem Energiemanagement-Beauftragten, dem Corporate Communications Manager und dem Facility Manager zusammen.

## REGELN UND PROZESSE

— Die Unternehmensstrategie der USU-Gruppe wird in Form von Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln und Prozessanweisungen konkretisiert.

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird erkanntes Verbesserungspotential z.B. aus Mitarbeiter- und Kundenrückmeldungen bzw. -ideen in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Mitarbeitervorschläge werden derzeit per E-Mail an die entsprechend fachlich verantwortliche Stelle weitergeleitet. Bei bereichsübergreifenden Themen wird der Vorschlag vom Verantwortlichen bewertet und im Falle einer positiven Beurteilung zur Umsetzung gebracht. Das betriebliche Vorschlagswesen soll mittels des bereits konzernweit eingeführten Intranets zukünftig von Mitarbeitern in allen USU-Gesellschaften genutzt werden können.

Im Bereich Energiemanagement ist ein entsprechendes System nach EN ISO 50001:2011 eingeführt worden, welches in 2018 von einem Audit abgelöst wurde. Ein Fachteam nimmt eine regelmäßige Bewertung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs vor und lässt die Aktivitäten durch ein regelmäßiges externes Audit überprüfen. Um den Benzinverbrauch im Unternehmen und damit auch den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern, sehen beispielsweise die Richtlinien für Dienstreisen vor, bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Optional steht jedem Mitarbeiter eine Bahncard 100 als Alternative zu einem Firmenfahrzeug zur Verfügung. Um die Mitarbeiter zu animieren, einen umweltfreundlichen Pkw zu fahren, erhalten sie einen zusätzlichen Bonus in Form von einer jährlichen

Zahlung, wenn sie einen Pkw mit einer guten Effizienzklasse wählen. Sukzessive werden neben der Umstellung auf LED-Beleuchtung, alte PC-Desktops durch neue stromsparende Laptops ausgetauscht. Zusätzlich wird bei Einkaufsentscheidungen, beispielsweise bei der Auswahl des Druckerpapiers, auf verschiedene Siegel sowie bei der Installierung eines neuen Rechenzentrums auf Energieeffizienz geachtet.

Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern wird im besonderen Maße auf Chancengerechtigkeit und Diversity geachtet. Deshalb gibt es einen Kodex, der bezüglich der Einstellung und dem Umgang mit Mitarbeitern verbindliche Regelungen enthält. Bei Nichteinhaltung der Regelungen besteht die Verpflichtung des Unternehmens, dagegen vorzugehen, einschließlich arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

Der USU-Gruppe ist es bewusst, dass nur gesunde, ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter bestmöglich zur Wertschöpfung und dem Erfolg des Unternehmens beitragen. Das Gesundheitsmanagementsystem ist in drei verschiedenen Säulen organisiert. Die Personalabteilung ist für allgemeine Maßnahmen, den Kontakt mit Krankenkassen, die Organisation, die Finanzierung/Versteuerung, die staatliche Förderung und für die Einholung von Angeboten Dritter wie beispielsweise Gymnastik am Arbeitsplatz oder Förderung von Mitgliedschaften zuständig. Das Facility Management trägt die Verantwortung für betriebsärztliche Maßnahmen, die Ergonomie am Arbeitsplatz und für eine angemessene Büroausstattung. Schließlich ist die Mitarbeitervertretung dazu aufgefordert, Anregungen aus der Belegschaft aufzunehmen und vorzubringen sowie eigene Vorschläge zu entwickeln. Das Facility Management und die Mitarbeitervertretung berichten hierzu fachlich an die Personalabteilung, die in Abstimmung mit dem Vorstand und der Mitarbeitervertretung über geplante Maßnahmen entscheidet.

Auch bei Investitionsprozessen werden Nachhaltigkeitsaspekte in die Entscheidungsfindung miteinbezogen. Beispielsweise spielt bei der Wahl der Standorte das Entwicklungsstadium und das Werteverständnis des jeweiligen Landes eine große Rolle.

Da der wirtschaftliche Erfolg der USU-Gruppe in besonders hohem Maße von den Kunden abhängig ist, wurden verschiedene Prozesse initiiert, welche deren Zufriedenheit sicherstellen sollen. Dabei spielt nicht nur die hohe Qualität der Produkte eine wichtige Rolle. Zum einen gibt es verschiedene Kommunikationskanäle, welche dazu dienen, die Bedürfnisse und Ansprüche der Kunden wahrnehmen zu können, um diese anschließend aufzugreifen und zu erfüllen. Diese reichen von Kundenbefragungen, über den jährlich stattfindenden Fach- und

Kundenkongress USU-World bis hin zu dem stetigen direkten Austausch mit den Beratern des Unternehmens. Zum anderen ist neben den verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten und Feedback-Mechanismen die Erfüllung von spezifischen Kundenwünschen essentiell für deren Zufriedenheit. Um spezifische Kundenwünsche erfüllen zu können, findet unter anderem eine gemeinsame individuelle Entwicklung des gewünschten Produkts statt. Zusätzlich sind die Produkte so konzipiert, dass Kunden die Möglichkeit haben, diese nicht nur zu verwenden, sondern auch eigenständig weiterzuentwickeln.

Um die Innovationskraft der USU, welche eine entscheidende Komponente für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg ist, zu stärken, wird seit Jahren überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung investiert sowie verschiedenste Projekte durchgeführt. So wurde die Gesellschaft beispielsweise von dem Schweizer Investment-Forschungsunternehmen ALPORA als TOP INNOVATOR 2017 identifiziert und mit einem Award ausgezeichnet. Des Weiteren erhielt USU für seine F&E-Aktivitäten das Siegel „Innovativ durch Forschung“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft.

Den Kern des geschäftlichen Handelns und Verhaltens miteinander bildet die Unternehmenskultur der USU mitsamt deren Werten und Grundsätzen. Bereits bei der Firmengründung 1977 wurde die Unternehmenskultur als zentraler Faktor von Vertrauen und Stil erkannt. Früh erarbeitete das damals noch kleine Unternehmen 1988 eine schriftliche Fassung zur Firmenkultur. Das Unternehmensleitbild wurde dann 1993 im Rahmen von mehrtägigen Workshops zusammen mit Mitarbeitern aktualisiert und wird seitdem in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. ergänzt. Es basiert auf dem Code of Conduct

international tätiger Industrieunternehmen. Trotz der schriftlichen Fixierung legt die USU-Gruppe großen Wert darauf, den Geist dieser Buchstaben durch die tägliche Praxis weiterhin wach und lebendig zu halten. Dies zeigt sich beispielsweise auch bei der Auswahl neuer Mitarbeiter. Hier gilt die Devise, dass die emotionale und soziale Kompetenz der Mitarbeiter mindestens ebenso wichtig ist wie deren fachliche Qualifikation. Ein weiterer Hinweis auf eine lebendige Unternehmenskultur ist die Tatsache, dass die Türen zum Vorstand für alle Mitarbeiter seit nun 40 Jahren offenstehen – über alle Hierarchie-, Bereichs- und Fachgrenzen hinweg.

Der USU-Gründer und heutige Aufsichtsratsvorsitzender Udo Strehl beschreibt sein Verständnis der Unternehmenskultur folgendermaßen: „Für mich ist Erfolg nicht nur der wirtschaftliche Gewinn, der am Jahresende in einer Bilanz erscheint. Langfristig in einem umkämpften Markt mit eigenem Profil zu bestehen, ist die Herausforderung. Diese kann nur der bestehen, der sein tägliches Tun in Einklang mit seiner persönlichen Grundüberzeugung bringt. Gleiches gilt für einen Menschen wie für ein Unternehmen. Ich glaube, ein harmonisches Umfeld ist die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Vertrauen muss man sich immer wieder erarbeiten und beweisen. Speziell als Dienstleister im schnelllebigen Markt der Informationstechnik. Die USU arbeitet mit Menschen für Menschen. Das Unternehmen ist also gefordert, auf diese offen und ehrlich zuzugehen und um ihr Vertrauen zu werben. Das Ziel ist es, neueste Technologie und Know-how verständlich zu machen und in Anwendungslösungen einzubringen, die der Kunde braucht und versteht. Vertrauen erwirbt man sich nicht mit Worten, sondern mit Taten. Nur dadurch wird man sich positiv unterscheiden können. Dafür stehe ich ein.“



## KONTROLLE

— Zusätzlich zu den gängigen betriebswirtschaftlichen Leistungsindikatoren werden innerhalb der USU-Gruppe verschiedene Indikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug erhoben.

Neben der Erhebung der Kundenzufriedenheit durch kontinuierliche Umfragen, der F&E-Quote als Basis für die Messung der Innovationskraft und der Spendensumme werden insbesondere in den Bereichen Personal und Umwelt konkrete Leistungsindikatoren gemessen und bewertet.

### Personal

Es werden systematisch nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen aus dem Personalbereich erhoben und intern gesteuert.

Auf Basis der Ergebnisse entwickelt die Personalabteilung Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Die wichtigsten Mitarbeiter-bezogenen Kennzahlen sind in der unten stehenden Grafik dargestellt.

### Umwelt

Die USU stellt sich ihrer umweltpolitischen Verantwortung und strebt aktiv eine stetige Verbesserung der Energieeffizienz an. Im Rahmen des betrieblichen Energiemanagementsystems werden Energieverbräuche und -kosten und damit der Einfluss auf die Umwelt anhand verschiedener Leistungsindikatoren systematisch erfasst.

Die für die USU-Gruppe relevanten Umweltkennzahlen sind:

- Energieverbrauch: Strom
- Anteil erneuerbarer Energien
- Kraftstoffverbrauch
- CO<sub>2</sub>-Emissionen (Strom & Kraftstoff)



## ANREIZSYSTEME

— Allen Mitarbeitern ist bewusst, dass das oberste Unternehmensziel ein nachhaltiges, profitables Wachstum ist.

Dies bedeutet für die USU, eine Balance zwischen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension zu schaffen.

Die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren sich vornehmlich an kaufmännischen Kennzahlen und an der dauerhaften Wertschöpfung wie z.B. der Effizienzsteigerung von Prozessen oder der nachhaltigen Entwicklung neuer Dienstleistungen für Kunden. Der langfristige Erfolg der USU-Gruppe als Softwarehaus ist in besonderem Maße von guten Kundenbeziehungen und der Zufriedenheit der Kunden abhängig. Allerdings ist die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, wie beispielsweise der Kundenzufriedenheit bisher nicht explizit Bestandteil von Zielvereinbarungen und Vergütungen. Die Einhaltung und



Förderung eines nachhaltigen Handelns wird jedoch grundlegend von allen Mitarbeitern vorausgesetzt und wird als Bedingung für die dauerhafte Wertschöpfung erachtet.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, für den Bereich Nachhaltigkeit neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzureichen, welche dann auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden.

### Vergütungspolitik

Die Vergütung des Aufsichtsrates als höchstes Kontrollorgan der Gesellschaft ist im Geschäftsbericht veröffentlicht und damit transparent. Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates setzt sich aus einem Fixum und einem erfolgsabhängigen Bestandteil zusammen. Die Gesamtvergütung ist dabei auf 200 % der fixen Jahresvergütung begrenzt.

Darüber hinaus sieht das Vergütungsmodell für alle Führungskräfte der USU-Gruppe einen variablen Anteil vor. Die individuellen Zielvereinbarungen enthalten dabei teilweise auch qualitative Ziele im Bereich der CSR-Handlungsfelder, beispielsweise Produktqualität oder Kundenzufriedenheit.

In Deutschland, in dem rund 70 % des Konzernumsatzes generiert werden, liegt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau bei rund 3,6 und zeigt damit die geringe Spreizung der Gehälter. Alle Standorte außerhalb Deutschlands generieren gemeinsam die restlichen 30 % des Konzernumsatzes und sind an dieser Stelle aufgrund ihrer geringen signifikanten geschäftlichen Aktivitäten nicht aufgeführt.

## BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

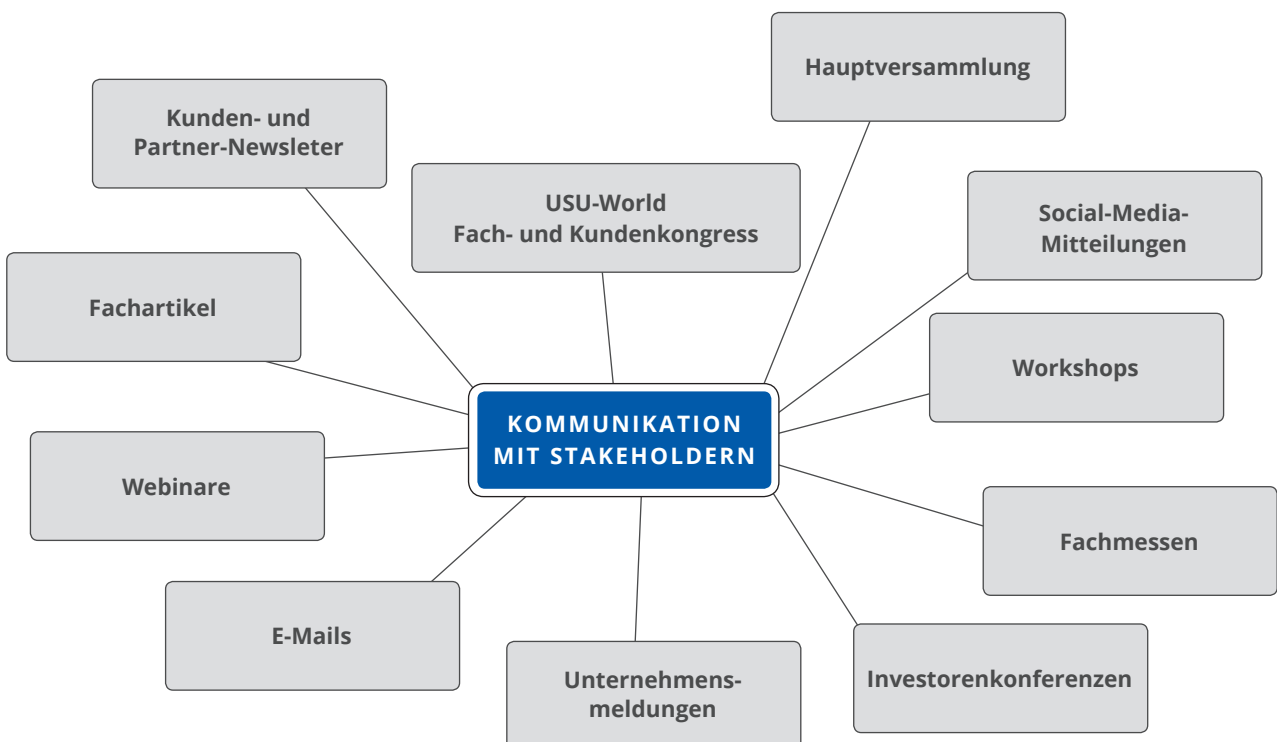
— Die USU-Gruppe legt größten Wert auf den Dialog mit ihren Stakeholdern und steht kontinuierlich mit ihnen im Austausch.

Das Ziel ist es, die wachsenden Ansprüche, Anforderungen und Erwartungen, die verschiedene Stakeholder bezüglich der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens stellen, zu verstehen, Anregungen aufzugreifen und Erkenntnisse in die Geschäfts- und Entscheidungsprozesse einzubinden.

Die Identifizierung der Anspruchsgruppen wird anhand einer Stakeholderanalyse im Rahmen des Risikomanagements durchgeführt. Die USU-Gruppe sieht als seine wichtigsten Stakeholder bestehende und zukünftige Mitarbeiter/innen, Kunden, Aktionäre, Investoren, Liefer- & Technologiepartner, Kommunen, Verbände und Öffentlichkeit sowie Wettbewerber.

Der aktive Dialog mit diesen Gruppen erfolgt regelmäßig über verschiedenste Kanäle. Für alle Gruppen ist ein Austausch definiert in Form von verschiedenen Formaten, die in ihrer Tiefe und Anzahl je nach Bedarf variieren.

Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit bietet die USU-Gruppe somit den Stakeholdern Transparenz über das eigene Handeln – in wirtschaftlicher wie sozialer Hinsicht zum Thema Nachhaltigkeit. Für die USU sind die Mitarbeiter, die Kunden, die Gesellschaft in der Region inklusive Bildungseinrichtung sowie die Investoren und



Aktionäre jene Anspruchsgruppen, welche das größte Interesse und die höchsten Ansprüche in Bezug auf nachhaltiges Handeln an das Unternehmen stellen. Deshalb ist der Kontakt und Austausch mit diesen vier Anspruchsgruppen in besonderem Maße für die nachhaltige Entwicklung und Handlungsweise der USU von Bedeutung.

### Mitarbeiter

Die Identifikation der Ansprüche und Bedürfnisse der Mitarbeiter ist für die USU-Gruppe von besonderer Bedeutung. Die bewusste Wahrnehmung dieser ist notwendig, um eine passgenaue sowie nachhaltige Personalpolitik gewährleisten zu können. Deshalb fördert die USU den persönlichen Austausch mit und zwischen den Mitarbeitern fach- und bereichsübergreifend durch vielfältige Maßnahmen. Die Plattform USU Inside bietet als konzernweites Intranet die Möglichkeit Informationen, Gedanken und Meinungen auszutauschen. Veröffentlichte Informationen und Beiträge können kommentiert, Fragen hierzu gestellt und Ideen vorgeschlagen werden. Zusätzlich ist innerhalb des Intranets ein Vorschlagswesen integriert, durch welches die Mitarbeiter Anregungen jeglicher Art vortragen können. Außerdem bieten regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragungen unter anderem die Möglichkeit, Vorschläge, Kritik und Änderungswünsche bezüglich verschiedener Nachhaltigkeitsthemen anzubringen. Zu Anfang des Jahres werden alle Mitarbeiter zu einer zweitägigen Kick-Off-Veranstaltung eingeladen, bei denen das Management Strategie und Ziele erläutert und sich den Fragen der Mitarbeiter stellt. Daneben sind Teambuilding-Maßnahmen ein wichtiger Teil dieser Veranstaltung. Im Juli jeden Jahres findet der für alle Mitarbeiter offene USU-Treff statt, bei dem über die aktuelle Geschäftsentwicklung und aktuelle Themen diskutiert wird und neue Mitarbeiter vorgestellt werden. Für alle neuen Mitarbeiter der USU-Gruppe wird außerdem die zweitägige Einführungsveranstaltung „U Step In!“ organisiert, bei der u.a. Strategie, Organisation und Geschäftsbereiche der USU-Gruppe vorgestellt werden.

Zusätzlich trägt die freiwillige Mitarbeitervertretung der USU GmbH, welche die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Management und Vorstand vertritt, zu einer guten Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter und insbesondere deren wachsenden Ansprüche bei. Des Weiteren gehört der kontinuierliche Qualifizierungsausbau durch Seminare und Schulungen zum Arbeitsalltag der USU-Mitarbeiter. Viele weitere Veranstaltungen wie z.B. Skiausfahrten, Weihnachtsfeiern oder Sommerfeste sowie das Prinzip offener Bürotüren runden die Kommunikationsmöglichkeiten ab.

### Kommune / Schulen / Hochschulen / Gesellschaft (Regional)

Im Mittelpunkt des gesellschaftlichen und sozialen Engagements der Gruppe steht besonders der lokale Bereich. Hier unterstützt USU eine Vielzahl wohltätiger, gemeinnütziger sowie kultureller Einrichtungen, Organisationen und Projekte. Der stetige Austausch mit den verschiedenen Gruppen innerhalb der Gesellschaft ist von hoher Bedeutung für die USU-Gruppe. Nur durch eine intensive Kommunikation ist es möglich, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche aktiv wahrnehmen zu können.

Die enge Kooperation mit Schulen und Hochschulen, welche unter anderem Schulungen, Vorträge sowie die Teilnahme von Schülern an den Jahreshauptversammlungen der USU umfasst, ermöglicht es diesen, ihre Bedürfnisse der USU mitzuteilen. Regelmäßig wird gemeinsam über verschiedene Arten der Unterstützung und Förderung beraten.

Um den Austausch mit der Gemeinde Möglingen, welche der Hauptsitz der USU-Gruppe ist, zu fördern, finden je nach Bedarf Treffen mit der dortigen Bürgermeisterin statt, bei welchen Möglichkeiten der Unterstützung der Gemeinde und gemeinsame Projekte besprochen werden, z.B. die Spendenaktion von 20 Tablets für eine Möglinger Schule.



Stuttgart

Besonders wichtig ist dem Unternehmen die Förderung von Organisationen, Vereinen, Mannschaften, Sportlern und Künstlern aus der Region. Die Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, Vorschläge für konkrete Unterstützungsmöglichkeiten dieser Gruppen vorzubringen. Durch diese Möglichkeit können die Bedürfnisse und der Unterstützungsbedarf verschiedener Interessensgruppen aus der Region identifiziert und abhängig von der Umsetzbarkeit erfüllt werden.

### Kunden

Für den langfristigen Erfolg der USU-Gruppe als Softwarehaus ist die vollumfängliche Erfüllung von Kundenbedürfnissen und deren speziellen Anforderungen von besonderer Bedeutung. Zum Austausch und zur Wahrnehmung von Ansprüchen stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Der intensivste Kontakt besteht zwischen den Kunden und den Beratern der USU, da dort ein direkter und stetiger Austausch stattfindet. Zusätzlich fördern langjährige Partnerschaften mit Bestandskunden eine optimale Kommunikation und die Erfassung wachsender Ansprüche. Durch diesen engen Austausch kann eine gemeinsame und individuelle Entwicklung von Projekten realisiert werden. Abgerundet werden die Kommunikationsmöglichkeiten unter anderem durch regelmäßige Kundenbefragungen und den jährlich stattfindenden Fach- und Kundenkongress USU World.

### Investoren / Aktionäre

Investoren und Aktionäre haben als Kapitalgeber ein besonders großes Interesse an einer nachhaltigen Unternehmensführung. Deshalb ist es wichtig, einerseits diese Anspruchsgruppe ausreichend über Unternehmensvorgänge zu informieren und andererseits deren Anforderungen zu identifizieren. Die Investoren und Aktionäre haben die Möglichkeit, sich mit ihren Ansprüchen und Bedürfnissen an den internen Vertreter der Investoren der USU-Gruppe zu wenden, welcher deren Anliegen an den Vorstand weiterleitet. Zusätzlich findet im Rahmen der Jahreshauptversammlung und des Fach- und Kundenkongresses USU World, zu dem ebenfalls Investoren und Aktionäre eingeladen werden, ein regelmäßiger Interessensaustausch statt. Durch verschiedene Informationskanäle wie beispielsweise regelmäßige Newsletter, Pressemitteilungen via E-Mail und die Homepage der USU-Gruppe als Informationsplattform werden den Investoren und Aktionären alle wesentlichen Vorgänge und Neuerungen mitgeteilt.

Des Weiteren steht der Investor Relations-Beauftragte den Investoren und Aktionären permanent für Rückfragen als Ansprechpartner zur Verfügung und berichtet auch über die Nachhaltigkeitsaspekte der USU-Gruppe.



## INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

— Die Produkte der USU-Gruppe als nicht produzierendes Unternehmen haben während ihres gesamten Entwicklungs- und Lebenszyklus nur eine geringe Auswirkung auf die Umwelt.

Andererseits hat die USU-Gruppe als nicht produzierendes Unternehmen nur eingeschränkte Möglichkeiten, durch Innovations- oder Produktmanagement den Energieverbrauch des Unternehmens signifikant zu senken.

Dennoch legt die USU hohen Wert darauf, im eigenen Haus schonend mit Ressourcen umzugehen und ihren ökologischen Fußabdruck so klein wie möglich zu halten. Durch die Virtualisierung der Server, durch eine zunehmende Nutzung von Cloud-Lösungen sowie durch das Umstellen von Desktops auf umweltfreundliche und mobile Laptops sowie LED-Bildschirme fördert die Gesellschaft sukzessive eine ressourcenschonende Nutzung.

Nahezu alle Software-Produkte der USU-Gruppe sind auch als so genannte Software-as-a-Service-Lösungen verfügbar. Kundenunternehmen nutzen in diesem Fall die USU-Software als Dienstleistung, Infrastruktur und Betrieb werden von Seiten der USU bereitgestellt. Dies gewährleistet nicht nur höchste Datensicherheit, sondern auch eine optimale Auslastung und Energieeffizienz der Serverräume. Mittelfristig wird eine konzernweite Zentralisierung auf ein Rechenzentrum angestrebt, wobei die Auswahl des Rechenzentrums-Dienstleisters auch nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten (z.B. Nutzung der Abwärme von Cloud-Servern für die Beheizung des Gebäudes, Betreibung der Server durch regenerative Energien) erfolgen soll. Die USU informiert ihre Kunden offensiv über diese Möglichkeiten.

Es ist ein zentrales Ziel des Vorstandes, die Energieeffizienz in der USU-Gruppe langfristig und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu steigern. Hierfür wurde 2016 ein Energiemanagementsystem nach EN ISO 50001:2011 eingeführt und im Jahr 2018 durch ein Energie-Audit abgelöst. Zur Überwachung der energiebezogenen Leistung wurden Energieleistungskennzahlen ermittelt. Diese sind dokumentiert und werden regelmäßig überprüft. Ein Team um den Energiemanagement-Beauftragten stellt sicher, dass eine regelmäßige Bewertung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs erfolgt, energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen eingesetzt sowie sämtliche Aktivitäten durch regelmäßige Audits überprüft werden. Die Leitlinien zum Energiemanagement wurden erstellt, dokumentiert und an die Belegschaft kommuniziert. So konnte beispielsweise der gesamte Stromverbrauch der deutschen Standorte (ohne München) von 2016 auf 2017 durch die Zentralisierung der IT und die Fokussierung auf Virtuelle Server sowie die Umstellung von herkömmlichen Leuchtmitteln auf LED-Lampen um 20,6% gesenkt werden.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, ist nicht bekannt. Allerdings wurden in 2018 ca. 1% des Umsatzes für ergonomische Büroausstattung sowie für die Umstellung auf energieeffiziente Hardware, Klima-Invertergeräte sowie LED-Beleuchtung investiert. Zudem ist die Berücksichtigung von Umwelt- und sozialen Faktoren fest in der M&A-Strategie der USU-Gruppe verankert. So werden beispielsweise nur Unternehmen für einen Kauf in Betracht gezogen, welche auch kulturell zur USU-Gruppe passen.





# UMWELT

## INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Die USU-Gruppe verfolgt in ihrer Umweltpolitik den gleichen hohen Anspruch an Effizienz wie in ihrem operativen Geschäft.

Negative Umweltauswirkungen sollen nach Möglichkeit vermieden und Verbrauchsmaterialien effizient eingesetzt werden. Als IT-Unternehmen beansprucht die USU-Gruppe natürliche Ressourcen in einem vergleichsweise geringen Umfang. Das Managementsystem umfasst dennoch die folgenden Kennzahlen:



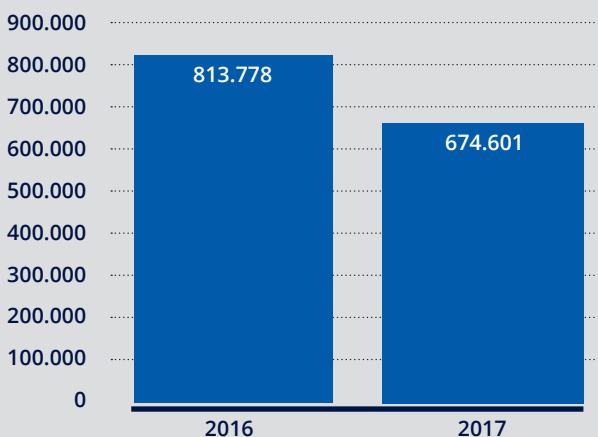
- Gesamtstromverbrauch in kWh
- Stromverbrauch in kWh pro MA
- Gesamtenergiekosten in EUR (primär Strom)
- Anteil erneuerbarer Energie (Strom) in Prozent
- Kraftstoffverbrauch und durchschnittlicher CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Pkw

Da die USU-Gruppe ein nicht produzierendes Unternehmen ist, beschränkt sich der Wasserverbrauch auf den in Büros üblichen Verbrauch durch Sanitäreanlagen und Getränkekonsum. An den USU-Standorten stehen Wasserspender für die Mitarbeiter zur Verfügung, um den Gebrauch von Plastikflaschen zu minimieren. Auch der Stromverbrauch beschränkt sich auf den in Büros üblichen Verbrauch durch Beleuchtung, Heizung und Gebrauch von Elektrogeräten.

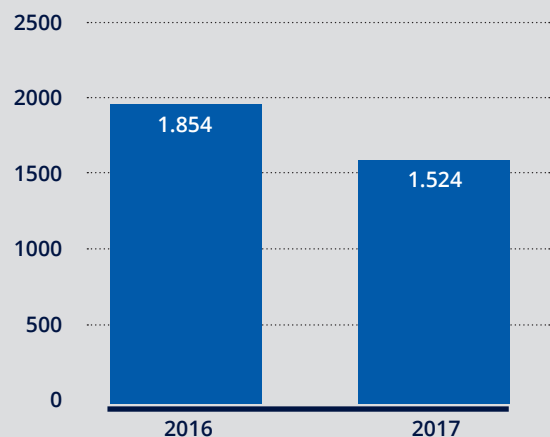
Die Grafiken zeigen sowohl den Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) als auch den Verbrauch pro Mitarbeiter. Die Werte beziehen sich auf die Jahre 2016 und 2017. Für das Jahr 2018 sind noch keine Daten vorhanden, da die Büroräume ausschließlich Mietobjekte sind und die entsprechenden Nebenkostenabrechnungen zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht vorlagen. Außerdem bezieht sich der Verbrauch lediglich auf Deutschland, mit Ausnahme des Standorts München, da an diesem ein sogenannter „All-In-Vertrag“ gilt, bei welchem die Verbrauchsmengen nicht explizit erfasst werden.

Zu erkennen ist, dass der Gesamtstromverbrauch in Deutschland um gut 20 Prozent gesunken ist, obwohl in den 2017er Zahlen ein neu hinzu gekommener Standort in Berlin durch die Akquisition der unitB technology GmbH eingerechnet wurde. Ohne Berücksichtigung dieses neuen Standortes lag die Stromeinsparung sogar bei 27,6%. Dies lag nicht zuletzt an der Konzentration der Konzern-IT, der Fokussierung auf Virtuelle Server und der Umstellung von herkömmlichen Leuchtmitteln auf LED-Lampen. Für die europäischen Standorte wurden die Stromverbräuche für 2017 erstmals erfasst und dienen insofern für zukünftige Vergleichsbetrachtungen. So belief sich der konzernweite Stromverbrauch (ohne USA) in 2017 auf 800.265 kWh und damit in Summe sogar unter den Verbräuchen, die im Vorjahr allein in Deutschland anfielen. Für die kommenden Jahre ist auch die Erweiterung auf den Gesamtkonzern inklusive der US-amerikanischen Standorte avisiert.

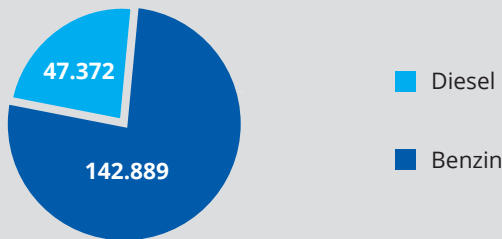
**Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) in kWh**



**Stromverbrauch pro Mitarbeiter bei der USU-Gruppe Deutschland in kWh**



### Kraftstoffverbrauch der USU-Gruppe in Litern 2017



Aufgeführte Grafik zeigt den Gesamtkraftstoffverbrauch der USU-Gruppe in Liter, aufgeteilt nach Kraftstoffart. Um die Einheitlichkeit des Berichts zu wahren, bezieht sich auch diese Umweltkennzahl und alle weiteren, wie der Stromverbrauch, auf das Jahr 2017. Die Literangaben entsprechen für die Kraftstoffart Diesel 4,93 (1016: 5,31) Billionen Joule und für die Kraftstoffart Benzin 1,64 (2016: 1,33) Billionen Joule.

Des Weiteren ist der Papierverbrauch der USU-Gruppe relevant. Neben der Hardware-Infrastruktur nutzt die USU fast ausschließlich Büromaterial, um ihre Leistung zu erbringen. Der überwiegende Teil davon ist immer noch Papier – Tendenz weiter abnehmend, denn das Bestreben zum digitalen, papierlosen Büro hat eine Verringerung der Ausdrucke zur Folge. Die Mitarbeiter sind zu einem sparsamen Papierverbrauch und Umgang mit Drucken angehalten. Faxgeräte sind kaum noch im Einsatz. Das von der USU-Gruppe derzeit eingesetzte Papier trägt das EU Ecolabel sowie das PEFC-Zertifikat. Letzteres zeigt an, dass das Papier aus nachhaltiger, kontrollierter Holzwirtschaft gewonnen wird. Bei den Druckern kommen vorwiegend Multi-Funktionsgeräte für die jeweiligen Büroetagen zum Einsatz. Tonerkassetten für den Drucker werden zum Recycling gegeben. Beim gesamten Büromaterialeinkauf wird – soweit möglich – auf Nachhaltigkeit geachtet.

Boden, Fläche und Biodiversität werden durch die Geschäftstätigkeit der USU-Gruppe nicht nennenswert tangiert. Da die USU-Gruppe lediglich Software-Produkte herstellt und eine entsprechende Beratung anbietet, werden auch keinerlei bzw. nur eine unwesentliche Menge an Materialien für die direkte Herstellung und Verpackung verwendet. Der Verbrauch von Heizenergie, Kühlenergie und Wasser sowie die Menge an Abfall und deren Entsorgungsmethode können nicht genannt werden, da die Büroräume an allen Standorten Mietobjekte sind und genannte Daten aus den vorhandenen Nebenkostenabrechnungen nicht ersichtlich sind. Die Erhebung der Daten, falls möglich, wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden. Die Verbrauchsmengen entsprechen dem üblichen Verbrauch in Büroräumen. Dampf wird von der USU-Gruppe nicht verbraucht. Elektrischer Strom, Heizenergie, Kühlenergie oder Dampf wurde nicht verkauft. Die

Wasserentnahme erfolgte aus keinen anderen Quellen außer kommunaler und anderer Wasserversorger. Aufgrund der Geschäftstätigkeit fallen keinerlei gefährliche oder Sonder-Abfälle an. Der Abfall in 2018 gliederte sich – grob geschätzt – in 20% Restmüll und 80% Papier. Letzterer wird sich durch die zunehmende elektronische Dokumentation oder z.B. papierlose Rechnungen in den kommenden Jahren sukzessive weiter verringern. Die USU-Gruppe strebt eine weitgehende Vermeidung von Abfällen im Betrieb an, z.B. durch die Verwendung von Mehrwegsystemen bei Transportverpackungen.

## RESSOURCENMANAGEMENT

— Die USU-Gruppe will die negativen Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten so gering wie möglich halten und die Ressourceneffizienz stetig steigern.

Folgende Ziele haben hat sich die USU-Gruppe gesetzt, um ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren:

- Senkung des Stromverbrauchs um 2 % p.a. (USU-Gruppe Deutschland)
- Senkung des Kraftstoffverbrauchs

Die im Rahmen des Energiemanagements geplanten energetischen Maßnahmen betreffen die folgenden Themenfelder:

- Beleuchtung
- Informationstechnologie (IT)
- Gebäude und Fuhrpark

Die Büroräume der USU-Gruppe befinden sich ausschließlich in Mietobjekten, wodurch keine energetischen Maßnahmen selbst durchgeführt werden können. Deshalb ist ein zentraler Aspekt die Sensibilisierung und regelmäßige Kommunikation der Mitarbeiter durch Schulungen und Informationen. So werden bereits alle neuen Mitarbeiter im Rahmen der Einführungsveranstaltung auf die Umsetzung des Energiemanagements hingewiesen und elementare Verhaltensweisen exemplarisch besprochen (z.B. Vermeidung von Stand-by Verbräuchen bei PCs und Bildschirmen, Ausschalten der Beleuchtung, sowie Einsparen von Wärme). Ausgewählte Aspekte des Energiemanagements werden zudem auf dem halbjährlich stattfindenden Management Meeting diskutiert, um eine konsistente Umsetzung innerhalb der USU-Gruppe zu gewährleisten. Weiterhin gibt es eine Rubrik Energiemanagement im Intranet der USU, die sukzessive aufgebaut und erweitert wird.

Von 2016 auf 2017 wurde der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) unter anderem durch eine sukzessive Zentralisierung der

Konzern-IT und die damit verbundene Zentralisierung der IT-Hardware inklusive der Auswahl energieeffizienterer IT-Hardware-Komponenten (u.a. Server/Klimageräte/Laptops) und die zunehmende Virtualisierung der Server auch aus der Umstellung von Halogendampfstrahlern und -glühlampen auf LED-Beleuchtung. Dieser positive Trend soll in Zukunft beibehalten werden, wenngleich die Höhe der Einsparung in 2017 außerordentlich war. Als mittelfristiges Ziel wurde die Reduzierung des Stromverbrauchs der USU-Gruppe Deutschland um 2 % p.a. ausgegeben. Der Stromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland hatte sich bereits von 2014 bis 2016 um 2,15% reduziert.

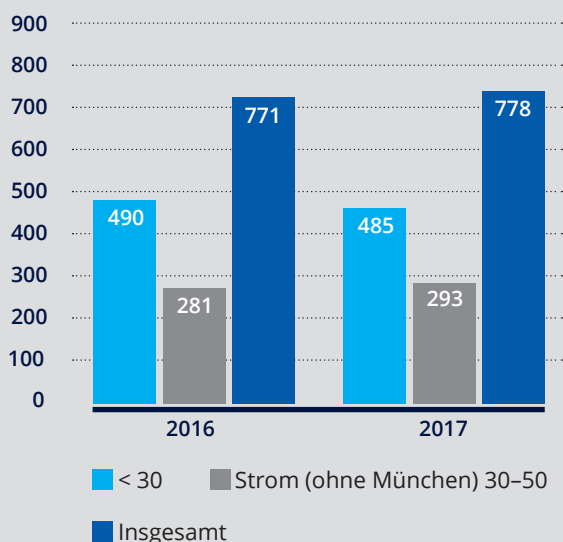
Dies soll durch den weiteren Ausbau oben genannter Maßnahmen wie die Umstellung der Beleuchtung erreicht werden. Zusätzlich soll weiterhin auf die Virtualisierung von Servern gebaut werden. Dadurch wird weniger Hardware und somit auch weniger Kühlenergie benötigt. Weiterhin sollen zunehmend Cloud-Lösungen genutzt werden. Der Strom, den die USU-Gruppe dadurch einspart, wird von dem entsprechenden Anbieter verbraucht, allerdings kann dieser beispielweise durch innovative Methoden der Kühltechnik den eingesetzten Strom effizienter nutzen.

Des Weiteren soll der Kraftstoffverbrauch gesenkt werden. In den kommenden Jahren sollen hierfür realistische Einsparpotentiale ermittelt werden. Es steht ein jährliches Budget von bis zu 50.000 EUR für Effizienzsteigerungen zur Verfügung.

### KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

— Die USU-Gruppe sieht den Schutz des Klimas und die Reduzierung der Treibhausgase als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und versucht

**CO<sub>2</sub>-Emissionen der USU-Gruppe Deutschland in (t)**



deshalb, ihren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Das Energiemanagementsystem fokussiert sich dabei auf CO<sub>2</sub>-Emissionen, verursacht durch den Fuhrpark und den Verbrauch von Strom. Andere Kennzahlen werden derzeit aus zuvor genannten Gründen nicht erhoben, sollen aber in Zukunft sukzessive erweitert werden.

Die aufgeführte Grafik zeigt die CO<sub>2</sub>-Emissionen der USU-Gruppe Deutschland für die Jahre 2016 und 2017. Daraus lässt sich erkennen, dass die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die gestiegene Personalzahl, die auch mit einer zusätzlichen Niederlassung in Berlin als Folge der Übernahme der unitB technology GmbH einherging, angestiegen sind.

Auf die deutschen Standorte des USU-Konzerns bezogen ergaben sich folgende Kennzahlen:

- Kraftstoff CO<sub>2</sub> in t: 485
- Strom CO<sub>2</sub> in t: 293
- Gesamt CO<sub>2</sub> in t: 778

Der Anstieg des Kraftstoffverbrauchs und der damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen lässt sich darauf zurückführen, dass die Fahrzeugflotte von 115 auf 143 Fahrzeuge erhöht wurde. Zusätzlich stehen die Firmen-Pkw den Mitarbeitern auch zur privaten Nutzung zur Verfügung, wobei auch der Kraftstoffverbrauch privater Fahrten über das Unternehmen abgerechnet wird. Dadurch ist nur ein Teil der hier aufgeführten CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Fuhrpark auf die Geschäftstätigkeit der USU-Gruppe zurückzuführen. Dennoch hat die USU es sich zum Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Fuhrpark zu senken. Seit 2017 werden Mitarbeiter durch einen zusätzlichen Bonus in Form einer gestaffelten jährlichen Zahlung dazu animiert, einen Pkw mit einer guten CO<sub>2</sub>-Effizienzklasse zu wählen. Geplant ist weiterhin ein deutlicher Ausbau des Anreizsystems für sprit- und CO<sub>2</sub>-effiziente Modelle. Mittelfristig soll dadurch der Dieselanteil auf unter 40 % sinken, der Elektroanteil auf ca. 10 % steigen. Des Weiteren ist geplant, Elektro-Poolfahrzeuge für Kurzstrecken zu beschaffen. Es gibt ebenfalls Überlegungen, mindestens eine Elektrotankstelle an der Konzernzentrale in Möglingen zu errichten. Des Weiteren sieht die Dienstleisterrichtlinie vor, insbesondere interne Meetings via digitaler Kommunikation durchzuführen und bei Dienstreisen vornehmlich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Flugreisen zu Projekteinsätzen werden weitgehend vermieden.

Wie in der Grafik ersichtlich, sind die durch den Stromverbrauch verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen ungeachtet der gesteigerten Belegschaft und neuer Konzerntöchter/-Standorte allein in Deutschland um über 4% gesunken. Dieser positive Trend soll in Zukunft durch zuvor erläuterte Maßnahmen beibehalten werden. Es nutzen bereits die Tochtergesellschaften LeuTek sowie Aspera an drei ihrer Standorte zu 100 % Strom aus erneuerbaren

Energien – dies macht mehr als die Hälfte des Gesamtstromverbrauchs der USU-Gruppe Deutschland aus. Für die ausländischen Standorte der USU-Gruppe liegen keine diesbezüglichen Daten vor.

In der Darstellung sind für die einzelnen Gesellschaften bzw. Standorte der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien (sofern verfügbar) sowie der jeweilige Stromverbrauch angegeben. Da die Verträge überwiegend mehrjährig laufen, war eine Umstellung der Verträge mit einem geringeren Anteil an erneuerbaren Energien in 2018 nicht möglich. Aufgrund der enormen Stromersparungen an den Standorten, die 100% ihres Stroms aus erneuerbaren Energien beziehen, ging der Anteil regenerativer Energien in 2017 (bezogen auf die deutschen Standorte) auf 67,1% zurück. Daten für 2018 liegen der Gesellschaft noch nicht vor.

Die CO2-Emissionsreduzierung, welche als direkte Folge von Maßnahmen wie beispielsweise der Stromreduzierung durch den Austausch der Beleuchtung und Klimageräte erzielt wurde, wurde nicht gemessen, da es nicht exakt nachweisbar ist, inwieweit der Stromverbrauch durch welche Maßnahmen gesenkt werden konnte.

## GESELLSCHAFT

### ARBEITNEHMERRECHTE

Die Geschäftsstandorte der USU Software AG gewährleisten die Wahrung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen der deutschen Gesetzgebung. Und auch für die ausländischen Standorte, welche sich ausschließlich in Europa und den USA befinden, bekennt sich die Gesellschaft zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie dem UN Global Compact-Programm.

Die Mitarbeitereinbindung ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur der USU-Gruppe. Die Unternehmensleitung legt großen Wert auf die Meinung des Einzelnen und schafft Möglichkeiten, damit deren Ansichten die Unternehmensspitze erreichen können. Grundsätzlich steht buchstäblich allen Mitarbeitern die Tür zu den Vorständen und der Personalleitung ohne Terminvereinbarung offen. Das Management fördert konstruktive Kritik und nimmt hierzu Stellung. Die Mitarbeiter sollen ermutigt werden, Kritik konstruktiv und offen vorzubringen. Dies entspricht auch dem Leitbild der stetigen Verbesserung. Die Mitarbeiter können das Management

Gesellschaft/ Standort	Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	Strom- verbrauch in kWh
Aspera Köln	ca. 30,8 %	15.325
Aspera Aachen	100 %	207.809
Aspera Marburg	100 %	14.490
BIG Social Media	ca. 45,3 %	35.639
LeuTek	100 %	184.607
Omega Software	ca. 50 %	21.761
USU Bonn	ca. 46,9 %	100.000
USU Möglingen Bahnhofstr.	ca. 45,4 %	48.226
USU Möglingen Spitalhof	ca. 45,4 %	169.921
USU Karlsruhe	ca. 55,1 %	16.000
USU SAS Paris	n/a	36.943
USU SAS Lyon	n/a	3.350
USU SAS Sophia	n/a	6.172
USU Software s.r.o Brno	n/a	17.600
USU Software s.r.o Prostejov	n/a	61.599

auch anonym und indirekt über die Mitarbeitervertretung kontaktieren, die deren Anliegen dann mit dem Management bespricht.

Es besteht eine Vielzahl von Feedbackmechanismen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. im Intranet oder der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragung, um auch Nachhaltigkeits-Themen anzusprechen. Über das Intranet werden regelmäßig Informationen des Vorstandes, des Managements oder der verschiedenen Bereiche veröffentlicht. Die Mitarbeiter haben hierbei die Möglichkeit, über eine Kommentarfunktion ihre Meinung zu äußern und sich zu beteiligen. Zur Produktentwicklung und zum Produktdesign sowie zur Verbesserung der internen Prozesse werden regelmäßig Workshops mit Mitarbeitern veranstaltet, bei denen die Mitarbeiter aktiv mitwirken. Bei Umzügen oder Umbaumaßnahmen werden Mitarbeiter frühzeitig eingebunden und nach ihren Vorschlägen und Wünschen befragt, um diese bei der Planung und Umsetzung nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Für Änderungen des persönlichen Arbeitsplatzes (Büroausstattung, Möbel, IT-Ausstattung) können sich die Mitarbeiter auch direkt an den Internen Service und die IT-Abteilung richten. Eine systematische Erfassung der Stimmungslage im Unternehmen erlauben die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, die zu verschiedenen Themen durchgeführt werden wie beispielsweise zu Führungskräften, Arbeitszufriedenheit, Arbeits-

kultur und Einzelthemen wie Nachhaltigkeit. Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung wird den Führungskräften und Mitarbeitern zugeleitet und ist Anlass, sich mit auftretenden Problemen, Anregungen und Mängeln auseinander zu setzen. USU nimmt mit einer konzernweiten Mitarbeiterumfrage regelmäßig am Wettbewerb zu Deutschlands besten Arbeitgebern des Instituts „Great-Place-To-Work“ teil. Die neueste ergab einen Trust Index, welcher Fragen zu Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist beinhaltet, von 77 % bei einem Marktdurchschnitt von 60 %. Generell wird eine aktive Feedback-Kultur im Unternehmen gelebt. Die Vorstände und Geschäftsbereichsleiter führen regelmäßig Gespräche mit allen Mitarbeitern ihres Bereichs und fragen das Feedback der Mitarbeiter aktiv ab.

Die Mitarbeiter der USU-Gruppe erhalten keine direkte Gewinnbeteiligung. Allerdings werden sie indirekt über das variable Gehalt am Unternehmenserfolg beteiligt, welches unter anderem an den Unternehmensgewinn geknüpft ist.



## CHANCENGERECHTIGKEIT

— Dem Vorstand und Management der USU-Gruppe ist eine faire und wertschätzende Unternehmenskultur sehr wichtig. Dazu gehört Respekt und Achtung für jede einzelne Person, dazu gehört, ungeachtet der Situation, höflich und fair miteinander umzugehen. Die Mitarbeiterkennzahlen, welche im Folgenden unter diesem und unter Kriterium 16 Qualifizierung genannt werden, beziehen sich auf die USU-Gruppe Deutschland und erstmals - bis auf wenige Ausnahmen - auch auf den Gesamtkonzern.

### Chancengerechtigkeit, Diversity, Integration

Chancengleichheit bedeutet für die USU-Gruppe, die Möglichkeit jedes Bewerbers oder Mitarbeiters, unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Rasse, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter oder Behinderung, gleiche Chancen bei der Einstellung und der Weiterentwicklung in der USU-Gruppe zu erhalten.

Unter dem Begriff Diversity versteht die USU den positiven Beitrag der sozialen Vielfalt der Mitarbeiter zur Bereicherung und Änderung der Unternehmenskultur insbeson-

dere bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitern und im internationalen Umfeld.

Die aus der Definition abgeleitete Vision heißt für uns: Wir wollen die Vielseitigkeit der Belegschaft ausbauen und sehen dies als Bereicherung für die Unternehmenskultur an. Als Teil der Internationalisierungsstrategie ist die Einstellung und Erhöhung der Aufstiegschancen von Mitarbeitern erwünscht, die hinsichtlich Sprachen und (Berufs-) Erfahrung in anderen Kulturkreisen besondere Fähigkeiten mitbringen und auch gerne in internationalen Projekten eingesetzt werden. Zudem wird die Einstellung und interne Weiterentwicklung von Frauen zur Schaffung einer ausgewogeneren Belegschaftsstruktur bei den Mitarbeitern und Führungskräften gefördert.

Deshalb hat sich die USU als Ziel gesetzt, den Anteil der Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen, insbesondere in den Bereichen Beratung und Entwicklung und in der mittleren Führungsebene, zu erhöhen. Außerdem wird eine Erhöhung der Mitarbeiter mit internationaler Erfahrung und Mehrsprachigkeit insbesondere für Projekte im Ausland angestrebt.

Um diese Ziele zu erreichen und um die Integration von Mitarbeitern in Teams zu fördern, setzt die USU auf eine Zusammenarbeit unterschiedlicher Mitarbeitergruppen. Beispielsweise wird bei Weiterbildungen wie der „U Step Up!“ zur Sozial- und Fachkompetenz sowie bei Projekten und Entwicklungsarbeiten auf gemischte Teams geachtet. Außerdem veranstaltet die USU-Gruppe Workshops zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Zusätzlich erhalten die Führungskräfte und die Mitarbeitervertretung Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland 27,3 %, in Führungspositionen 10 %, und der Vorstand und Aufsichtsrat bestehen jeweils lediglich aus Männern. Um den Frauenanteil in der Belegschaft und insbesondere in Führungspositionen zu fördern, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung und Beförderung bevorzugt. Die zuvor erwähnte konzernweit durchgeführte Mitarbeiterumfrage zu Deutschlands besten Arbeitgebern 2017 ergab bei den weiblichen Mitarbeiterinnen einen Trust Index, welcher Fragen zu Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist beinhaltet, von 79 % (männliche Mitarbeiter: 77 %).

Die Räumlichkeiten (Zugang, Sanitärräume, Arbeitsplätze etc.) der Standorte der USU-Gruppe sind barrierefrei und rollstuhlgerecht zugänglich. Zusätzlich besteht die Möglichkeit des Umbaus der Dienstwagen für Mitarbeiter mit körperlichen Beeinträchtigungen. Durch diese Rahmenbedingungen kann die USU-Gruppe im Jahr 2018 16 schwerbehinderte Menschen in Deutschland beschäftigen.

Die Rekrutierung ausländischer IT-Mitarbeiter ist Teil der Sicherung der Fachkräftebasis. Aus einer Initiative der USU und weiterer Unternehmen sowie der IHK Region

Stuttgart entstand ein Kampagnenfilm, der die Probleme von Migranten bei der Aufnahme in eine fremde Gesellschaft aufzeigt und so einen neuen Blickwinkel auf das Thema Integration schafft. Die Industrie und Handelskammer Region Stuttgart wirbt seitdem mit diesem Film für die Integration ausländischer Fachkräfte in Deutschland. Generell wird bei der USU die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gefördert, beispielsweise durch die Ermöglichung des Erwerbs einer Blue Card. Die Anzahl der Mitarbeiter von Minderheitengruppen wird nicht erfasst.

Bei der Auswahl von Mitarbeitern zählt nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern auch die emotionale Intelligenz. Niemand wird aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner Religion, seines Aussehens oder seiner Herkunft, diskriminiert. Es gibt einen Kodex der zur Einstellung und dem Umgang mit Mitarbeitern verbindliche Regelungen enthält (Chancengleichheit, keine Benachteiligung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der Religion oder der Weltanschauung). Die USU-Gruppe ist stolz darauf, in 2018 nicht einen Diskriminierungsvorfall vermelden zu müssen.



### Faire und angemessene Vergütung

Eine faire Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung der ausgeübten Tätigkeit und der dafür erforderlichen Qualifikation, des Ausbildungsniveaus, dem Kenntnisstand, der übernommenen Verantwortung (fachlich und/oder personell) sowie der Betriebszugehörigkeit und ist branchenüblich.

Ab einem bestimmten Jahresgehalt erhalten alle Mitarbeiter ein Zielgehalt mit einem variablen Anteil. Der variable Anteil wird bei 100% Zielerreichung voll ausbezahlt, bei einer Zielerreichung über 100% entsprechend höher bis maximal zur Verdopplung des variablen Anteils ab 160% Zielerreichung. Die Abhängigkeit zwischen Zielerreichung und Höhe des variablen Gehalts wird zwischen dem Management und der Mitarbeitervertretung vereinbart. Die Bemessung des Zielgehalts, des variablen Anteils und der Erhöhungen erfolgt im Rahmen

bestehender Tätigkeitslevels (Junior, Consultant, Senior, Chief, Executive). Dadurch wird eine faire, im Sinne von vergleichbarer und ziel- und leistungsbemessener Vergütung gewährleistet.

Die Ziele werden jährlich zwischen dem Personalverantwortlichen und dem Mitarbeiter gemeinsam besprochen und festgelegt. Die Personalverantwortlichen führen mit jedem Mitarbeiter einmal jährlich ein Gehaltsgespräch.

Teil der Vergütung der Mitarbeiter bei der USU ist auch ein jährliches Budget für einen Firmen-Pkw oder eine Bahncard 100 bzw. ein alternativer finanzieller Ausgleich bei Nichtnutzung eines Firmenwagens. Alle Mitarbeiter (ausgenommen Junior Level und Mitarbeiter in der Verwaltung, die weniger als fünf Jahre angestellt sind) erhalten den beschriebenen Vorteil, abhängig von dem Level ihrer Stelle. Eine entsprechende Tabelle ist für alle Mitarbeiter transparent im Intranet einsehbar.

### Gesundheitsschutz, Vereinbarung von Familie und Beruf, Arbeitssicherheit

Die USU-Gruppe hält sämtliche Normen des Arbeitsschutzes ein. Den Mitarbeitern werden ergonomische Bildschirmarbeitsplätze gewährleistet. Hierfür finden regelmäßige Begehungen zur Arbeitssicherheit statt. Zusätzlich ist regelmäßig ein Betriebsarzt vor Ort, welcher die Gestaltung und Ergonomie der Arbeitsplätze der Mitarbeiter überprüft. Es gibt dokumentierte Unfallverhaltensvorschriften für alle Bereiche, z.B. im Bereich Pkw oder Büroarbeitsplatz. Konzern-Beauftragter für diese Themen ist der Facility Manager.

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat höchste Priorität. Nur gesunde, ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter tragen bestmöglich zur Wertschöpfung und dem Erfolg des Unternehmens bei. Die Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital einer Firma deren Wertschöpfung im Wesentlichen auf dem Wissen und der Beratungsleistung der Mitarbeiter beruht. Hierzu zählt auch, dass den Mitarbeitern ermöglicht wird, ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und privaten Interessen herzustellen und zu bewahren.

Deshalb ist ein wesentlicher Aspekt des Gesundheitsmanagements der USU-Gruppe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Um den Mitarbeitern eine angemessene Work-Life-Balance zu gewährleisten sowie individuelles und flexibles Arbeiten zu ermöglichen, können sich die Mitarbeiter die Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich einteilen – es sind keine Kernarbeitszeiten vorgeschrieben. Zusätzlich gibt es verschiedenste Zeitmodelle und Teilzeitangebote. Beispielsweise besteht die Möglichkeit zur schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit sowie die Option, durch die Reduzierung der Vergütung mehr Urlaubstage nehmen zu können. Außerdem können durch die Komprimierung der

Arbeitszeiten einzelne Wochentage freigenommen werden. Selbstverständlich haben die Mitarbeiter durch die Home-Office-Regelung auch die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und diese zu sensibilisieren, finden regelmäßig Impulsveranstaltungen zu Gymnastik und Ergonomie an Arbeitsplätzen statt sowie weitere Vorträge, beispielsweise zu Stressmanagement, um Burn-Out-Erkrankungen vorzubeugen. Außerdem sind die Führungskräfte aufgefordert, in einem jährlichen Gespräch Themen wie Burn-Out und Work-Life-Balance anzusprechen. Die USU bietet außerdem eine betriebsärztliche Versorgung mit regelmäßigen Beratungen, Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen etc. an. Darüber hinaus bestehen unter anderem Angebote für Rückengymnastik in den eigenen Räumen, und es werden kostenlose Massagebälle verteilt.

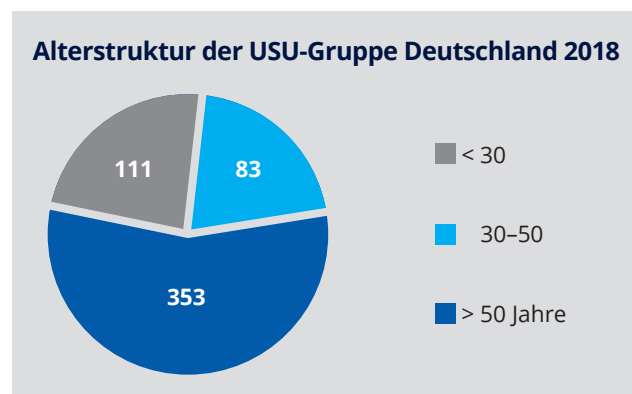
Grundsätzlich werden auch Gesundheitsangebote und Mitgliedschaften, beispielsweise in einem Fitnessstudio, gefördert. Außerdem gibt es das Angebot von regelmäßigen Lauftreffs sowie die Organisation und Übernahme der Kosten von Spielfeldern bei wöchentlichen Treffen zu Badminton oder Volleyball. Die Mitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit zur kostenlosen Teilnahme an Erste-Hilfe-Seminaren sowie an Pkw-Fahrsicherheitstrainings. Neben Ernährungswochen wie „Gesundes Essen“ in Zusammenarbeit mit der AOK und Vorträgen zu gesunder Ernährung wird den Mitarbeitern kostenlos Obst zur Verfügung gestellt.

Bestätigt wird die Arbeit der USU-Gruppe im Bereich Gesundheitsmanagement durch eine vergleichsweise geringe Krankheitsquote von 3,6 % in Deutschland, die zwar über Vorjahr liegt, zugleich aber auch deutlich unter dem Durchschnitt aller deutschen Unternehmen. Bezogen auf die USU-Gruppe (ohne USA) lag die Krankheitsquote mit 3,2 sogar noch darunter. Erfreulich ist zudem, dass es auch in 2018 weder einen Arbeitsunfall, einen Fall von Berufskrankheit oder einen arbeitsbedingten Todesfall gab.

## QUALIFIZIERUNG

Der Unternehmenserfolg der USU-Gruppe basiert auf dem Wissen und Können der Mitarbeiter, ihrer Professionalität, ihren Charakteren, ihrer Kreativität. USU versteht sich als lernende Organisation, in der jeder Mitarbeiter sein Wissen und neu Erlerntes für das Unternehmen und die Kollegen transparent macht. Fortbildungen und Schulungen prägen die Arbeits- und Berufswelt bei der USU-Gruppe. Diese werden unabhängig von Alter, Geschlecht und Karrierestufe aufgrund individueller fachlicher Erfordernisse durchgeführt. Für die Aus- und Weiterbildung werden deshalb jährlich, so auch in 2018, etwa 16 Stunden pro Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht oder Position aufgewendet.

Der USU-Gruppe ist es wichtig, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eng mit der Strategie abzugleichen, um zur richtigen Zeit die richtigen Profile zur Verfügung zu haben und die Mitarbeiter zu motivieren, sich an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen. Um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken, wird einerseits insbesondere die fachlichen und sozialen Kompetenzen der älteren Mitarbeiter gefördert und andererseits wird auf eine Stärkung der Ausbildung junger Menschen Wert gelegt. Gemischte Teams sollen hierbei helfen, dass sich die Fähigkeiten der verschiedenen Mitarbeitergruppen gut ergänzen. Die Altersstruktur der Mitarbeiter der USU-Gruppe Deutschland für das Jahr 2018 gestaltet sich wie folgt:



Dadurch ergibt sich ein Durchschnittsalter innerhalb der USU-Gruppe Deutschland von 40 Jahren (2017: 41 Jahre), was leicht unter dem Vorjahr liegt. Auch konzernweit lag das Durchschnittsalter bei 40 Jahren. Eine Aufstellung der Altersstruktur nach Mitarbeiterkategorie ist nicht vorhanden. Der Aufsichtsrat der USU-Gruppe setzt sich aus drei männlichen Mitgliedern zusammen, welche jeweils über 50 Jahre sind, wobei ab dem Jahr 2019 mit Frau Walker-Rudolf, die nach dem altersbedingten Ausscheiden von Günter Daiss aus dem Aufsichtsrat gerichtlich bestellt wurde, eine Frau im Aufsichtsrat vertreten sein wird.

Das USU-eigene Personalentwicklungs- und Fortbildungsprogramm „U Step Up!“ ist seit vielen Jahren ein wichtiger Baustein der Unternehmensphilosophie. Die einzelnen Module sind auf die verschiedenen Mitarbeitergruppen und deren Erfahrungsschatz zugeschnitten – vom Berufseinsteiger (Young Professional) und Berufserfahrenen (Senior Professional) bis hin zur Führungskraft. Das Programm bildet ein breites Spektrum an fachlichen und methodischen Trainings sowie Workshops zur sozialen Kompetenz ab. Schwerpunkte liegen in der Begleitung und Steuerung von Projekten, in der Gestaltung von Veränderungsprozessen sowie in der Kommunikation mit Kunden und Kollegen.

Um die individuellen Bedürfnisse nach konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiter berücksichtigen zu können, werden im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen die Mitarbeiter befragt und der notwendige Bedarf eruiert. Entsprechend ergibt sich für jeden Einzelnen ein individueller Weiterbildungsplan, welcher jährlich festgelegt und möglicherweise auf veränderte Bedingungen hin angepasst wird. Unter anderem werden für die Mitarbeiter individuelle Angebote bereitgestellt wie z.B. die Ausbildung und Zertifizierung in internationalen Projektmanagementstandards oder Individuelle und projektbezogene Angebote zu den Themen IT-Fachkompetenzentwicklung und Zertifizierungen.

Die Führungskompetenz der aktuellen und zukünftigen Führungskräfte stärkt die USU durch das Schulungsmodul „Führungskräfte Trainings“. Dies ist ein regelmäßig stattfindendes zweitägiges Führungskräfte-Seminar inklusive Vorstand und dem Unternehmensgründer, welches unter anderem einen Block zur Teambildung beinhaltet.

Die USU-Gruppe bietet sowohl verschiedene Ausbildungsplätze für unterschiedliche Berufsbilder an als auch die Absolvierung eines dualen Studiums. Die Auszubildenden haben zudem die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Seminaren. Darüber hinaus fördert die USU-Gruppe die Anfertigung von Abschluss- und Doktorarbeiten. Im Jahr 2018 beschäftigte die USU-Gruppe Deutschland zehn Auszubildende und DH-Studenten sowie 20 Praktikanten und Werkstudenten.

Damit die Mitarbeiter der USU-Gruppe auf Dauer ihre Leistungen im Unternehmen optimal einsetzen können, wird neben Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf ein ausgeprägtes Gesundheitsmanagement gesetzt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einer angemessenen Work-Life-Balance und auf Angeboten, welche der Sensibilisierung dienen, den Teamgeist stärken und die Gesundheit der Mitarbeiter fördern. Genauer beschrieben sind diese Maßnahmen unter Kriterium 15 Chancengerechtigkeit.

### Übersicht der Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland

	2018	2017
Mitarbeiteranzahl konzernweit	694	668
Mitarbeiteranzahl Deutschland	544	525
Anzahl Auszubildende / DH-Studenten	10	10
Anzahl Werkstudenten / Praktikanten	20	35
Anzahl Aushilfen	17	14
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter	16	15
Frauenanteil an Gesamtbelegschaft (in %)	27,3	27
Frauenanteil an Führungspositionen (in %)	10	10
Frauenanteil im Aufsichtsrat (in %)	0	0
Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (in %)	70	70
Durchschnittsalter	40	41
Anteil der Mitarbeiter in Teilzeit (in %)	14,8	16
Krankheitsquote (in %)	3,6	2,5
Fluktuationsquote (in %)	12	10
Fort- und Weiterbildungstage/Mitarbeiter	2,5	2

Die Tabelle gibt eine Übersicht über alle in 2018 erhobenen Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland, sowie als Vergleichswert für das Jahr 2017.

## MENSCHENRECHTE

— Die USU-Gruppe bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und erkennt ihre gesellschaftliche Verantwortung an. Da die USU-Gruppe ausschließlich Standorte innerhalb Europas und der USA unterhält und dort hohe gesetzlich Standards herrschen, ist die Einhaltung der Menschenrechte an allen Geschäftsstandorten in vollem Umfang gewahrt.

Da der Einkauf größtenteils aus dem Kauf von Büromaterial und -ausstattung besteht, haben spezielle Maßnahmen bezüglich der Lieferkette für die USU-Gruppe eine eher untergeordnete Priorität. Dennoch pflegt die USU-Gruppe als mittelständisches Unternehmen einen intensiven, persönlichen Kontakt zu Lieferanten und setzt auf eine vertrauensvolle Kooperation. Bei der Beschaffung orientiert sich die USU am Prinzip des „local sourcing“ und bevorzugt soweit möglich Lieferanten innerhalb Deutschlands und Europas. Darüber hinaus stellt die



USU die Einhaltung ihrer Beschaffungskriterien sicher. Jeder Partner muss seine unternehmerische Verantwortung zu Beginn der Geschäftsbeziehung durch die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex belegen. Dieser orientiert sich vor allem an den ILO-Kernarbeitsnormen. Die USU-Gruppe kann bestätigen, dass keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer Lieferkette bekannt sind, die durch die Aktivitäten des Unternehmens verursacht worden sein können.

## GEMEINWESEN

— Ein zentraler Punkt der Unternehmenskultur der USU-Gruppe ist die Wahrnehmung sozialer Verantwortung in der Gesellschaft. Gesellschaftliche Verantwortung nimmt innerhalb der USU-Gruppe einen hohen Stellenwert ein. Die USU ist sich bewusst, dass ihr Erfolg von einem guten Umfeld abhängig ist und engagiert sich deshalb über ihr Kerngeschäft hinaus für soziale, kulturelle und ökologische Belange vor Ort. Somit steht der regionale Bereich im Mittelpunkt des gesellschaftlichen und sozialen Engagements der USU-Gruppe.

Die USU-Gruppe unterstützt eine Vielzahl wohltätiger, gemeinnütziger sowie kultureller Einrichtungen, Organisationen und Projekte:

USU unterstützt insbesondere die Wissen-ist-Zukunft-Stiftung. Sämtliche Spenden und Überschüsse kommen in voller Höhe ausgewählten Kinder- und Jugendprojekten des Landkreises zugute, z.B. der Stiftung Jugendhilfe aktiv in Möglingen, dem Verein Silberdistel gegen sexuellen Missbrauch Jugendlicher in Ludwigsburg oder dem Förderverein der Furtbachschule in Möglingen für die

Finanzierung von Reittherapien für Kinder mit ADHS-Erkrankung. Bisher wurden über 70.000 Euro an Spenden eingesammelt und zu 100% an fast 20 unterschiedliche Projekte ausgeschüttet. Durch Sachspenden unterstützte USU auch zwei von der Diakonie- und Sozialstation Ludwigsburg betreute syrische Flüchtlinge, ebenso die Flüchtlingshilfe Dorfen e.V.

Ein wichtiges Thema ist auch die Bildungspartnerschaft mit Schulen und Hochschulen in der Region – diese bestehen derzeit mit dem Friedrich-List-Gymnasium Asperg, sowie mit den Universitäten in Stuttgart und Furtwangen. Mitarbeiter führen dort – je nach Fachexpertise – Schulungen und Workshops durch und geben Trainings oder halten Vorträge, beispielweise zu der Erstellung von Bewerbungen und PowerPoint-Präsentationen. Daneben werden Schulen mit Computer-Hardware ausgerüstet. Auch Schüler-Praktika werden angeboten. Das Gymnasium der Nachbargemeinde Asperg profitiert durch eine Partnerschaft mit der USU unter anderem durch den Austausch in den Bereichen Wirtschaft und Marketing sowie durch ein regelmäßiges Bewerber-Training. Im Rahmen des 40-jährigen Firmenjubiläums hat die USU der Hanfbachschule an ihrem Hauptsitz in Möglingen 40 iPads im Gesamtwert von 20.000 € gespendet. Diese technische Unterstützung soll das so wichtige digitale und vernetzte Lernen sowie den sinnvollen Umgang mit Informationstechnologien fördern. Neben den Bildungspartnerschaften zu Schulen pflegt die USU eine intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen. Den Studierenden wird die Möglichkeit geboten, ihr duales Studium oder ihre Abschluss- und Doktorarbeit bei der USU zu absolvieren. Darüber hinaus ist die Partnerschaft durch eine breite Zusammenarbeit im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation geprägt.

Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	
Einnahmen	91.356.803
<b>= Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>91.356.803</b>
– Verteilter wirtschaftlicher Wert	
<b>Betriebskosten</b>	<b>31.990.599</b>
<b>Löhne und sonstige betriebliche Leistungen</b>	<b>53.799.619</b>
<b>+ Zahlungen an Kapitalgeber</b>	<b>4.218.158</b>
<b>+ Zahlungen an die Regierung</b>	<b>2.748.742</b>
Deutschland	2.657.987
Österreich	3.805
USA	15.270
<b>+ Investitionen in die Gemeinschaft</b>	<b>38.368</b>
<b>= Summe verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>92.795.504</b>
<b>= Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>-1.438701</b>

Des Weiteren stellt die Gesellschaft seit etwa 25 Jahren Firmen-Räumlichkeiten für Ausstellungen lokaler Künstler zur Verfügung.

Nicht zuletzt ist die Sporthilfe ein Anliegen der USU – das betrifft die direkte finanzielle Unterstützung von Sportvereinen, einzelner Mannschaften und Sportlern wie beispielsweise des Bietigheimer Hürdenläufers Felix Franz, dem Fünften der Europameisterschaft 2014, ebenso wie Kuratoriumsspenden an die Deutsche Sporthilfe. Insbesondere werden speziell Jugendmannschaften von Kindern der Mitarbeiter unterstützt, z.B. in Form von Sportartikeln, Trikotsätzen oder Bussen für Fahrten zu Wettkämpfen. Aktuell agiert USU auch als Trikotsponsor für die Deutsche Nationalmannschaft im Para-Boccia sowie den Markgröninger Fachinformatiker Bastian Keller, den 57. der Weltrangliste im Para-Boccia.

Ferner haben die Mitarbeiter einzelner Gesellschaften die Möglichkeit, freiwillig den Cent-Betrag hinter dem Komma von ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung für einen wohltätigen Zweck (hier werden Anregungen von Mitarbeitern angehört) zu spenden, den die freiwillige Mitarbeitervertretung auf Grundlage der Mitarbeiter-vorschläge auswählt. Die USU gibt dann nochmals den gleichen Betrag dazu, den die Mitarbeiter in Summe pro Jahr gespendet haben.

Neben zahlreichen Spenden und Projekten innerhalb der Region, sieht die USU-Gruppe als global agierendes Unternehmen gleichermaßen ihre Verantwortung gegenüber hilfsbedürftigen Menschen insbesondere in Entwicklungsländern. Deshalb werden regelmäßige Spenden an Hilfsorganisationen wie beispielsweise SOS Kinderdorf, der Kinderhilfsorganisation burundikids e.V., Kinder unserer Welt oder Youth a New Foundation getätigt. Auch hier sind die Mitarbeiter dazu aufgefordert, Vorschläge und Ideen vorzubringen.

Um das gesellschaftliche Interesse der USU zu verdeutlichen, zeigt nachfolgende Übersicht den direkt erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert (Economic Value Generated and Distributed - EVG&D, sowie den dadurch entstehenden zurückbehaltenen wirtschaftlichen Wert der USU-Gruppe für das Geschäftsjahr 2018. Daran lässt sich erkennen, welchen monetären Anteil das Unternehmen an das Gemeinwesen zurückfließen lässt und in sein Umfeld reinvestiert. Die Angaben beziehen sich auf den gesamten Konzern und sind nicht nach nationaler, regionaler oder Marktebene aufgeteilt, da dies aufgrund von fehlenden Darstellungsmöglichkeiten innerhalb der Buchhaltungssoftware einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordert hätte.



## POLITISCHE EINFLUSSNAHME

— Die USU Software AG verzichtet generell auf Lobbying-Aktivitäten und sämtliche politische Einflussnahme. Bis 2018 sind keinerlei Spenden und Lobbyaufträge an Regierungen, Parteien oder Politiker ergangen. Unabhängig davon beteiligt sich der Vorstand der USU-Gruppe an Aktivitäten der örtlichen Industrie- und Handelskammer sowie der Branchen-Wirtschaftsverbände und nimmt in diesem Rahmen an Veranstaltungen teil. Die USU Software AG ist Mitglied im Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM), im itSMF Deutschland e.V., im Call Center Verband Deutschland e.V. sowie im BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e.V. und zahlt dafür die festgelegten Mitgliedsbeiträge. Geld- und Sachzuwendungen werden ausschließlich für gemeinnützige Zwecke getätigt und sind unter Kriterium 18 Gemeinwesen aufgeführt.

## GESETZES - UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

— Als Aktiengesellschaft trägt die USU Software AG eine besondere Verantwortung für eine Unternehmensführung mit klaren ethischen Grundsätzen und das Vorleben integren und gesetzeskonformen Verhaltens. Diese beginnen beim Leitbild des Unternehmens und gehen weiter über Compliance-Richtlinien und Verhaltenskodizes bis hin zu den Arbeitsanweisungen sowie Beschreibungen für den Ablauf von Bearbeitungsprozessen.

Die USU-Gruppe ist in keinen kritischen Märkten tätig. Die ausländischen Tochtergesellschaften sind ausschließlich in europäischen Ländern und der USA angesiedelt. Der Corruption Perception Index von Transparency

International, welcher die Korruptionswahrnehmung misst, bestätigt, dass in Europa und den USA ein geringes Korruptionsrisiko besteht. Aufgrund des geringen Risikos der Märkte gibt es innerhalb der USU-Gruppe keine Anti-korruptionsrichtlinie. Selbstverständlich sind die Mitarbeiter und Führungskräfte dennoch für dieses Thema sensibilisiert. Für diese besteht außerdem die Pflicht, Online-Schulungen mit Modulen zu den jeweiligen Bereichen, in denen sie tätig sind, durchzuführen. Alle Vertriebsmitarbeiter sind zusätzlich durch spezielle face-to-face Compliance-Schulungen geschult und sensibilisiert. Außerdem werden alle Standorte der USU-Gruppe jährlich auf Korruptionsrisiken geprüft und bedarfsweise gegensteuernde Maßnahmen ergriffen. Verträge werden durch den Managing Director Personal & Recht auf Korruptionsrisiken hin überprüft. Zusätzlich findet eine Prüfung der potentiellen Vertriebspartner statt. Als vorbeugende Maßnahme ist jeder Mitarbeiter zur Einhaltung des 4-Augen-Prinzips verpflichtet, bei dem alle Verträge und Vereinbarungen von mindestens einer zweiten Person geprüft werden. Zudem gibt es eine

Richtlinie, welche die Wertgrenzen von Geschenken an bzw. von Geschäftspartner regelt. Die Spesenabrechnungen und sämtliche Zahlungsvorgänge werden von dem Bereich Finanzen und der jeweiligen Fachabteilung geprüft. Bei Verdachtsmomenten haben Mitarbeiter und andere Stakeholder die Möglichkeit, sich direkt an den Compliance-Beauftragten der USU-Gruppe oder über das seit Ende 2017 auf der Homepage eingerichtete Hinweisgebersystem anonym an einen externen Ombudsmann zu wenden. Darüber hinaus sind die Partner der USU-Gruppe zur Einhaltung eines von ihr vorgegebenen Verhaltenskodex verpflichtet.

Die operative Verantwortung für das Themengebiet Compliance trägt der Managing Director Personal & Recht. Für das Berichtsjahr 2018 sind keine Korruptionsfälle bekannt und es wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegenüber der USU-Gruppe festgesetzt.



## IMPRESSUM

USU Software AG  
Spitalhof  
71696 Möglingen

Tel.: +49 7141 4867-0  
E-Mail: [kommunikation@usu.de](mailto:kommunikation@usu.de)  
[www.usu.com](http://www.usu.com)

---

Kontakt:  
Dr. Thomas Gerick, Falk Sorge

---

© USU Software AG, 2019  
Alle Rechte vorbehalten

---