

USU



USU Software AG

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Vorwort

Verlässlichkeit, Transparenz, Zusammenhalt – gerade während der COVID-19-Pandemie erleben diese Tugenden eine Renaissance in Wirtschaft und Gesellschaft. Traditionelle Praktiken wie z.B. Geschäftsreisen werden auf den Prüfstand gestellt, neue Techniken der Kommunikation und Zusammenarbeit gewinnen an Bedeutung. Einer der wenigen positiven Aspekte des Krisenjahres 2020 ist die Rückbesinnung auf das Wesentliche. Im Falle von Unternehmen ist es der Leitgedanke, langfristig zu denken, wirtschaftlich sowie nachhaltig zu handeln und ein verlässlicher Partner zu sein.

Daher freuen wir uns über das Ergebnis der aktuellen FOCUS-Studie Deutschland Test. Denn die USU-Gruppe wurde mit dem Siegel „Deutschlands wertvollste Unternehmen“ ausgezeichnet. Damit setzen wir den Maßstab für Nachhaltigkeit in unserer Branche.

Für uns gehören Wirtschaft und Ethik seit jeher zusammen. Nur wenn beides ineinandergreift, sind wir als Unternehmen langfristig erfolgreich. Dabei sind für uns vor allem vier Bereiche wesentlich: unsere Mitarbeiter, das gesellschaftliche Engagement, die Kundenorientierung und unsere Innovationskraft.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2020 möchten wir den aktuellen Status Quo transparent dokumentieren: Wie weit sind wir innerhalb unserer CR-Teilstrategien gekommen? Welche Erfolge können wir verbuchen? Welche neuen Ziele haben wir uns gesetzt?

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

Allgemeine Informationen

Mit dieser Entschänerklärung für eine nachhaltige Entwicklung soll gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex für das Berichtsjahr 2020 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 dazugehörigen GRI-Leistungsindikatorenset erläutert. Mit dieser Entschänerklärung wird die EU-Berichtspflicht der USU-Gruppe nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt. Die Prüfung der Inhalte dieses Berichtes erfolgt ausschließlich durch den Aufsichtsrat.

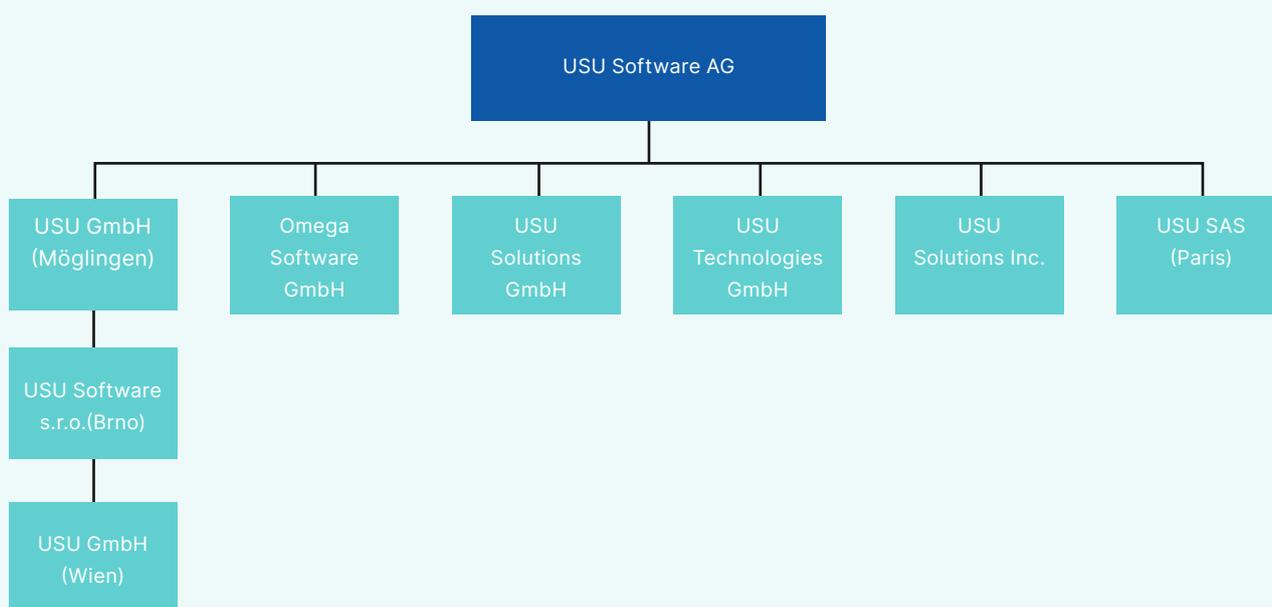
Die USU Software AG im Überblick

Als führender Anbieter von Software und Services für das IT- und Customer Service Management ermöglicht USU Unternehmen, die Anforderungen der heutigen digitalen Welt zu meistern. Globale Organisationen

setzen USU-Lösungen ein, um Kosten zu senken, agiler zu werden und Risiken zu reduzieren – mit smarteren Services, einfacheren Workflows und besserer Zusammenarbeit. Mit mehr als 40 Jahren Erfahrung und Standorten weltweit bringt das USU-Team Kunden in die Zukunft.

Neben der 1977 gegründeten USU GmbH, gehören auch die Tochtergesellschaften USU Technologies GmbH (zuvor Aspera GmbH), USU Technologies Inc. (zuvor Aspera Technologies Inc.), USU Solutions GmbH (zuvor LeuTek GmbH), OMEGA Software GmbH sowie USU SAS zu der im Prime Standard der Deutschen Börse notierten USU Software AG (ISIN DE 000A0BVU28).

Aktuelle Unternehmensstruktur (seit dem 28. Januar 2021)

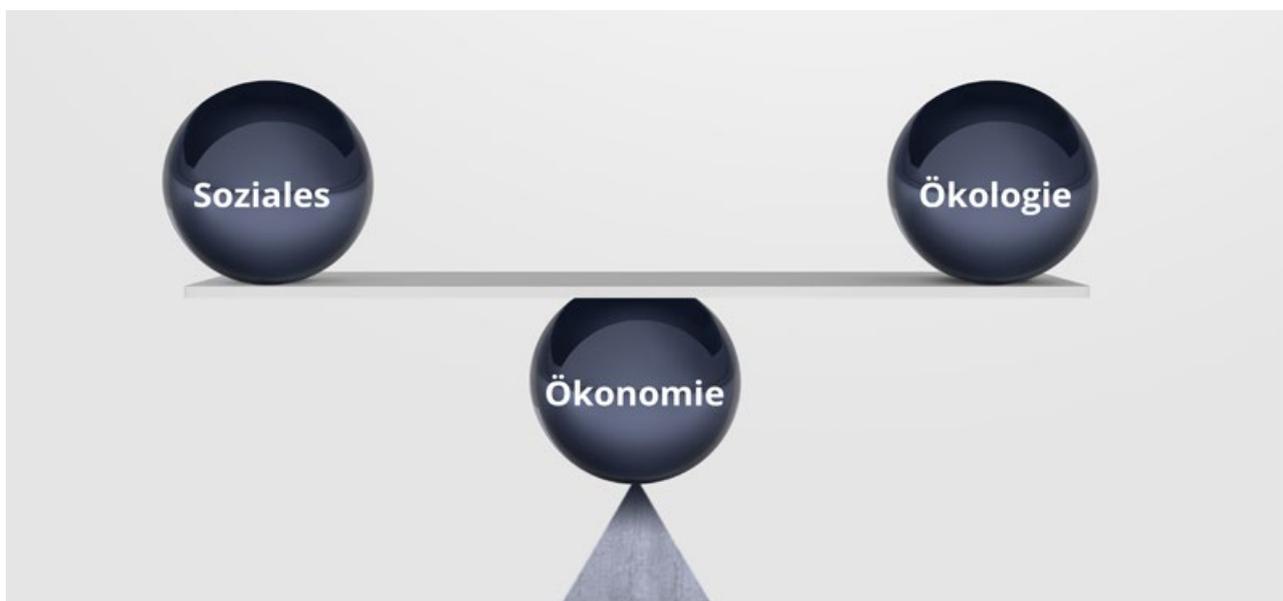


Strategie

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 Mitarbeiter und 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 helfen 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.

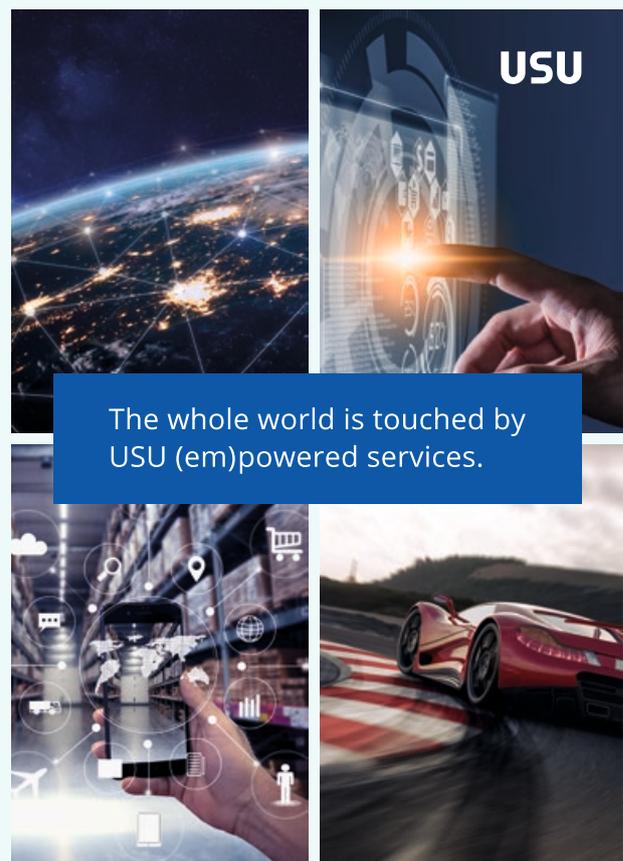
Die USU-Gruppe verfügt über ein Identitäts-stiftendes Unternehmensleitbild, das von USU-KollegINNen anhand vieler Einzelgespräche, Fragebogen und Workshops mit allen Stakeholdern im Rahmen eines internen Projektes „More-U“ erarbeitet wurde. In einem intensiven Kommunikationsprozess wurden neben den Werten

auch die Mission und Vision des Konzerns gemeinsam gestaltet, definiert, verprobt und verabschiedet.

Dabei legt das Mission Statement fest, wofür die USU steht und was die Antriebsfaktoren sind: We master digital challenges in IT and Customer Service with efficiency, passion, innovation and knowledge.

Die USU-Vision unterstreicht die Richtung und das Ziel, wohin USU unterwegs ist und betont den Anspruch, dass Verbraucher, Endanwender oder Bürger weltweit mit USU-Services in Berührung kommen: The whole world is touched by USU (em)powered services.

Mission und Vision der USU-Gruppe



Der wirtschaftliche Erfolg von USU als Softwarehaus beruht in besonderem 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 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
- flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle
- Leistungen durch einen Betriebsarzt
- flexible Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten
- 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 CO₂-Effizienzklasse, insbesondere Elektro-Fahrzeuge
- die Reduktion des Stromverbrauchs, beispielsweise durch konsequentes Umstellen auf LED-Technik oder durch die Virtualisierung von Servern
- eine ausgeglichene CO₂-Bilanz für den Strom- und Kraftstoffverbrauch in Europa durch den Kauf von Klimaschutzzertifikaten

Vorstand und Management versprechen sich damit eine transparente Sichtweise auf das Unternehmen, sowohl durch die Mitarbeiter als auch durch die Kunden, Partner und Aktionäre 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. Diese Leitlinien gelten als Standortbestimmung und als Ziele, an dem alle Mitarbeiter sich immer wieder neu ausrichten.





Neugierde

- Bestehendes kontinuierlich überdenken und hinterfragen
- bereit sein, zu lernen, um den nächsten Schritt zu machen
- offen sein für neue Ideen, Themen, Perspektiven
- sich für die Menschen interessieren
- Feedback als Chance zur persönlichen Weiterbildung begreifen



Gemeinschaft

- den besonderen USU-Spirit beleben und bewahren
- als Team handeln und auftreten (auch bereichsübergreifend)
- sich füreinander einsetzen statt gegeneinander zu agieren
- die Vielfalt unterschiedlicher Mitarbeiter fördern
- kritisch, aber immer konstruktiv diskutieren



Eigenverantwortung

- eigene Aufgaben selbstständig und verlässlich ausführen
- Verantwortung proaktiv übernehmen, neue Themen initiativ vorantreiben
- Verantwortung angemessen übergeben (Empowerment): mit klaren Zielvorgaben, Hilfestellungsangeboten, Feedback.
- Entscheidungsfindung situativ möglichst im Team treffen



Konsequenz

- als Vorbild auftreten und handeln
- Entscheidungen treffen und diese nachhaltig und nachvollziehbar umsetzen
- gruppenweite Standards einhalten,
- Ausnahmen zu gesetzten Standards vermeiden, ggf. Auswirkungen aufzeigen
- das eigene Handeln zielgerichtet an der langfristigen Unternehmensstrategie ausrichten



Nachhaltigkeit

- Strategie und Portfolio aus einer ganzheitlichen, langfristigen Perspektive entwickeln
- eine Balance zwischen ökonomischen Erfolg, ökologischer Verantwortung und sozialem Handeln anstreben
- langjährige gute Beziehungen zu allen Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Partnern, Aktionären und Mitarbeitern) pflegen
- den ökologischen Fußabdruck reduzieren (CO₂-Ausstoss, Energie)



Leidenschaft

- das lieben, was wir tun und für die Umsetzung unserer Vision kämpfen
- wenn nötig, die „zusätzliche Meile“ gehen
- sämtliche Ressourcen zu Gunsten eines Projekterfolges und des Kundenvertrauens mobilisieren
- Eigeninitiative zeigen und eigene Ideen aktiv einbringen
- Sich als Mit-Unternehmer, nicht als Mit-Arbeiter engagieren

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 Weiterempfehlungsrate von 82 %. Damit gehört die USU zum exklusiven Kreis der besten Arbeitgeber, denn nicht einmal ein Prozent der über 950.000 auf kununu bewerteten Unternehmen hat sich für beide Gütesiegel qualifiziert. Etwa 128.000 Aufrufe des USU-Profiles spiegeln die Relevanz des Portals für viele Interessenten und potenzielle Bewerber wider.



USU zählt ferner zu „Deutschlands besten Arbeitgebern 2020“. 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. Das spiegelt auch der aktuelle DEUTSCHLAND TEST „Top Karrierechancen“. Die vom Institut für Management- und Wirtschaftsforschung (IMWF) sowie dem Wirtschaftsmagazin FOCUS-MONEY durchgeführte Studie bescheinigt USU, Top-Karrierechancen für Hochschulabsolventen sowie für IT-Spezialisten zu bieten.

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 hohen 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. Im Rahmen der diesjährigen FOCUS-Studie DEUTSCHLAND TEST wurde die USU-Gruppe mit dem Siegel „**Deutschlands wertvollste Unternehmen**“ ausgezeichnet. Hierfür untersuchte das Institut für Management- und Wirtschaftsforschung (IMWF) zusammen mit dem Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) verschiedene Datenquellen zu den 5.000 mitarbeiterstärksten Unternehmen in Deutschland. Als Branchensieger erhielt USU 100 Punkte und setzt damit die Benchmark für alle untersuchten Unternehmen der Branche.



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. 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, das vier Jahre gültig ist. Die USU Software AG weist für 2019 eine ausgeglichene CO₂-Bilanz für ihren Strom- und Kraftstoffverbrauch in Europa auf. Zusammen mit dem Partner First Climate wurden hierfür die relevanten Emissionen an den verschiedenen Standorten erfasst, ausgewertet und berechnet. USU hat die entstandenen, nicht vermeidbaren Treibhausemissionen durch den Kauf von Klimaschutz-Zertifikaten ausgeglichen.



Ziele und Umsetzungsstatus

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 31.12.2020 wurde die Konzernbelegschaft um 3,0% gegenüber dem Vorjahr auf 732 Mitarbeiter erhöht, so dass die Umsetzung dieses Zieles weiterhin auf einem guten Weg ist

→ Anzahl der Auszubildenden von 10 auf 15 steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)

Status: Aktuell sind in Deutschland bereits 14 Auszubildende/DH-Studierende bei USU tätig, was beinahe dem avisierten Ziel entspricht.

→ Frauenanteil an Gesamtbelegschaft von 27 % auf 30 % steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)

Status: Zum 31.12.2020 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland auf 28,7% und damit nur noch knapp unter dem Zielwert. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft soll auch in 2021 zielgerichtet weiter ausgebaut werden.

→ Frauenanteil an Führungspositionen von 10 % auf 15 % steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)

Status: Zum 31.12.2020 belief sich der Frauenanteil an Führungspositionen in Deutschland auf 11,9% und damit leicht über dem Vorjahreswert, aber noch unter dem Zielwert. Der Frauenanteil an Führungspositionen soll auch in 2021 zielgerichtet weiter ausgebaut werden.

→ Krankheitsquote auf unter 3 % halten (Deutschland)

Status: Mit einer Krankheitsquote von 2,8% (Deutschland) bzw. 3,4% (USU-Gruppe) lag der Wert in 2020

unter dem Vorjahr und in Deutschland unter der Zielschwelle von 3%. Und auch in 2021 strebt USU weiterhin eine Krankheitsquote ihrer Belegschaft von unter 3 % an.

→ Fluktuationsquote auf unter 10 % senken (Deutschland)

Status: Im Berichtsjahr 2020 betrug die Fluktuationsquote bei USU in Deutschland ebenso wie im Vorjahr 9,4% und lag damit weiterhin unter der Zielschwelle von unter 10%. Und auch konzernweit lag die Fluktuationsquote mit 9,3% im Zielbereich.

→ Aus- und Weiterbildungstage von durchschnittlich 2 auf 2,5 Tage pro Mitarbeiter steigern (Deutschland)

Status: Im Geschäftsjahr 2020 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.

Umweltauswirkungen

→ Anteil der Elektrofahrzeuge von 1 % auf 10 % erhöhen bis 31.12.2025

Status: Zum 31.12.2020 lag der Anteil der Elektrofahrzeuge bereits bei 7% und eine weitere Steigerung ist durch die erfolgte Umsetzung der eigenen Stromtankstellen am Firmenstandort abzusehen.

→ Senkung des jährlichen Stromverbrauchs um 2%

Status: Von 2018 auf 2019 blieb der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München), wie auch der weltweiten USU-Gruppe (ohne USA) durch die anhaltende Zentralisierung der Konzern-IT und die damit verbundene Zentralisierung der IT-Hardware inklusive der Auswahl energieeffizienterer IT-Hardware-Komponenten (u.a. Server/Klimageräte/Laptops) auf dem gleichen, nahezu unveränderten niedrigen Niveau des Vorjahres. Dieser positive Trend soll in Zukunft beibehalten bzw. weiter verbessert werden. Der Stromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland hat sich von 2014 bis 2019 um insgesamt 23% reduziert, so dass der Stromverbrauch in diesem Zeitraum um jährlich durchschnittlich 4% gesenkt werden konnte.

→ **Frauenanteil an Gesamtbelegschaft von 27 % auf 30 % steigern bis 31.12.2021 (Deutschland)**

Status: Zum 31.12.2020 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland auf 28,7% und damit nur noch knapp unter dem Zielwert. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft soll auch in 2021 zielgerichtet weiter ausgebaut werden.

→ **Errichtung einer Stromtankstelle am Firmensitz in Möglingen bis 31.12.2021**

Status: Im Rahmen des Neubaus des USU Camus erfolgte bereits in 2020 die Errichtung von 37 Strom-Ladesäulen, so dass dieses Ziel erfolgreich umgesetzt wurde.

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 Service-orientierten 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 integriertes 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 das Nachhaltigkeitsteam. Dieses setzt sich aus der Vorstandsreferentin, dem Managing Director Personal & Recht, dem Energiemanagementbeauftragten 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 erkannt 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 in das bereits konzernweit eingeführte Intranet integriert und insofern zukünftig von allen Mitarbeitern zentral genutzt werden.

Im Bereich Energiemanagement war 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 CO₂-Ausstoß zu verringern, sehen beispielsweise die Richtlinien für Dienstreisen vor, bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Optional steht den Mitarbeitern 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, 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 Installation eines neuen Rechenzentrums auf Energieeffizienz geachtet.

Der Bau eines neuen, energieeffizienten Gebäudes am Hauptsitz der USU in Möglingen wurde im Sommer 2020 fertig gestellt und bezogen werden. Der USU Campus bietet viel Platz für flexibles, agiles Arbeiten. Auf einer Fläche von über 1.300 Quadratmeter gibt es lichtdurchflutete moderne Arbeitsplätze, Schulungsräume sowie Präsentations- und Ausstellungsmöglichkeiten. Eine Photovoltaik-Anlage, Fahrradstellplätze mit

Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie eine zweigeschossige Tiefgarage mit über 30 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge ergänzen das nachhaltige Architektur-Konzept.

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 des Umgangs 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 sowie für eine angemessene Büroausstattung und berichtet hierzu fachlich an die Personalabteilung, die in Abstimmung mit dem Vorstand 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 und regelmäßig stattfindende User-Groups bis hin zu dem stetigen direkten Austausch mit den Beratern des Unternehmens. Zum anderen ist neben den verschiedenen Kommunikations-

möglichkeiten 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 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 sowie das Focus-Siegel „Deutschlands innovativste Unternehmen“.

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. Zuletzt wurde es 2019 im Rahmen des Projektes „More U“ vollständig überarbeitet. 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 über 40 Jahren offenstehen – über alle Hierarchie-, Bereichs- und Fachgrenzen hinweg.

Der USU-Gründer und heutige Aufsichtsratsvorsitzende 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.

Umwelt

Die USU stellt sich ihrer umweltpolitischen Verantwortung und strebt aktiv eine stetige Verbesserung der Energieeffizienz an. Im Rahmen des betrieblichen Energie-management-Systems 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
- CO₂-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

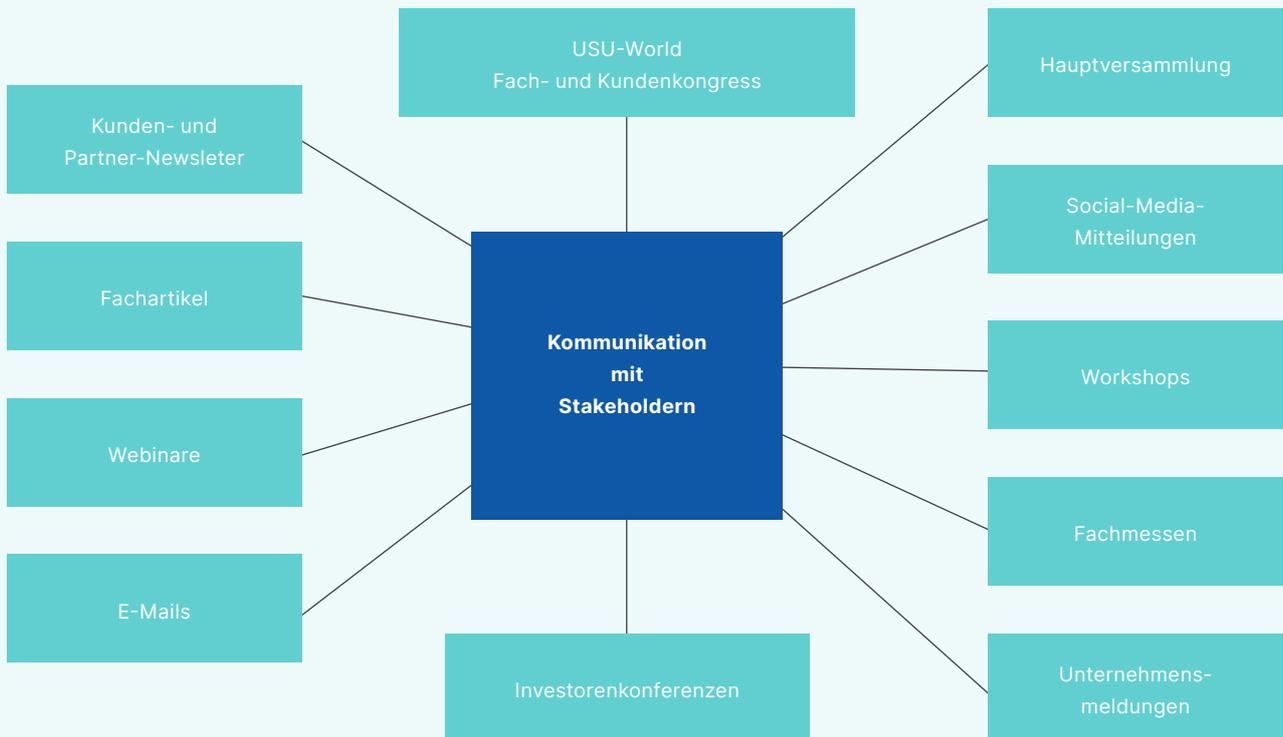
Vergütungspolitik

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 wird, liegt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau bei etwa 3,3 (2019: 3,9) und zeigt auch im Vergleich zum Vorjahr, die insgesamt geringe Spreizung der Gehälter.

Alle Standorte außerhalb Deutschlands generieren gemeinsam die restlichen 30 % des Konzernumsatzes und sind an dieser Stelle aufgrund ihrer geringeren 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 Stakeholder-Analyse 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. Für die konzernweite Dokumentation und Kommunikation von Wissen dient das Wiki Confluence. Daneben 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. Darüber hinaus sind Teambuilding-Maßnahmen ein wichtiger Teil dieser Veranstaltung. Einmal im Jahr finden für alle Mitarbeiter zudem weitere Informationsveranstaltungen statt. 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. 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. Aufgrund der Corona-Restriktionen mussten in 2020 viele dieser Veranstaltungen abgesagt werden bzw. fanden über Online-Kanäle wie MS Teams oder Zoom statt.

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 Kirchengemeinde Möglingen oder die Jugendfeuerwehr Möglingen.

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. Unabhängige Untersuchungen, zum Beispiel die aktuelle internationale Marktstudie „Vendor Selection Matrix™ Technology Cost and Resource Optimization“ des Analystenhauses Research in Action, bescheinigen USU hohe Werte bei der Kundenzufriedenheit und eine Weiterempfehlungsrate von deutlich über 90 Prozent.

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 („Investor Relations“) 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, sowie im Rahmen diverser Investorenveranstaltungen, an denen die USU Software AG teilnimmt, ein regelmäßiger Interessensaustausch statt. Beide Veranstaltungen fanden 2020 Corona-bedingt als Online-Events statt. Durch verschiedene Informationskanäle wie beispielsweise die Finanzberichte, Pressemitteilungen via E-Mail und die Homepage der USU-Gruppe als Informationsplattform werden den Investoren und Aktionären alle wesentlichen Vorgänge und Neuerungen aktiv mitgeteilt.

Innovations- und Produktmanagement

Die Produkte der USU-Gruppe haben als nicht produzierendes Unternehmen 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 blieb der gesamte Stromverbrauch der deutschen Standorte (ohne München) von 2018 auf 2019 durch die weitere Zentralisierung der IT und die nachhaltige Fokussierung auf Virtuelle Server auf einem ähnlichen Niveau. Der leichte Anstieg von ca. 3% lässt sich durch den Standortwechsel in Aachen erklären. Von 2014 bis 2019 reduzierte USU dank umfangreicher Energie-Einsparmaßnahmen den gesamten Stromverbrauch in Deutschland um stolze 23%.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, ist nicht bekannt. Allerdings wurden auch im Jahr 2019 etwa 1% des Umsatzes für ergonomische Büroausstattung sowie für

die Umstellung auf energieeffiziente Hardware, Klima-Inverter Geräte 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

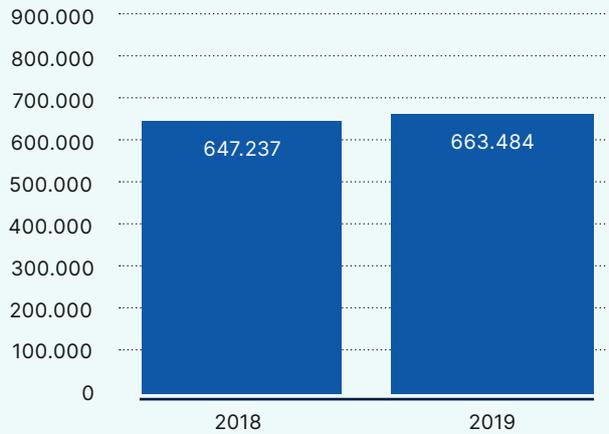
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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 vergleichsweise geringem Umfang. Das Managementsystem umfasst dennoch die folgenden Kennzahlen:

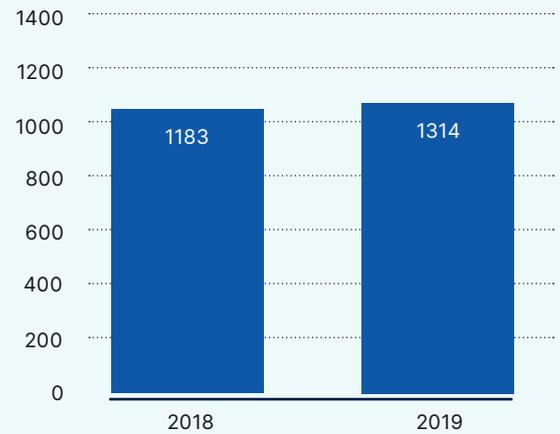
- Gesamtstromverbrauch in kWh
- Stromverbrauch in kWh pro MA
- Gesamtenergiekosten in EUR (primär Strom)
- Anteil erneuerbarer Energie (Strom) in Prozent
- Kraftstoffverbrauch und durchschnittlicher CO₂-Ausstoß pro Pkw

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.

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



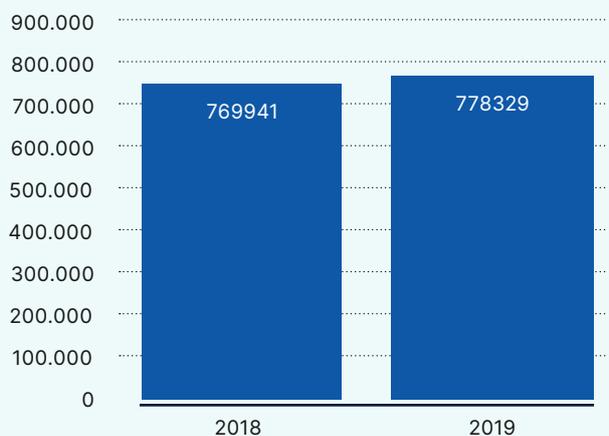
Stromverbrauch pro Mitarbeiter bei der USU-Gruppe Deutschland in kWh



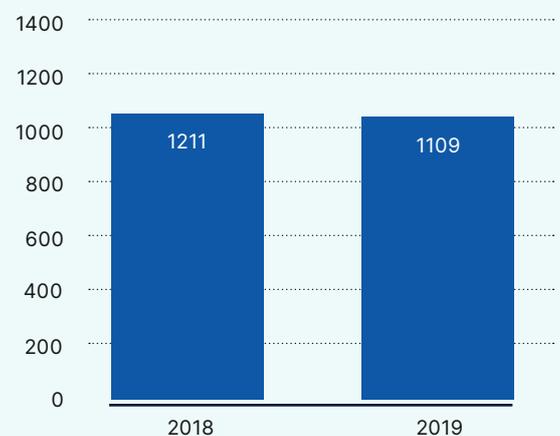
Obenstehende Grafiken zeigen sowohl den Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) als auch den Verbrauch pro Mitarbeiter in Deutschland. Die Werte beziehen sich auf die Jahre 2018 und 2019. Für das Jahr 2020 sind noch keine Daten vorhanden, da die Büroräume ausschließlich Mietobjekte sind und die entsprechenden Nebenkostenabrechnungen zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht vorlagen.

Der Verbrauch bezieht sich 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 ca. 3% gestiegen ist, während der weltweite Stromverbrauch (ohne USA), für den erstmals Daten aus 2017 vorliegen (siehe untenstehende Grafik), ebenfalls um annähernd 1% gestiegen. Dies lag vor allem an den Standortwechseln in Aachen und Berlin. Hier wurden neue und teilweise größere Büroflächen bezogen.

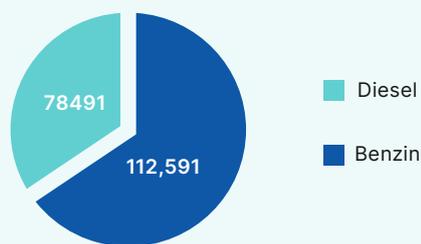
Gesamtstromverbrauch der USU Gruppe weltweit (ohne USA) in kWh



Stromverbrauch / Mitarbeiter USU-Gruppe weltweit (ohne USA) in kWh



Kraftstoffverbrauch der USU Gruppe Deutschland in Litern 2018



Aufgeführte Grafik zeigt den Gesamtkraftstoffverbrauch der USU-Gruppe (Deutschland) 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 2019. Die Literangaben entsprechen für die Kraftstoffart Diesel 3,99 (2018: 7,25) Billionen Joule und für die Kraftstoffart Benzin 2,48 (2018: 3,4) Billionen Joule. Die deutliche Reduzierung des Gesamtkraftstoffverbrauchs erklärt sich im Wesentlichen durch die Wahl von spritsparenden Fahrzeugen bzw. den Ausbau an Elektro- und Hybridfahrzeugen in der Fahrzeugflotte.

Die USU Software AG weist für 2019 eine ausgeglichene CO₂-Bilanz für ihren Strom- und Kraftstoffverbrauch in Europa auf. Zusammen mit dem Partner First Climate wurden hierfür die relevanten Emissionen an den verschiedenen Standorten erfasst, ausgewertet und berechnet. USU hat die entstandenen, nicht vermeidbaren Treibhausemissionen durch den Kauf von Klimaschutz-Zertifikaten ausgeglichen. Damit wird ein Windkraft-Projekt in der Türkei unterstützt, das darüber hinaus weitere ökologische, soziale und ökonomische Mehrwerte bietet und nach dem höchsten qualitativen Projektstandard, dem Gold Standard, zertifiziert ist. Das Klima-Zertifikat ist ein wichtiger Teil des USU-Engagements, durch vielfältige Aktivitäten für mehr Nachhaltigkeit den ökologischen Fußabdruck sukzessive zu minimieren.

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 2019 gliederte sich – grob geschätzt wie folgt: 25% Restmüll / Biomüll / Verpackungen und 75% Papier. Letzterer wird sich durch die zunehmende elektronische Dokumentation oder z.B. papierlose Rechnungen in den kommenden Jahren 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.

Folgendes Ziel hat sich die USU-Gruppe gesetzt, um ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren:

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

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

- Beleuchtung
- Informationstechnologie (IT)
- Anteil erneuerbarer Energie (Strom) in Prozent
- 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 regelmäßig im Rahmen der Management Meetings diskutiert, um eine konsistente Umsetzung innerhalb der USU-Gruppe zu gewährleisten. Weiterhin gibt es eine Rubrik Energiemanagement im Intranet der USU, die sukzessive erweitert wird.

Von 2018 auf 2019 blieb der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) wie auch der weltweiten USU-Gruppe (ohne USA) durch die anhaltende Zentralisierung der Konzern-IT und die

damit verbundene Zentralisierung der IT-Hardware inklusive der Auswahl energieeffizienterer IT-Hardware-Komponenten (u.a. Server/Klimageräte/Laptops) auf dem gleichen, nahezu unveränderten niedrigen Niveau des Vorjahres. Dieser positive Trend soll in Zukunft beibehalten bzw. weiter verbessert werden. Als mittelfristiges Ziel wurde die Reduzierung des Stromverbrauchs der USU-Gruppe Deutschland um 2 % p.a. ausgegeben. Der Stromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland hat sich bereits von 2014 bis 2019 um insgesamt 23% reduziert.

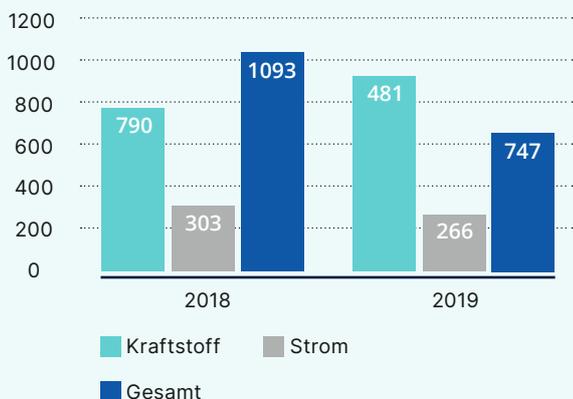
Dies soll durch den weiteren Ausbau oben genannter Maßnahmen wie die sukzessive Umstellung der Beleuchtung erreicht werden. Zusätzlich soll weiterhin auf die Virtualisierung von Servern gebaut werden. Dadurch wird weniger Hardware und somit auch weniger Kühlenergie benötigt. Weiterhin sollen zunehmend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

Des Weiteren soll der Kraftstoffverbrauch weiter 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 deshalb, ihren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Das Energiemanagementsystem fokussiert sich dabei auf CO₂-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.

CO₂-Emissionen der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) in (t)



Oben aufgeführte Grafik zeigt die CO₂-Emissionen der USU-Gruppe Deutschland für die Jahre 2018 und 2019. Die Reduzierung der CO₂-Emissionen beim Kraftstoff sind darauf zurückzuführen, dass der Fuhrpark deutlich effizientere Fahrzeuge im Jahr 2019 nutzte. Auf die deutschen Standorte des USU-Konzerns bezogen ergaben sich hieraus folgende Kennzahlen:

Kraftstoff CO₂ in t: 481

Strom CO₂ in t: 266

Gesamt CO₂ in t: 747

Der Verringerung des Kraftstoffverbrauchs und der damit verbundenen CO₂-Emissionen lässt sich darauf zurückführen, dass die Fahrzeugflotte deutlich effizienter geworden ist. Auch weiterhin hat die USU es sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen durch den Fuhrpark weiter zu senken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Firmen-Pkw den Mitarbeitern auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stehen, wobei auch

der Kraftstoffverbrauch privater Fahrten über das Unternehmen abgerechnet wird. Dadurch ist nur ein Teil der hier aufgeführten CO₂-Emissionen durch den Fuhrpark auf die Geschäftstätigkeit der USU-Gruppe zurückzuführen. Dennoch hat die USU es sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen durch den Fuhrpark weiter zu senken. Seit 2017 werden Mitarbeiter durch einen zusätzlichen Bonus in Form einer gestaffelten jährlichen Zahlung dazu animiert, einen Pkw mit einer guten CO₂-Effizienzklasse zu wählen. In Folge der staatlichen Förderung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen haben wir in diesem Bereich einen deutlichen Zuwachs verzeichnen können. Mittelfristig soll dadurch der Elektroanteil auf ca. 10 % steigen. Der Anteil umfasste 2019 bereits 7% am gesamten Fuhrpark. Auch für den internen Lieferverkehr ist zwischenzeitlich ein Elektrofahrzeug angeschafft worden. Im neuen USU Campus-Gebäude, das im August 2020 bezogen wurde, sind über 30 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge verfügbar. USU bietet Mitarbeitern außerdem attraktive Leasing-Konditionen für E-Bikes an. Des Weiteren sieht die Dienstreiserichtlinie vor, insbesondere interne Meetings via digitaler Kommunikation durchzuführen und bei Dienstreisen vornehmlich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Flugreisen zu Projekteinsätzen werden weitgehend vermieden. Im Zuge der Corona-Pandemie ging der Anteil an Geschäftsreisen drastisch zurück.

USU hat auch im Strombereich eine weitere Reduzierung der CO₂-Emissionen erfolgreich umsetzen können. Neben der Einsparung von Strom strebt USU zugleich den Ausbau des Anteils des Stroms aus erneuerbaren Energien an. In nachfolgender Darstellung sind für die einzelnen Gesellschaften bzw. Standorte der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien (sofern verfügbar) sowie der jeweilige Stromverbrauch angegeben. Eine Umstellung der Verträge mit einem geringeren Anteil an erneuerbaren Energien wurde nun im laufenden Jahr 2020 vorgenommen. Ab 2021 bezieht die USU an nahezu allen Standorten ihren Strom aus 100% erneuerbaren Energien. Bis dahin wird der Anteil an regenerativen Energien in 2019 (bezogen auf die deutschen Standorte) konstant bei 67,1% bleiben. Genaue Daten für 2020 liegen der Gesellschaft noch nicht vor.

Gesellschaft/ Standort	Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	Strom- verbrauch in kWh
Aspera Köln	100 %	10.998
Aspera Aachen	100 %	174.218
Aspera Marburg	100 %	21.810
LeuTek	100 %	69.887
Omega Software	52,90 %	23.377
USU Bonn	37,80 %*	67.000
USU Berlin I	100 %	43.803
USU Berlin II	44,40 %	34.904
USU Möglingen Bahnhofstr.	45,30 %	31.865
USU Möglingen Spitalhof	45,30 %	165.215
USU Karlsruhe	45,30 %	20.407
USU München	37,80 %*	n/a
USU SAS Paris	n/a	37.000
USU SAS Lyon	n/a	3.000
USU SAS Sophia	n/a	6.000
USU Software s.r.o Brno	n/a	18.184
USU Software s.r.o. Prostejov	n/a	50.661
	*bundesweiter Durchschnitt 2019	

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 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, Arbeitskultur 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 im Herbst 2020 ergab einen Trust Index, welcher Fragen zu Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist beinhaltet, von 79 % - ein exzellentes Ergebnis, das von weniger als 5 % der Unternehmen erreicht wird. 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 insbesondere 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 2020 betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft in Deutschland 28,7 % (konzernweit: 28,6%) und in Führungspositionen bei 11,9 % (konzernweit: 12,0%), was insgesamt eine Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Dagegen bestand der Vorstand in 2020 lediglich aus zwei Männern, während der Aufsichtsrat aus zwei Männern und einer Frau bestand, was einer Frauenquote im Aufsichtsrat von 33,3% entspricht. Um den Frauenanteil in der Belegschaft und insbesondere in Führungspositionen zu fördern, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung und Beförderung bevorzugt.

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 konnte die USU-Gruppe im Jahr 2019 wie im Vorjahr 17 schwerbehinderte Menschen in Deutschland und zugleich konzernweit 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 allerdings 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, auch in 2020 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 Mitarbeitenden 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 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 Unfallverhütungsvorschriften 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. Gerade während der Corona-Krise in 2020 arbeiteten phasenweise über 90 % der Mitarbeitenden im Homeoffice.

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. Im Bistro am Hauptsitz der Gesellschaft in Möglingen wird täglich frisch gekocht, an allen Standorten wird kostenlos Obst zur Verfügung gestellt.

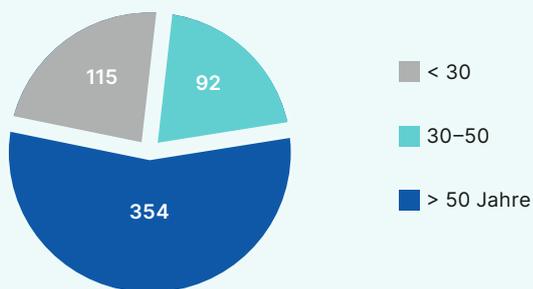
Bestätigt wird die Arbeit der USU-Gruppe im Bereich Gesundheitsmanagement durch eine vergleichsweise geringe Krankheitsquote von 2,8 % in Deutschland bzw. 3,4% weltweit, die deutlich unter dem Durchschnitt aller Unternehmen – diese lag laut statistischem Bundesamt (Destatis) für 2019 bei 4,4%, während für 2020 von Destatis noch keine Daten vorlagen, jedoch das Statistikportal Statista einen Wert von 4,34% für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung nennt. Erfreulich ist zudem, dass es auch in 2020 weder einen Arbeitsunfall, einen Fall von Berufskrankheit oder einen arbeitsbedingten Todesfall bei USU 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 wurden deshalb in 2020 über 20 Stunden pro USU-Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht oder Position aufgewendet.

Der USU-Gruppe ist es wichtig, Aus- und Weiterbildungsbildungsmaßnahmen 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 2020 gestaltet sich wie folgt:

Altersstruktur der USU-Gruppe Deutschland 2019



Dadurch ergibt sich ein Durchschnittsalter innerhalb der USU-Gruppe Deutschland von 41 Jahren (2019: 40 Jahre), was leicht über dem Vorjahresniveau liegt. Auch konzernweit lag das Durchschnittsalter bei 41 Jahren. Eine Aufstellung der Altersstruktur nach Mitarbeiterkategorie ist nicht vorhanden. Der Aufsichtsrat der USU-Gruppe setzt sich aus einem weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern zusammen, welche jeweils über 50 Jahre sind.

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 2020 beschäftigte die USU-Gruppe Deutschland 14 Auszubildende und DH-Studenten sowie 21 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.

Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über alle in 2020 erhobenen Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland (bzw. soweit verfügbar, der USU-Gruppe ohne USA), sowie als Vergleichswert für das Jahr 2019.

Übersicht der Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland (in Klammern:USU-Konzern)

	2020	2019
Mitarbeiteranzahl konzernweit	724	711
Mitarbeiteranzahl Deutschland	583	556
Anzahl Auszubildende / DH-Studenten	14	15
Anzahl Werkstudenten / Praktikanten	21	17
Anzahl Aushilfen	10	14
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter	17 (17)	17 (17)
Frauenanteil an Gesamtbelegschaft	28,7 % (28,6%)	28,9 % (27,7%)
Frauenanteil an Führungspositionen	11,9 % (12,0%)	11,7 % (9,7%)
Frauenanteil im Aufsichtsrat	33,3%	33,3 %
Anteil der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	69,0%	69,3 %
Durchschnittsalter	41 (41)	40 (40)
Anteil der Mitarbeiter in Teilzeit	17,8%	16,7%
Krankheitsquote	2,8%	3,7%
Fluktuationsquote	9,3%	9,4%
Fort- und Weiterbildungstage / Mitarbeiter	2,5	2,7

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 gesetzliche 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.

Der USU-Konzern unterstützt eine Vielzahl wohltätiger, gemeinnütziger sowie kultureller Einrichtungen, Organisationen und Projekte. Im Herbst 2020 veranstaltete USU durch eine Mitarbeiterinitiative einen Spendenlauf, bei dem insgesamt 6.000 Euro erlöst wurden. Dadurch konnten vier Kinder-Projekte – ebenfalls Mitarbeiter-Vorschläge – gefördert werden: Das Online-Mentoring Programm CyberMentor für die Förderung von Mädchen in den naturwissenschaftlichen MINT-Disziplinen, der Verein aufwind e.V. Bunter Kreis Ludwigsburg, der Familien mit kranken Kindern und Jugendlichen unterstützt, der Förderverein Stadtwald Wittenberg, der u.a. Naturschutz-Projekte für Kindergärten und Schulen anbietet sowie der Kreisjugendring München-Stadt für seine Initiative „Hilfe für Kids“, die u.a. durch Sprachförderkurse oder Hausaufgabenbetreuung etc. unterstützt.

Spendenbeträge von USU erhielten auch die Tafeln in Ludwigsburg, Aachen und Berlin für ihr Engagement, Lebensmittel an Bedürftige zu verteilen sowie der CVJM Möglingen. Außerdem kamen die Erlöse einer „Teddybären-Versteigerung“ dem Kinderhospiz Stuttgart zugute. Weitere Geldzuwendungen erhielten die Peter Maffay-Stiftung, die Kirchenpflege Möglingen und der Kinderhospizdienst Ludwigsburg.

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, beispielsweise 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. 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.

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 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. 2020 hat USU den TSV Möglingen im Bereich Handball gefördert, außerdem agiert USU auch als Trikotsponsor für die Deutsche Nationalmannschaft im Para-Boccia und unterstützt den Markgröninger Fachinformatiker Bastian Keller (Turnverein Markgröningen).

Ferner haben die Mitarbeiter einzelner Gesellschaften die Möglichkeit, freiwillig den Cent-Betrag hinter dem Komma von ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung für einen wohltätigen Zweck 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. Auch 2020 konnte so das das Kinderhospiz Ludwigsburg unterstützt werden.

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 2020. 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.

Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	
Einnahmen	108.472.820
= Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	108.472.820
- Verteilter wirtschaftlicher Wert	
Betriebskosten	34.493.701
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	60.091.723
+ Zahlungen an Kapitalgeber	4.222.276
+ Zahlungen an die Regierung	222.854
Deutschland	156.557
Österreich	61.600
Tschechien	1.750
USA	2.947
+ Investitionen in die Gemeinschaft	41.516
= Summe verteilter wirtschaftlicher Wert	99.072.071
= Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	9.400.750

Politische Einflussnahme

Die USU Software AG verzichtet generell auf Lobbying-Aktivitäten und sämtliche politische Einflussnahme. Bis 2020 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., im Kundendienst-Verband Deutschland e.V. (KVD), im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA), im Deutschen Investor Relations Verband e. V.

(DIRK) 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 Antikorruptionsrichtlinie. 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 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 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 2020 sind keine Korruptionsfälle bekannt, und es wurden keine Bußgelder oder nicht-monetären Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegenüber der USU-Gruppe festgesetzt.

Kontakt

USU Software AG
Corporate Communications
Dr. Thomas Gerick
Tel.: +49 (0) 71 41 / 48 67 440
Fax: +49 (0) 71 41 / 48 67 108
E-Mail: thomas.gerick@usu.com

USU Software AG
Investor Relations
Falk Sorge
Tel.: +49 (0) 71 41 - 48 67 351
Fax: +49 (0) 71 41 - 48 67 108
E-Mail: falk.sorge@usu.com