

2022

NACHHALTIGKEITSBERICHT

VORWORT

Corporate Social Responsibility (CSR) ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens. Dies umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte, wie faire Geschäftspraktiken, mitarbeiterorientierte Personalpolitik, sparsamen Einsatz von natürlichen Ressourcen, Schutz von Klima und Umwelt oder ernst gemeintes Engagement vor Ort.

Wir in der usd sind stolz darauf, auf der Seite der Guten einen Beitrag zu leisten. Wir unterlassen Verhaltensweisen, die gegen Gesetze, Bestimmungen und Regeln verstoßen und

haben uns im Rahmen unserer CSR Richtlinie und unserer Nachhaltigkeitsstrategie positiven Werten verpflichtet.

Jeder von uns, wir alle tragen in der usd Verantwortung. Für unsere Kunden. Für uns selbst. Für unser Miteinander. Für unsere Umwelt. Für die uns nachfolgenden Generationen.



Manfred Tubach
Gründer, CEO



An aerial photograph of a vibrant turquoise river flowing over a rocky, moss-covered landscape. The river is surrounded by dense green vegetation and a rocky shoreline. The water is clear, revealing the rocks beneath. The overall scene is a natural, scenic view of a mountain river.

UNSERE NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE



Die folgenden zehn Statements beschreiben unseren strategischen Nachhaltigkeitsansatz und demonstrieren seine Relevanz.

1 UNSERE MISSION

Im Rahmen unserer Mission „more security“ entwickeln und erbringen wir nachhaltige und werthaltige Beratungs- und Dienstleistungen für unsere Kunden. Unser Tun steht im Einklang mit unserer Verantwortung, unseren Werten, unserer Unternehmensphilosophie und unseren Leitlinien.

2 DIALOG MIT STAKEHOLDERN

Wir kommunizieren fortwährend mit unseren Stakeholdern über Themen, die unsere Mission, unser Umfeld und unser Unternehmen betreffen. Dazu suchen wir regelmäßig den Austausch, um zielführend auf Kundenbedarfe, Zukunftstrends und veränderte Marktsituationen reagieren zu können.

3 NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Wir haben Nachhaltigkeit in unseren strategischen Entwicklungs- und Geschäftsprozesse verankert. Wir berücksichtigen ökologische, ökonomische und soziale Aspekte bei unseren Entscheidungen.

4 FOKUS DER NACHHALTIGKEIT

Unsere Corporate Governance und unsere Umweltrichtlinie beschreiben und befördern unsere operativen Anstrengungen für eine nachhaltige Transformation. Wir arbeiten daran, bis spätestens 2025 CO₂-Neutralität in der usd zu erreichen.

5 LÖSUNGEN DER NEXT GENERATION

Wir sehen die steigenden Forderungen nach mehr Nachhaltigkeit und werden diesen gerecht. Wir setzen auf Partnerschaften, Technologien und Programme, um Nachhaltigkeit in unsere Prozesse und Lieferketten zu integrieren. Unser Ziel ist es, ausschließlich Leistungen zu erbringen, die ein positives Nachhaltigkeitsprofil besitzen.

6 VORAUSSCHAUENDES RESSOURCENMANAGEMENT

Unser Einsatz von Ressourcen erfolgt stets unter den Aspekten Sparsamkeit und Umweltgerechtigkeit. Für den Betrieb unserer Standorte haben wir mit unseren Partnern Lösungen geschaffen, die den sparsamen Einsatz von Ressourcen regeln. Ziel ist es, kontinuierlich durch unseren Melde- und Ideenmanagementprozess weitere Maßnahmen für umweltgerechten Ressourceneinsatz zu integrieren.

7 MESSEN UNSERER NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN

Seit 2022 platzieren wir geeignete Messmethoden, um die Wirkung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen zu messen. Dazu werden zu Beginn Messungen im Beschaffungsprozess integriert, da dort die nachhaltige Wirkung am größten ist.

8 EINFLUSS AUF GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN

Wir untersuchen regelmäßig und systematisch positive und negative Einflüsse auf unsere Tätigkeiten, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen. Die frühe Identifikation von Chancen und Risiken schafft ein stabiles Fundament für unsere Geschäfte und deren Nachhaltigkeit.

9 RELEVANZ DER SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

Der United Nations Global Compact (UNGC) wurde im Jahr 2000 gegründet. Dieser verfolgt die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Die usd orientiert sich bei ihrer CSR-Initiative an den 10 Prinzipien der UNGC im Bereich Menschenrechte, Arbeit, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und seit Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen auch an die damit festgelegten 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals (SDGs)) und integriert diese in die Unternehmenskultur und ihre Richtlinien.



„Nachhaltigkeit bedeutet, sie tagtäglich in unseren Entscheidungen und Handlungen zu berücksichtigen. Für eine bessere Zukunft.“

Andreas Duchmann, Vorstand

10 KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UNSERER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Unser Anspruch ist es, in allen Bereichen fortlaufend besser zu werden. Wir schaffen Transparenz durch einen Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung der Methodik der Global Reporting Initiative (GRI).

ORGANISATION UND MANAGEMENT

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und *Corporate Social Responsibility* Aspekte in der usd. Direkte Verantwortung weist er der Organisationsleitung für Compliance & Legal, People & Culture, Einkauf sowie dem Responsibility Circle zu. Die Einheiten stehen in regelmäßigem Austausch und setzen unterschiedliche Nachhaltigkeitsschwerpunkte um.



Abbildung 1: Organisationsmodell über CSR-Verantwortung

COMPLIANCE & LEGAL

Unser Bereich Compliance & Legal ist in engem Austausch mit allen unseren Organisationseinheiten und verantwortet die Kontrolle der Einhaltung unserer Richtlinien, behördlicher Auflagen und Compliance Standards.

PEOPLE & CULTURE

People & Culture ist für das steuernde Rahmenwerk zwischen unseren Mitarbeiter*innen und der usd verantwortlich. Sie verfassen die erforderlichen Richtlinien, die sich aus unserer Unternehmensverantwortung ergeben und veranlassen geeignete CSR-Maßnahmen, die unmittelbaren Einfluss auf unsere Beschäftigten haben.

EINKAUF

Unser Einkauf ist nach Maßgabe unserer Richtlinien für die Beschaffung von Ressourcen und Gütern verantwortlich. Da er den direkten Kontakt zu unserem Lieferanten pflegt und steuernden Einfluss auf die Güte unserer eingesetzten Ressourcen nimmt, ist er ein zentrales Element der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

RESPONSIBILITY CIRCLE

Der Responsibility Circle ist ein unabhängiges und mitarbeitergeführtes Komitee, das Anlauf- und Meldestelle für Beschäftigte über Ideen für mehr Nachhaltigkeit und Verantwortung ist. Neben der Umsetzung von Mitarbeiter*in-

neninteressen organisiert der Responsibility Circle zudem gemeinnützige Initiativen und setzt CSR-Maßnahmen um, die im Rahmen seiner unabhängigen Jahresplanung geeignet und machbar sind. Jährlicher Bestandteil der Jahresplanung ist die Organisation von Spenden an gemeinnützige Vereine sowie an die Stiftung Deutsche Kinderkrebshilfe. Daraus ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 Spenden in Höhe von 10.000 €. Empfänger waren neben der Deutschen Kinderkrebshilfe auch Aktion Deutschland „Nothilfe Ukraine“, Assistenzhunde NRW, Blau-Gelbes Kreuz e.V., The real Uganda, die Hugo-Tempelmann-Stiftung sowie Umsteuern! e.V. Der Vorstand überwacht die Jahresplanung und wird über den Erfolg durchgeführter Maßnahmen jährlich vom Responsibility Circle unterrichtet.



„Es sind vor allem die zahlreichen Initiativen unserer Mitarbeiter*innen die mich stolz auf das machen, was wir im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility Maßnahmen bewegen.“

Andrea Tubach, Vorstandin

A full-page background image of a mountain landscape. In the foreground, a rocky slope is covered with trees displaying vibrant autumn foliage in shades of orange, yellow, and brown. A stone wall or path runs along the edge of this slope. In the background, towering, rugged mountains are partially covered in snow, with deep blue shadows in the valleys. The sky is a clear, pale blue. In the top right corner, there is a small orange triangle pointing downwards.

CORPORATE GOVERNANCE

Die usd AG ist eine mittelgroße Aktiengesellschaft deutschen Rechts. Alle internen Stakeholder betrachten eine hervorragende Corporate Governance als essenziell und unverzichtbar. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher einer verantwortungsvollen Corporate Governance explizit verpflichtet. Die Einhaltung der Prinzipien von Corporate Governance sind eine wichtige Führungsaufgabe. Für deren Umsetzung wurden notwendige Befugnisse an entsprechende Organisationseinheiten erteilt, die dafür Sorge tragen, erforderliche Richtlinien zu bestimmen und wirksam einzusetzen. 2022 wurden relevante Richtlinien veröffentlicht.



„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, achtsam mit unseren Ressourcen umzugehen. Wir alle tragen Verantwortung und der müssen wir gerecht werden.“

Manfred Tubach, CEO

VORSTAND

Der Vorstand der usd ist dafür verantwortlich, das Unternehmen im Sinne der Interessen der usd zu führen. Zu den Interessen der usd gehören die Interessen seiner Shareholder (Management und Mitarbeiter*innen der usd), Mitarbeiter*innen und weiterer Stakeholder. In regelmäßigen Sitzungen, die mehrfach pro Jahr stattfinden, werden Nachhaltigkeitsthemen in Bezug zu Umwelt, Sicherheit und Gesellschaft diskutiert – vorgeschlagene Maßnahmen durch den Responsibility Circle werden durch eigene Schwerpunkte des Vorstands ergänzt. Darüber hinaus berichtet der Vorstand gesetzeskonform gegenüber dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen ausführlich über Themen jeglicher Art, die von Relevanz für die usd sind.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat berät und überwacht gesetzeskonform die strategische Unternehmensführung durch den Vorstand. Dazu zählt auch die Prüfung und Verabschiedung der jährlichen Prüfberichte des Wirtschaftsprüfers, des Vorschlags über die Gewinnausschüttung an Shareholder sowie des jährlichen kombinierten Management Reviews. Schlägt der Vorstand Entscheidungen mit fundamentaler Tragweite für die usd vor, ist der Aufsichtsrat zur Prüfung und Beratung über die unternehmerischen Auswirkungen verpflichtet.



Tools und Leitlinien nach Corporate Governance und zur Wahrung von Menschenrechten in der usd AG:

VERHALTENSRICHTLINIEN UND -ANWEISUNGEN

- usd Code of Ethics
- Globaler Mitarbeiterleitfaden
- Corporate Social Responsibility Richtlinie
- Richtlinie über Gleichbehandlung
- Globale Einkaufsrichtlinie
- Ethik- und Verhaltenskodex für Lieferanten

KONTROLLSYSTEME

- Lieferantenevaluation und -bewertung
- Maßregelungsprozess
- Umweltleitlinie
- Management Review

TRANSPARENZ UND BERICHTSWESEN

- Nachhaltigkeitsbericht
- Jahresabschlussbericht



UNSERE CSR-AKTIVITÄTEN

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE (bAV)

Als Zusatz zur gesetzlichen Rentenversicherung und über den Generationenvertrag sowie die gesetzlichen Vorgaben hinaus, bezuschussen wir die Beiträge zu einer Direktversicherung als betriebliche Altersvorsorge für alle Mitarbeiter*innen.

RISIKOLEBENSVERSICHERUNG

Zur Reduzierung des allgemeinen Lebensrisikos und den damit verbundenen Auswirkungen beteiligen wir uns an von Mitarbeiter*innen abgeschlossenen Risiko-Lebensversicherungen.

SPENDEN

Jährlich spenden wir an die Stiftung Deutsche Kinderkrebshilfe. Zusätzlich organisiert der Responsibility Circle weitere Spenden und bindet Mitarbeiter*innen in diesem Rahmen ein. Im Jahr 2022 wurde das gesamte Spendenvolumen auf 10.000 € erhöht.

AUGEN- & WIRBELSÄULENUNTERSUCHUNG

Als Bestandteil unseres Programms zu ärztlicher Vorsorge organisieren wir in regelmäßigen Abständen Augen- und Wirbelsäulenscreenings mit einem dafür spezialisierten Gesundheitspartner. Im Jahr 2022 wurde die regelmäßige Augenuntersuchung angeboten. Ca. 18% der Mitarbeiter*innen haben das Angebot wahrgenommen und die Untersuchung der Augen durchführen lassen.

OBSTKORB

Als Angebot für die tägliche Verpflegung organisieren wir Obstkörbe an unseren Bürostandorten. Dazu laden wir unsere Beschäftigten ein, gesunde Ernährung in ihren Alltag zu integrieren.

WASSERSPENDER ZUR REDUZIERUNG VON PLASTIK

Um Plastikmüll zu vermeiden, sind seit 2019 an unseren Bürostandorten Neu-Isenburg und Köln Wasserspender installiert. Zudem stellen wir wiederverwendbare Wasser-

flaschen zur Verfügung und haben Plastikflaschen damit vollständig substituiert.

CHARITY-SPENDENLAUF

Als Motivation für sportliche Aktivitäten sowie zu Spendenzwecken für gemeinnützige Vereine fördern wir die Teilnahme unserer Beschäftigten an Spenden-Läufen.

CORONA UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Um Corona und anderen Krankheiten weiterhin wirksam vorzubeugen, haben wir die Corona-Maßnahmen auch über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus aufrechterhalten und allen Mitarbeiter*innen weiterhin Desinfektionsmittel und Corona-Testa zur Verfügung gestellt.

BIO-MILCH UND BIO-KAFFEE

Um den Anbau nachhaltiger Lebensmittel zu fördern, die die usd einkauft, verwenden wir seit 2019 Bio-Milch und Bio-Kaffeebohnen als Option in unserem Getränkeangebot. Als Milch-Alternative bieten wir seit 2022 zusätzlich Hafermilch an.



SACHSPENDEN

Jedes Jahr zu Weihnachten laden wir unsere Mitarbeiter*innen ein, auf freiwilliger Basis Geschenkboxen mit Gütern des täglichen Bedarfs zu befüllen. Während unserer jährlichen Weihnachtsfeier sammeln wir diese Boxen und übergeben sie an eine regionale Tafel.

Im Dezember 2022 gab es zudem einen Aufruf des Responsibility Circles zur Spielzeug-Spende für das Theresien Kinder- und Jugendhilfezentrum in Offenbach und parallel dazu in Köln für das CJG Kinder- und Jugendhilfe Sankt Josef.

GIRLS DAY

Seit 2022 bieten wir für Schülerinnen im Rahmen der bundesweiten Initiative „Girls Day“ einen Einblick in die Berufsfelder der Cyber Security.

DIENSTRÄDER & JOBTICKETS

Um einen Anreiz zu schaffen, die Anreise zu unseren Standorten mit dem Auto durch ein Fahrrad zu ersetzen, fördern wir den Kauf von Diensträdern. Darüber hinaus stellen wir unseren Mitarbeiter*innen JobTickets zur Verfügung, um die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln zu fördern. Im Jahr 2022 wurden ca. 5% der Mitarbeiter*innen ein Dienstrad von der usd zur Verfügung gestellt und ca. 54% der Mitarbeiter*innen bezogen ein JobTicket.

AUSBLICK 2023

Weitere Initiativen sind bereits für das Jahr 2023 geplant und im Prozess der Durchführung. Dazu zählt die „usd IT-Lifecycle-Initiative“, die durch die Spende von noch funktionierender usd Alt-Hardware in Zusammenarbeit mit einem Partner den Lebenszyklus von IT-Geräten verlängert. Dieses Projekt befindet sich bereits in der Durchführung und soll voraussichtlich im April 2023 fertiggestellt sein. Weiterhin soll ein neuer usd Circle gegründet werden, welcher sich mit der LGBTQIA+ Community beschäftigt und die Diversität in der usd fördern soll.

Darüber hinaus ist es uns besonders wichtig, dass unsere Beschäftigte auf Notsituationen im geschäftlichen und privaten Umfeld, in denen möglicherweise unverzüglich Hilfe geleistet werden muss, vorbereitet sind. Daher bieten wir, über die Schulung von Ersthelfern, auch auf freiwilliger Basis einen Erste-Hilfe-Kurs für alle Mitarbeiter*innen an.



MENSCHENRECHTE



Menschenrechte zu wahren und zu respektieren ist unsere elementare Unternehmensverantwortung. Wir gehen alle damit verbundenen Verpflichtungen im gesamten Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette in unserem Einflussbereich ein. Hierbei orientieren wir uns an dem Lieferantenkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Mit Hilfe verschiedener Verhaltensgrundsätze und Richtlinien stellen wir als Unternehmen sicher, dass wir unsere Menschenrechtsverpflichtungen einhalten. Die grundlegende Bedeutung der Menschenrechte für die usd spiegelt sich in der Corporate Social Responsibility Richtlinie wider und umfasst ethische, soziale, nachhaltige und Umweltaspekte. Im Zuge dessen verpflichten wir ebenfalls unsere Lieferanten zur Einhaltung des usd eigenen Ethik- und Verhaltenskodex. Wir überprüfen deren Einhaltung regelmäßig durch unsere internen Lieferantenvvalidierungs- und -bewertungsverfahren.

Unsere Meldestellen, die Fälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder Korruption registrieren – sie werden registriert durch (anonyme) Hinweise/Beschwerden oder durch Auswertung und Überwachung – haben in dem Geschäftsjahr 2022 keine Vorfälle registriert.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Menschenrechte in Lieferketten ist es uns besonders wichtig, unsere Mitarbeiter*innen in regelmäßigen Abständen durch interne Trainings und Schulungen über Menschenrechtsaspekte sowie deren Einhaltung zu sensibilisieren. Dazu haben wir 2022 unser bestehendes Schulungsprogramm erweitert, um unseren Beschäftigten eine umfassendere Übersicht über Menschenrechte sowie die dafür installierten Regularien der usd zu geben.



UMWELT

Als IT-Unternehmen verwenden und vertreiben wir digitale Technologien und Dienstleistungen. Wir sind uns bewusst, welche Auswirkungen unsere Dienstleistungen auf die Umwelt haben und nehmen alle notwendigen Schritte ernst, um diese Auswirkungen zu reduzieren.

Der größte Verbrauch an Ressourcen in der usd ist, bedingt durch die Form unserer Dienstleistungen, auf Energie zurückzuführen. Bereits seit 2015 setzen wir daher in allen unseren Standorten Ökostrom ein, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien gespeist wird. In Zusammenarbeit mit unseren Facility Management haben wir zudem überall dort, wo es möglich war, energiesparende Leuchtmittel eingesetzt sowie den niedrigen Energieverbrauch technischer Geräte als Maßgabe in unserem Einkaufsprozess integriert. Jährliche Schulungen und optische Hinweise in jedem unserer Büros beinhalten zudem Anweisungen, wie technische Anlagen (bspw. Klimaanlage), energieeffizient betrieben und eingesetzt werden können. Auf diese Weise sorgen wir dafür, die größten Energieverbraucher so umweltbewusst und energiesparend wie möglich einzusetzen.

Während der Corona-Pandemie, in dessen Folge Beschäftigte überwiegend mobil von zu Hause aus gearbeitet haben,

ist unser Stromverbrauch 2020 um etwa 28% gesunken, der Stromverbrauch im Geschäftsjahr 2021 um weitere 14%. Im Jahre 2022 sank der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um weitere 20%.



„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, unser unternehmerisches Handeln heute so auszurichten, dass wir auch in der Zukunft Bestand haben können.“

Christopher Kristes, Vorstand

Da wir keine physischen Produkte herstellen und auch keine Roherzeugnisse verarbeiten, sind Verbraucher von Wasser primär sanitäre Anlagen, technische Geräte sowie der allgemeine Trinkwasserbedarf. Seit 2019 haben wir Trinkwasserspender an unseren Standorten Neu-Isenburg und Köln installiert und dadurch den Kauf von Trinkwasser in Flaschen vollständig substituiert. Damit verlagern wir zwar im ersten Schritt unseren Verbrauch an Wasser, eliminieren damit im Gegenzug jedoch vollständig unseren Anteil an der Lieferkette für Wasserflaschen sowie deren negativen Umweltauswirkungen im Sinne von Abfall, Transport und Aufbereitung.

Um die Anfahrt unserer Mitarbeiter*innen an die Standorte der usd ohne Auto möglich zu machen, bieten wir allen Mitarbeiter*innen Jobtickets für den öffentlichen Personen- und Nahverkehr. Zudem fördern wir die Anschaffung von Dienstfahrrädern als weiteres Transportmittel und Anreiz, CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Für Dienstfahrten zu Kunden, wo eine Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht sinnvoll ist, stellen wir umweltfreundliche Dienstwagen zur Verfügung, die bei Neuanschaffungen ab dem Jahr 2022 CO₂-frei betrieben werden.

Als Firmenfahrzeuge sind seit August 2022 ausschließlich vollelektrische Fahrzeuge bei Abschluss von Neuverträgen erlaubt. Für in der Flotte noch bestehende Plugin-Hybrid Fahrzeuge verpflichten sich unsere Mitarbeiter*innen, die Fahrzeuge so viel wie möglich rein elektrisch zu nutzen. Den Mitarbeiter*innen werden an den Bürostandorten mit Ökostrom betriebene Ladesäulen zur freien Nutzung zur Verfügung gestellt.

A photograph of several wind turbines on a hill against a sunset sky. The sky is a mix of blue and orange, with clouds catching the low sun. The turbines are white and stand tall against the horizon. In the foreground, there is a line of dark green trees.

ÖKOSTROM AUS
100%

ERNEUERBAREN
ENERGIEN

A woman with dark hair tied back, wearing a light-colored button-down shirt, is standing in a server room. She is holding a laptop in her left hand and plugging a yellow cable into a server rack with her right hand. The server racks are filled with equipment and many yellow cables. The room is dimly lit with some overhead lights visible.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Als akkreditierter Auditor beraten und zertifizieren wir Unternehmen nach den Vorgaben der Kreditkartenindustrie weltweit. Die Expert*innen des usd HeroLabs identifizieren Schwachstellen in IT-Systemen und Applikationen. Unsere Security Consultants beraten Unternehmen ganzheitlich in Fragen der Informationssicherheit, des Risikomanagements und der IT-Compliance. Unsere Kunden kommen daher aus allen Branchen. Bankenwesen und Finanzdienstleister, Touristik und Airlines, IT-Dienstleister, Handel und E-Commerce bilden dabei die Schwerpunkte.

Als Unternehmen im Dienstleistungssektor haben wir keine Schnittmengen mit dem primären oder sekundären Wirtschaftssektor – wir erzeugen und erstellen somit keine Rohstoffe oder materiellen Produkte und sind an keinen physischen Produktionsprozessen beteiligt. Jene Produkte und Dienstleistungen, die wir zuliefern sind daher insbesondere digitale Güter sowie (technische) Ausstattung, die unsere Dienstleistungserbringung erforderlich machen. Wir beziehen zudem Software, Sicherheits- und Versicherungsleistungen sowie Leistungen zu (Gebäude-) Instandhaltung und Infrastruktur.

Durch die sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten bedienen wir die Anforderungen unserer Kunden und leisten unseren Beitrag für mehr Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess. Dazu haben wir konkrete Umweltkriterien definiert, die bei der regelmäßigen Bewertung unserer Lieferanten erfüllt sein müssen. Für mehr Transparenz ist uns der Dialog mit unseren Lieferanten sehr wichtig. Daher verpflichten sich unsere Lieferanten zur Wahrung der gesetzlichen Vorgaben in Anlehnung an das Lieferantenkettensorgfaltspflichtengesetz sowie zusätzlich zur Einhaltung des usd Ethik- und Verhaltenskodex, der die nachhaltige Ordnung in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung beinhaltet. Die Bestandteile dieses Kodex' sind wesensgleich mit unseren Verpflichtungen zur Förderung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung sowie der Unternehmensethik.



„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, nicht nur an heute zu denken, sondern ethische Grundsätze und Umweltschutz auf Dauer zur Selbstverständlichkeit zu machen.“

Matthias Göhring, Vorstand

ÜBERPRÜFUNG UND EVALUATION UNSERER LIEFERANTEN

Das Validieren von Angaben unserer Lieferanten ist der erste Schritt jedes neuen Lieferantenverhältnisses. Zu dieser Maßnahme werden Angaben von Lieferanten gegenüber unserem Verhaltenskodex überprüft. Neben Qualität, Umweltschutz, Sicherheits-, Gesundheits- und Energiemanagement spielen die Faktoren Korruptionsprävention, Cyber-Security, Grund- und Menschenrechte sowie Verantwortung in der Lieferkette eine wichtige Rolle. Einschlägige Parameter werden im Rahmen einer Lieferantenbewertung als wichtiges Steuerinstrument dokumentiert und gewichtet. Lieferanten werden in regelmäßigen Abständen bewertet.

Während im Geschäftsjahr 2021 lediglich bei einem unserer Lieferanten ein Lieferproblem auffällig war, gab es 2022 keine Auffälligkeiten.

Im Rahmen einer jährlichen Überprüfung des Management Systems werden die eingesetzten Mechanismen für eine nachhaltige Lieferkette in Form eines internen Audits und als Bestandteil unseres Qualitätsmanagements (DIN EN ISO 9001) qualitativ überprüft und dem Vorstand darüber berichtet.

An aerial photograph of a city skyline at sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm, golden glow over the city. Several tall skyscrapers are visible, including a prominent one with a pointed top in the center. The city is densely packed with buildings, and the surrounding area shows more residential and commercial structures. The sky is filled with soft, orange and yellow clouds. The title 'GESCHÄFTSETHIK & COMPLIANCE' is overlaid in large, white, sans-serif capital letters on the left side of the image.

GESCHÄFTSETHIK & COMPLIANCE



PRINZIP DER PRÄVENTION

Ein Risiko im Bereich Compliance ist die Verletzung von Anforderungen, die zur Compliance erforderlich sind. Unsere eingesetzten Instrumente dienen dazu, eine Compliance Verletzung zu vermeiden und umfassen Risikoanalysen, Awareness-Maßnahmen und Trainings sowie die Bereitstellung von Best-Practices als allgemeine Empfehlungen.

Um potenzielle Risiken so früh wie möglich zu identifizieren, werden Risikoanalysen dort durchgeführt, wo Compliance Standards sie erforderlich machen. Basierend auf den Ergebnissen dieser Risikoanalysen integrieren betroffene Geschäftsbereiche bindende Standards sowie Maßnahmen in ihren Geschäftsprozessen, die Reduzierung des (Compliance) Risikos betreffend. Durch jährliche Überprüfung der Management Systeme werden Inhalte und Parameter der Risikoanalyse evaluiert und auf Aktualität und Angemessenheit hin überprüft. Die Ergebnisse der Risikoanalysen werden dem Vorstand jährlich berichtet.

Unser ethisches Grundverständnis wird getragen von unserem sog. *usd Code of Ethics*. Er umfasst die Themen Korruption, Betrug und Geldwäsche, Interessenkonflikte, wettbewerbswidrige Praktiken sowie Regelungen über die Annahme von Geschenken und Einladungen. Unser Code of Ethics ist verpflichtend für alle unsere Mitarbeiter*innen und regelt den ethischen Rahmen, nach dem wir leben. Werden Verstöße gegen unsere Richtlinie registriert, werden sie an eine interne Meldestelle übermittelt, die dem Wiederherstellen unseres ethischen Grundverständnisses verpflichtet ist.



MITARBEITER*INNEN

Unser Ziel, Unternehmen vor Hackern und Kriminellen zu schützen, kann nur mit exzellenten Mitarbeiter*innen erreicht werden. Daraus ergeben sich hohe Ansprüche an Aktivitäten in den Bereichen Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Führung. Sie sind notwendig, um uns als attraktiven Arbeitgeber kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Als Teil der Strategie werden Aktivitäten im Bereich People & Culture stetig weiterentwickelt und verbessert. Dazu wurden zentrale Bereiche definiert, auf die unsere Aktivitäten ausgerichtet sind:

- Akquise von Talenten
- Förderung des individuellen Karrierewegs
- Entwicklung von Führungskompetenzen

Die People & Culture-Organisation wird in diesem Rahmen durch smarte Personalmanagementtools, einem großen Wissensmanagement und prozessorientiertem Handeln effizient unterstützt und beschleunigt, um die Ziele der zentralen Bereiche zu erfüllen.

ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitssicherheit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung. Elektrische Anlagen und Geräte, von denen ein Gefährdungsrisiko ausgeht, werden jährlich extern überprüft. Werden an technischen Geräten Gefahrenquellen identifiziert, werden sie unverzüglich ersetzt. Hinzu kommen technische Leitfäden, die das sichere Arbeiten mit technischen Geräten sicherstellen.

Arbeitsplätze müssen im Sinne des Arbeitsschutzgesetz definierte Kriterien erfüllen. Alle Bildschirmarbeitsplätze wurden daher nach Maßgabe einer Gefährdungsbeurteilung umfassend überprüft. Alle gesetzlichen Arbeitsschutzvorgaben werden eingehalten.

GESUNDHEIT

Der Krankenstand der Berufstätigen in Deutschland erreichte im Jahr 2022 den höchsten Wert seit 25 Jahren. Den enormen Anstieg der durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bestätigte Krankheitstage müssen wir nicht verzeichnen.

Durchschnittliche Krankheitstage je Mitarbeiter*in

2019	2020	2021	2022	Ø Deutschland 2022*
6,82 Tage	6,09 Tage	6,81 Tage	8,83 Tage	20 Tage (DAK) 19 Tage (TK)

* Angabe nach TK und DAK 2022

Zu unseren regelmäßigen und planmäßigen Maßnahmen mit Bezug zu Gesundheit für unsere Mitarbeiter*innen zählen als wichtiger Baustein jährliche Schulungen, die über Methoden für ein gesundes Arbeitsumfeld und Maßnahmen zur Vermeidung von Stress aufklären. Darüber hinaus bieten wir unser Beschäftigten in regelmäßigen Abständen freiwillige Vorsorgeuntersuchungen an. Dazu zählen bspw. Augenuntersuchungen und Wirbelsäulenscreenings.

ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

Wir möchten attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um talentiertestes Personal zu akquirieren und ihnen die Plattform zur Weiterentwicklung zu bieten. Neben Initiativen zum Generieren neuer Mitarbeiterkompetenzen, bieten wir zudem eine attraktive Vergütung, die sich nach einem Kompetenzstufenmodell orientiert und bieten darüber hinaus zusätzliche finanzielle Vorteile.

Parallel dazu legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf flexible Arbeitsbedingungen. Dadurch werden wir dem Wunsch nach einer modernen Work-Life-Balance gerecht, mobiles Arbeiten gehört für uns zum Alltag.

PEOPLE & CULTURE

Vielfache Kommunikationskanäle ermöglichen es uns, vielseitig auf uns aufmerksam zu machen. Zudem engagieren wir uns an Bildungseinrichtungen wie der TU Darmstadt oder der Goethe Universität Frankfurt und richten regelmäßig Veranstaltungen in unserer CST Academy als Beitrag zur Cyber Security Transformation aus. Diese Programme sind für uns essenziell, um die Führungskräfte von morgen zu entwickeln aber auch um unser Wissen mit der Gesellschaft zu teilen.

MITARBEITER*INNEN BEFRAGUNG

Jährlich befragen wir unsere Mitarbeiter*innen über eine Vielzahl von Parametern, um anonymes Feedback zu vorhandenen Arbeitsbedingungen, Arbeitslast und Zufriedenheit zu erhalten. Die Befragung ist grundsätzlich darauf ausgerichtet, das wahrgenommene Mitarbeiterbefinden zu messen.

Die Teilnahmequote lag 2022 bei 62 %. Mit diesen Ergebnissen bekommen wir wertvollen Einblick, wie Unternehmenswerte in der usd wahrgenommen werden und passen damit

Dabei betrug der wahrgenommene Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen zur usd in Bezug auf die usd als Firma auch in dem Jahr 2022 etwa 80 %. Der Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen zu den Zielen der usd lag bei 93 %.

ONBOARDING

Neue Mitarbeiter*innen schnell und vollständig in unser Team zu integrieren, ist ein wichtiger Prozess, der von People & Culture organisiert und standardisiert wird. Er beinhaltet als Einarbeitung eine Reihe verschiedener interner

Mitarbeiter*innen nach ihrem Vertragsstatus 2022

	Mitarbeiter*innen	davon festangestellt	davon Werkstudierende	davon in Ausbildung / duale*r Student*in	Praktikant*in
usd AG Ø	150	110	36	3	1
davon in Deutschland	150	110	36	3	1
Frauenanteil [%]	22,7	25,5	16,7	0,0	0,0

People & Culture-Aktivitäten gezielt und wegweisend an. Herausstechendes Ergebnis der Umfrage 2022 war der Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen zur usd, der Antwortmöglichkeiten zwischen „Gar nicht“ und „Sehr stark“ umfasst. Zur Ermittlung des Identifikationsgrades wurden die Ergebnisse zu den Antwortoptionen „Sehr stark“ und „Stark“ kumuliert.

Programme und Trainings, um fachliche und soziale Kompetenzen zu vermitteln. Je nach Art der Beschäftigung umfasst das Onboarding regelmäßig ein Buddy-Mentor System, wonach neue Kollegen*innen durch eine*n erfahrene*n Mentor*in während der Einarbeitung individuell betreut werden.

VERTRAGLICHES MITARBEITERVERHÄLTNIS

Etwa 73% der Mitarbeiter*innen befanden sich in einem festen und dauerhaften Arbeitsverhältnis. Durch intensives Engagement an verschiedenen deutschen Universitäten und Hochschulen sowie der strategischen Ausrichtung, Talente zu entwickeln, besteht der verbleibende Anteil von etwa 27% aus Studierenden u.A. mit einem Arbeitsvertrag als Werkstudent. Ziel ist es, Studierende nach erfolgreichem Studium als Talente in dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu überführen. 2022 lag die „Conversion Rate“ von Werkstudierenden bei 79%.

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Existenzsichernde Löhne sind von großer Bedeutung für die Erreichung der von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedeten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Die usd hat sich öffentlich dazu bekannt, sich bei ihrer CSR-Initiative an den 17 Nachhaltigkeitszielen zu orientieren. Ohne eine ausreichende Lohnhöhe ist die Erreichung zentraler Ziele gefährdet (z.B. Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen; inklusive, gerechte und hochwertige Bildung). Eine bekannte und weithin akzeptierte Definition für einen existenzsichernden Lohn wurden von Richard und Martha Anker im Auftrag der Global Living Wage Coalition (GLWC) entwickelt.

Die damit einhergehende Benchmark Analyse wurde für die Löhne der usd durchgeführt

Eine faire, markt- und leistungsorientierte Vergütung durch die usd ist in unserem Kompetenzstufenmodell verankert, das nach Maßgabe unseres Personalentwicklungskonzepts entwickelt wurde. Die Prinzipien unseres Kompetenzstufenmodells gelten global in der usd und umfassen sowohl Regelungen für festangestellte Mitarbeiter*innen sowie für Werkstudierende. Die Kompetenzstufen orientieren sich hierbei an Kriterien wie Verantwortung, Kompetenz und Erfolg.

Die Gestaltung unserer Gehälter erfolgt anhand individueller Verhandlung und auf Grundlage der individuellen Kompetenzen und Erfahrungen. Personelle Eigenschaften wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Identität oder Religion/Weltanschauung haben keinen Einfluss auf den Gestaltungsprozess von Gehältern. Unsere Verpflichtung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie interne Richtlinien verbieten etwaige Benachteiligungen nach genannten Kriterien.

GENDER PAY GAP

Die globale Differenz in den durchschnittlichen monatlichen Grundgehältern zwischen Männern und Frauen in der usd liegt im einstelligen Prozentbereich. Die für die Ermittlung dieser Kennziffern herangezogenen Daten sind allein auf die Mitarbeiterposition bezogen. Individuelle Mitarbeiterkompetenzen und Berufserfahrung wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt und sind der alleinige Grund für das Entstehen dieser Differenzen.

FLEXIBLE ARBEITSZEIT-MODELLE

Die regelmäßig vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für etwa 78% unserer dauerhaft angestellten Mitarbeiter*innen beträgt 40 Stunden pro Woche. Die maximale Wochenarbeitszeit für befristet angestellte Mitarbeiter*innen, wobei hierunter lediglich Studierende und Auszubildende zu nennen sind, richtet sich nach Vorgaben der Deutschen Sozialversicherung und beträgt bei Studierenden in der Vorlesungszeit je nach Betrieb der Bildungseinrichtung maximal 20 Stunden pro Woche oder in der vorlesungsfreien Zeit maximal 40 Stunden pro Woche.



Alle Mitarbeiter*innen der usd profitieren von einem jährlichen Urlaubsanspruch, der den gesetzlichen Mindestanspruch signifikant übersteigt. Diese Regelung ist an keine Vertragsart geknüpft und soll unseren Beschäftigten im Sinne der Work-Life-Balance ausreichend Freizeitausgleich für private Unternehmungen und Erholung geben.

Darüber hinaus ist die vereinbarte Arbeitszeit unserer Mitarbeiter*innen durch ein Vertrauensarbeitszeit-Modell gekennzeichnet. Damit geben wir unseren Beschäftigten das notwendige Vertrauen, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und mitsamt den technischen Möglichkeiten von Mobile Office angemessen in ihren Alltag zu integrieren.

Weiterhin ermöglichen wir unseren langjährigen Mitarbeiter*innen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Daher ist unter einer individuellen Absprache auch eine Alterszeitvereinbarung möglich.



ÜBER DIESEN BERICHT

Unser Ziel ist es, Lesern einen Einblick darüber zu geben, wie wir unser Geschäft führen und Nachhaltigkeit in der usd vorantreiben. Dieser Bericht enthält Daten vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Er wird mindestens in einem 2-Jahre-Zyklus auf freiwilliger Basis als Ergänzung zum jährlich veröffentlichten Jahresabschlussbericht neu herausgegeben, um verantwortungsgerecht über ökologische und soziale Themen in der usd zu berichten.

Die usd umfasste im Geschäftsjahr 2022 vier organisatorische Geschäftsfelder, über die in diesem Bericht synchron zum Jahresabschlussbericht berichtet wird. Relevante Personendaten für diesen Bericht entstammen aus zentralen People & Culture-Tools, sodass alle Daten über Geschäftseinheiten dieselbe Form und Güte aufweisen.

QUALITÄTSSICHERUNG

Zur Sicherstellung, dass alle Daten aktuell sind, wurde dieser Bericht einer unabhängigen internen Qualitätssicherung unterzogen. Aufgrund der freiwilligen Berichterstattung zu Nachhaltigkeit ist für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 keine externe Überprüfung erforderlich.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Im Rahmen der Qualitätssicherung werden nicht nur Daten des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts geprüft, die Daten werden auch zwischen bereits veröffentlichten Nachhaltigkeitsberichten verglichen. Sollten unrichtige Informationen auffällig werden, werden alle betroffenen Themen zum nächsten Nachhaltigkeitsbericht transparent korrigiert.



CREDITS

Herausgeber

usd AG

Frankfurter Straße 233, Haus C1

63263 Neu-Isenburg

Kontakt

Telefon: +49 6102 8631-0

E-Mail: kontakt@usd.de