

2024 NACHHALTIGKEITSBERICHT



INHALT

VORWORT	3
ÜBER DIE usd	4
STAKEHOLDER UND ORGANISATIONSEINHEITEN	5
UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	9
GESCHÄFTSETHIK UND COMPLIANCE	12
UMWELT	15
GESELLSCHAFT	19
MITARBEITER*INNEN	22
BERICHTERSTATTUNG ZIELERREICHUNG usd	29
AUSBLICK 2025	32
ÜBER DIESEN BERICHT	33
CREDITS	34



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. Dieser Nachhaltigkeitsbericht beschreibt das Engagement der usd im Rahmen unseres CSR-Managements für das Jahr 2024.

„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 verstößen 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



ÜBER DIE usd

Die usd AG ist eine 1994 gegründete mittelgroße Aktiengesellschaft deutschen Rechts. Im Geschäftsjahr 2024 waren durchschnittlich 200 Mitarbeiter*innen bei uns beschäftigt. Unsere Standorte verteilen sich auf die Städte Neu-Isenburg, Köln und München. Unsere weltweit 900 Kunden kommen aus allen Branchen. Bankenwesen und Finanzdienstleister, Touristik und Airlines, IT-Dienstleister, Handel und E-Commerce bilden dabei die Schwerpunkte.

Wir schützen Unternehmen vor Hackern und Kriminellen. So dynamisch und vielfältig wie die Bedrohung, ist unsere Arbeit. 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. Wir tragen Verantwortung, die Cyber Security Transformation Academy (CST Academy) fördert Austausch und Wissenstransfer in der Community. more security ist unsere Mission.

Als IT-Beratungsunternehmen verwenden wir digitale Technologien und erbringen Dienstleistungen für unsere Kunden. Wir sind uns bewusst, welche Auswirkungen unsere Dienstleistungen auf die Umwelt und welche Verantwortung wir als Unternehmen gegenüber der Gesellschaft und unseren Mitarbeiter*innen in Bezug auf Nachhaltigkeit haben. Durch unser kontinuierliches Verbesserungsmanagement im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility (CSR) identifizieren wir stetig unbekannte Auswirkungen und entwickeln Maßnahmen zur Minimierung negativer und zur Förderung positiver Auswirkungen.



STAKEHOLDER UND ORGANISATIONSEINHEITEN

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in der usd. Direkte Verantwortung weist er der Organisationsleitung für Compliance & Legal, People & Culture, Procurement, Sales sowie dem Responsibility Circle zu. Die Einheiten stehen in regelmäßigem Austausch und setzen unterschiedliche Nachhaltigkeitsschwerpunkte um. Bei allen Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit gilt es, die Interessen der internen sowie externen Stakeholder der usd zu berücksichtigen.

STAKEHOLDER

EXTERNE STAKEHOLDER

Unsere externen Stakeholder setzen sich aus unseren Kunden und Lieferanten, dem Gesetzgeber sowie der Gesellschaft zusammen. Die CSR-Anforderungen unserer externen Stakeholder sind auch im Jahr 2024 weiterhin hoch. So sind neben gesetzlichen Vorgaben auf deutscher und europäischer Ebene insbesondere die Nachweispflichten gegenüber unseren Kunden beträchtlich, die ihrerseits in stark regulierten Umfeldern agieren. Hierzu gehören unter anderem regelmäßige Kontrolltätigkeiten durch Selbstauskünfte, Nachweise durch Dokumente und Zertifizierungen, sowie

Bewertungen des eigenen CSR-Managementsystems durch externe Ratingunternehmen (z.B. EcoVadis).

Auch dem steigenden gesellschaftlichen Bewusstsein für Themen der Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit möchten wir im Rahmen unseres CSR-Managements und unserer Berichterstattung dauerhaft gerecht werden.

INTERNE STAKEHOLDER

Zu den internen Stakeholdern der usd gehören der Aufsichtsrat, der Vorstand, die Shareholder (Management und Mitarbeiter*innen der usd) und unsere Mitarbeiter*innen. 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. 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. Die Shareholder haben primär finanzielle Erwartungen an die usd, welche u.a. durch eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung erreicht werden sollen. In regelmäßigen, mehrmals im Jahr stattfindenden Sitzungen, werden Nachhaltigkeitsthemen mit 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. 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 damit einhergehenden Prinzipien ist eine wichtige Führungsaufgabe.



TOOLS UND LEITLINIEN NACH CORPORATE GOVERNANCE DER usd AG:

VERHALTENSRICHTLINIEN UND -ANWEISUNGEN

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

KONTROLLSYSTEME

- Lieferantenevaluation und -bewertung
- Maßregelungsprozess
- Management Review

TRANSPARENZ UND BERICHTSWESEN

- Nachhaltigkeitsbericht
- Jahresabschlussbericht

ORGANISATIONSEINHEITEN



Abbildung 1: Organisationsmodell über CSR-Verantwortung

COMPLIANCE & LEGAL

Der 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, Handlungsempfehlungen und interne Informationsseiten, die sich aus unse-

rer Unternehmensverantwortung ergeben, und veranlassen geeignete CSR-Maßnahmen, die unmittelbaren Einfluss auf unsere Beschäftigten haben.

PROCUREMENT

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

SALES

Unser Sales-Bereich bildet die Schnittstelle zwischen der usd und unseren Kunden. Als erster Ansprechpartner sind die Kolleg*innen aus dem Sales dafür verantwortlich, die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kunden zu identifizieren. Durch unterschiedliche regulatorisch veranlasste Anforderungen und das Feedback unserer Kunden können wir uns sowohl fachlich als auch im Hinblick auf unsere CSR kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern.

RESPONSIBILITY CIRCLE

Der Responsibility Circle, welcher bereits am 12.06.2018 gegründet wurde, ist ein unabhängiges und mitarbeitergeführtes Komitee, das Anlauf- und Meldestelle für Beschäftigte zu Themen der Nachhaltigkeit und Verantwortung ist. Neben der Umsetzung von Interessen unserer Mitarbeiter*innen 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. Der Vorstand überwacht die Jahresplanung und wird über den Erfolg durchgeföhrter 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, Vorständin



UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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 internen und externen Stakeholdern über Themen, die unsere Mission, unser Umfeld und unser Unternehmen betreffen. Dazu suchen wir regelmäßig den Austausch, um zielführend auf Bedarfe unserer Kunden und Lieferanten, Zukunftstrends und veränderte Marktsituationen reagieren zu können.

3 NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

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

4 FOKUS DER NACHHALTIGKEIT

Unsere Corporate Governance und unsere Umweltleitlinie beschreiben und befördern unsere operativen Anstrengungen für eine nachhaltige Transformation und eine klimafreundliche Organisation.

5 LÖSUNGEN DER NEXT GENERATION

Wir sehen die steigenden Forderungen nach mehr Nachhaltigkeit, werden diesen gerecht und übernehmen Verantwortung für die nachfolgenden Generationen. 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 der 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.

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).



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

Andreas Duchmann, Vorstand



GESCHÄFTSETHIK UND 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 die 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 sogenannten *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 handeln. Werden Verstöße gegen unsere Richtlinie registriert, werden sie an eine interne Meldestelle übermittelt, die dem Wiederherstellen unseres ethischen Grundverständnisses verpflichtet ist.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

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 überwiegend Software, Sicherheits- und Versicherungsleistungen sowie Leistungen zur (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. Wir orientieren uns an dem globalen Ziel SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“. Dazu haben wir konkrete Anforderungen an Nachhaltigkeit und Umweltschutz 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 Steuerungsinstrument dokumentiert und gewichtet. Lieferanten werden in regelmäßigen Abständen bewertet.

Unsere direkten Lieferanten befinden sich zu 94 % in Deutschland, 3 % im EU-Ausland und die verbleibenden Lieferanten stammen aus dem Nicht-EU-Ausland. Es ist davon auszugehen, dass es keine Fälle von erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Umweltauswirkungen in der Liefer-

kette gibt. Bestätigt wird diese Annahme von unserer jährlich durchgeführten Lieferantenbewertung. Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Auffälligkeiten bei unseren Lieferanten.

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.



UMWELT

In Bezug auf die in unserer Nachhaltigkeitsstrategie erwähnten SDGs, traten speziell das SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ sowie das SDG 13 „Maßnahmen und Klimaschutz“ bei uns in den Fokus. Zur Erreichung dieser globalen Ziele haben wir unterschiedliche Vorhaben evaluiert und bereits umgesetzt. Einer der größten Ressourcenverbrauche in der usd ist, bedingt durch die Art der Dienstleistungen, auf Energie zurückzuführen. Jährliche Schulungen, auch für die Arbeit im Mobile Office, und optische Hinweise in jedem unserer Büros beinhalten Anweisungen, wie technische Anlagen (bspw. Klimaanlagen), energieeffizient betrieben und eingesetzt werden können. Auf diese Weise sorgen wir dafür, die größten Energieverbraucher so umweltbewusst und energiesparend wie möglich einzusetzen.



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

Christopher Kristes, Vorstand

UNSERE CSR-AKTIVITÄTEN IM BEREICH UMWELT

EINSATZ VON ÖKOSTROM UND ENERGIESPARENDE LEUCHTMITTEL

Bereits seit 2015 setzen wir an allen usd Standorten Ökostrom ein, der zu 100% aus erneuerbaren Energien gespeist wird. Der Großteil unserer Server wird physisch in den Räumlichkeiten unseres Rechenzentrumpartners betrieben, welcher sich ebenfalls auf die Einhaltung der CSR-Vorgaben verpflichtet und u.a. 100% Ökostrom zum Betrieb unserer Server einsetzte. In Zusammenarbeit mit unserem 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.

DIENSTREISEN

Dienstreisen sind für ein Beratungsunternehmen ein wichtiger Bestandteil des Geschäfts und trotz steigender Nutzung von Videokonferenzen, auch aufgrund regulatorischer Anforderungen, nicht vollständig vermeidbar. Dennoch versu-

chen wir generell unnötige Reisen wo immer möglich zu vermeiden, einschließlich der Nutzung von Mobile Office, und empfehlen ansonsten die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. elektronisch betriebenen Fahrzeugen.

JOBTICKETS (DEUTSCHLANDTICKETS), DIENSTRÄDER, FIRMENFAHRZEUGE

Um die Anfahrt unserer Mitarbeiter*innen an die usd Standorte ohne Auto möglich zu machen, bieten wir allen festangestellten Mitarbeiter*innen sowie Auszubildenden JobTickets, bzw. seit dem 01.05.2023 Deutschlandtickets, für den öffentlichen Personen- und Nahverkehr an. Dadurch wird zudem, unabhängig vom Arbeitsweg, ein Anreiz zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel geschaffen. Ca. 76% der berechtigten Mitarbeiter*innen bezogen 2024 ein Deutschlandticket. Studierende sind von diesem Angebot ausgenommen, da diese bereits über die jeweiligen Hochschulen und Universitäten Semestertickets erhalten.

Zudem fördern wir die Anschaffung von Dienstfahrrädern als weiteres Transportmittel und Anreiz, CO2-Emissionen zu reduzieren. Auch im Jahr 2024 besaßen rund 7% der usd Mitarbeiter*innen ein Dienstrad.

Bei der Ausgabe von Firmenfahrzeugen sind bereits seit Oktober 2021 lediglich hybride oder rein elektrisch betriebene Fahrzeuge bei Neuverträgen erlaubt. Seit August 2022 wurde diese Regelung auf ausschließlich vollelektrische Fahrzeuge konkretisiert. 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.

usd IT-LIFECYCLE-INITIATIVE

Wir verwenden IT-Hardware so lange wie sinnvoll möglich. Wir haben uns, auch aus Umweltgesichtspunkten, bewusst dazu entschieden, keine festen Nutzungsszyklen für Hardware festzulegen. Funktionsfähige Alt-Hardware inklusive iPhones werden in Zusammenarbeit mit einem Partner unter Berücksichtigung von Datenschutzaspekten gespendet und somit der Lebenszyklus von IT-Geräten verlängert.

MAßNAHMEN BEI DRUCKERZEUGNISSEN

Vermeidung von Druckerzeugnissen

Alle Mitarbeiter*innen sind angewiesen, so wenig Müll wie möglich zu produzieren und beispielsweise unnötige Druckvorgänge zu vermeiden. Mit diesem Grundgedanken werden für Mitarbeiter*innen der usd standardmäßig keine Visitenkarten mehr gedruckt. Diese sind in der digitalen Welt genauso wenig erforderlich wie viele originale Unterschriften auf Dokumenten. Daher arbeiten wir sowohl bei internen als auch externen Dokumenten überwiegend mit digitalen Signaturen.

In 2024 wurde die Rechnungsstellung an unsere Kunden darüber hinaus vollständig digitalisiert. Dies erspart den Ausdruck der Rechnungen, den Briefumschlag sowie den Versand per Post und damit einhergehend auch CO₂-Emissionen.

CO₂-Ausgleich & PEFC-Zertifikat

Im Rahmen von Marketingmaßnahmen erforderliche Druckerzeugnisse, werden bei unserem langjährigen Dienstleister, sofern möglich, mit PEFC-Zertifikat und mit zusätzlichem CO₂-Ausgleich bestellt.

WASSERSPENDER ZUR REDUZIERUNG VON PLASTIK

Da wir weder physische Produkte herstellen noch Roherzeugnisse verarbeiten, sind Verbraucher von Wasser primär sanitäre Anlagen, technische Geräte sowie der allgemeine Trinkwasserbedarf. Seit 2019 haben wir für unsere Mitarbeiter*innen und Besucher*innen 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 Plastikmüll, Transport und Aufbereitung. Zudem stellen wir wiederverwendbare Wasserflaschen zur Verfügung und haben Plastikflaschen damit vollständig substituiert. Die Toiletten sind mit Wasserspartasten ausgerüstet.

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 Bio-Hafermilch an.

NACHHALTIGE KUGELSCHREIBER

usd Kugelschreiber, welche als Werbemittel eingesetzt oder auch an usd Mitarbeiter*innen ausgegeben werden, sind aus nachhaltigem Weizenstroh hergestellt. Der Rohstoff ist zu 50 – 74% erneuerbar.

usd T-SHIRTS DER FIRMA STANLEY/STELLA

Die an usd Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen an usd Studierendenveranstaltungen ausgegebenen T-Shirts beziehen wir von der Firma Stanley/Stella. Bei der Auswahl des Lieferanten haben wir viel Wert auf deren Engagement im Kontext der Nachhaltigkeit gelegt. Stanley/Stella verwendet Material, welches zu 100% aus biologischer Baumwolle und recyceltem Polyester hergestellt ist. Zudem gewährleisten sie eine vollständige Rückverfolgbarkeit über die gesamte Wertkette.



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 Lieferantenväldierungs- und -bewertungsverfahren.

Unsere Meldestellen, die u.a. Fälle von Diskriminierung, Benachteiligung oder Korruption registrieren – sie werden registriert durch (anonyme) Hinweise / Beschwerden oder durch Auswertung und Überwachung – haben in dem Geschäftsjahr 2024 keinen Vorfall registriert.

UNSERE CSR-AKTIVITÄTEN IM BEREICH GESELLSCHAFT

AWARENESS TRAININGS UND SCHULUNGEN

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 Menschrechtsaspekte sowie deren Einhaltung zu sensibilisieren. Dies erfolgt über unsere im Jahr 2022 eingeführte Corporate Social Responsibility Schulung, welche unseren Beschäftigten eine umfassende Übersicht über Menschenrechte sowie die dafür installierten Regularien in der usd (usd Code of Ethics) gibt.

GELDSPENDEN

Jährlich spenden wir an den Verein Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V. Zusätzlich organisiert der Responsibility Circle weitere Spenden und bindet Mitarbeiter*innen in diesem Rahmen ein. Im Jahr 2024 ging die Jahresabschlussspende in Höhe von 11.000 € an Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V. und das FeM Mädchen*haus Frankfurt.

SPENDE VON ARBEITSZEIT/SPENDE IN FORM VON FREISTELLUNG

Sind usd Mitarbeiter*innen ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr oder dem THW aktiv, rechnen wir den Verdienstausfall durch einen Einsatz erst ab einer Abwesenheitszeit von mehr als vier Stunden ab. Dadurch spenden wir das Gehalt des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin für die Zeit der Abwesenheit.

CHARITY-SPENDENLAUF

Als Motivation für sportliche Aktivitäten sowie zu Spendenzwecken für gemeinnützige Vereine fördern wir die Teilnahme unserer Beschäftigten an Spenden-Läufen. 2024 haben insgesamt 9 usd Mitarbeiter*innen an den Charity Läufen, u.a. den Läufen „Run 4 Trees“ oder „Run Of Colours“ der Aidshilfe Köln, teilgenommen. Insgesamt konnten wir über die Teilnahme an den Läufen erneut 1.000 € spenden.



HARDWARESPENDE

Durch die Spende ausgemusterter Hardware konnte zudem Studierenden im Senegal die Teilnahme an Online-Vorlesungen der Universität ermöglicht werden. Dies eröffnete ihnen die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen, das ihnen ansonsten verwehrt geblieben wäre. Wir freuen uns, hierdurch einen Beitrag zu dem globalen SDG 4 „Hochwertige Bildung geleistet zu haben“.

SACHSPENDEN

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

ENGAGEMENT IN FORSCHUNG UND LEHRE

Getreu unserem Motto „more security“ haben wir in der usd die Auffassung, dass wir mehr Sicherheit nicht nur dadurch erreichen, dass wir diese bei unseren Kunden sicherstellen, sondern auch durch den Wissenstransfer in Forschung und

Lehre. Viele unserer Mitarbeiter*innen engagieren sich in diesem Rahmen mit Lehrveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen. Unsere CST Academy ist darüber hinaus für offenen Innovationsaustausch zuständig. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, das Wissen rund um IT-Sicherheit zu teilen und weltweit zu verbessern. Dafür organisiert die CST Academy interne und externe Veranstaltungen, die Wissen teilen und dadurch vermehren sollen. Auch dadurch leisten wir einen Beitrag zu dem globalen SDG 4 „Hochwertige Bildung“.

GIRLS'DAY

Seit 2022 bieten wir für Schülerinnen im Rahmen der bundesweiten Initiative „Girls'Day“ einen Einblick in die Berufsfelder der Cyber Security. Wir freuen uns, dass im Jahr 2024 20 Mädchen, also doppelt so viele wie im vergangenen Jahr, die Chance wahrgenommen und an dem „Girls'Day“ bei der usd teilgenommen haben.

A photograph showing a group of people from the waist up, all holding hands in a circular pattern. They are wearing various colored clothing, including an orange sweater, a teal shirt, a blue dress, and a tan sweater. The background is blurred, showing greenery and a bright, airy space.

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. In diesem Bereich berücksichtigen wir unter anderem die SDGs 4 „Hochwertige Bildung“ und 5 „Geschlechtergleichheit“.

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. In diesem Rahmen liegt ein Fokus auf Diversität. Wir unterstützen die Charta der Vielfalt und sind überzeugt: Vielfalt und Wertschätzung dieser Viel-

falt haben eine positive Auswirkung auf unsre usd. Im Jahr 2024 haben wir Menschen aus 24 unterschiedlichen Ländern beschäftigt.

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 ist im Jahr 2024 leicht zurückgegangen. Im Hinblick auf das Rekordjahr 2023 verbleibt der Krankenstand allerdings weiter-

hin auf einem hohen Niveau. In der usd sind die durchschnittlichen Krankheitstage leicht gestiegen, dennoch liegen die krankheitsbedingten Abwesenheitstage deutlich unter dem Durchschnitt der Berufstätigen in Deutschland..

Durchschnittliche Krankheitstage je Mitarbeiter*in

2020	2021	2022	2023	2024	Ø Deutschland 2024*
6,09 Tage	6,81 Tage	8,83 Tage	6,67 Tage	6,89 Tage	19,7 Tage (DAK) 19,1 Tage (TK)

* Angabe nach TK und DAK 2024

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. Darauf hinaus bieten wir unser Beschäftigten in regelmäßigen Abständen freiwillige Vorsorgeuntersuchungen und in Zusammenarbeit mit unserem Dienstleister für Gesundheitsschutz seit 2024 unterschiedliche Impulsvorträge zu relevanten Gesundheitsthemen an. Im Jahr 2024 wurden die Themen „Stressmanagement“ und „Gesunde Ernährung“ adressiert.



Durchschnittsanzahl der Mitarbeiter*innen nach ihrem Vertragsstatus 2024

Mitarbeiter*innen	Festangestellte	davon in Teilzeit	Werkstudierende	Auszubildende / dual Studierende	Praktikant*in
usd AG Ø	200	153	43	41	4
davon in Deutschland	200	153	43	41	4
Frauenanteil	26,00%	28,1%	48,83%	21,95%	0,0%
					17,0%

Unsere Aktivitäten sollen die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter*innen gewährleisten und mit der richtigen Awareness auch Anreize für die persönliche Gesundheit setzen.

ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

Wir möchten attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um talentiertes 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. Darüber hinaus steigern wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber beispielsweise durch flexible

Arbeitsarrangements, national und international. Dadurch werden wir dem Wunsch nach einer modernen Work-Life-Balance und einem gesunden Arbeitsumfeld gerecht, mobiles Arbeiten gehört für uns zum Alltag.

PEOPLE & CULTURE

Umfassende 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 und um unser Wissen mit der Gesellschaft zu teilen. Durch die Teilnahme an Karrieremessen gewinnen und binden wir wichtige Talente.

VERTRAGLICHES MITARBEITERVERHÄLTNIS

Etwa 77% 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 23% überwiegend aus Studierenden u.a. mit einem Arbeitsvertrag als Werkstudierende*in. Ziel ist es, Studierende nach erfolgreichem Studium als Talente in dauerhafte Arbeitsverhältnisse zu überführen. 2024 lag die „Conversion Rate“ von Werkstudierenden bei 100%, was unser Engagement bei der Einarbeitung und Entwicklung von Werkstudierenden unterstreicht. Die Anzahl der festangestellten Mitarbeiter*innen, die 2024 in Teilzeit, also weniger als 40 Stunden pro Woche, gearbeitet haben, lag durchschnittlich bei 28%.

UNSERE CSR-AKTIVITÄTEN IM BEREICH MITARBEITER*INNEN

INKLUSION, DIVERSITY UND GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Inklusion, Diversität und Geschlechtergleichheit spielt in der usd eine große Rolle, wobei wir vor allem einen Beitrag zum SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ leisten wollen. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 26% liegen wir 2024 knapp über dem Vorjahreswert. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist mit ca. 26% ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Mit dem im Jahr 2024 ins Leben gerufenen Netzwerk women@usd geben wir unseren Mitarbeiterinnen in einem geschützten Kreis die Möglichkeit, sich zu relevanten Themen, die Frauen vor allem im beruflichen Alltag aufgrund des eigenen Geschlechts bewegen, auszutauschen. Ziel ist neben dem Austausch von Erfahrungen vor allem das Gefühl zu bekommen, mit den Herausforderungen als Frau nicht allein zu sein und bestenfalls im Dialog Lösungen zu finden. Darüber hinaus gibt es bei uns verschiedene Lernmöglichkeiten mit Trainings und Diskussionsrunden zu inklusivem Verhalten im Kollegium.

Wir unterstützen die Charta der Vielfalt in allen Belangen. Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere usd und die Gesellschaft. Auch Geschlechtervielfalt ist ein wesentlicher Aspekt der Diversität, den wir gerne auch in unserem Arbeitsalltag aktiv fördern und unterstützen möchten. Seit 2023 haben wir als eine Maßnahme in diesem Kontext daher neben Damen- und Herrentoiletten auch eine „all gender“ Toilette eingeführt.

MITARBEITER*INNEN BEFRAGUNG

Exzellente Arbeitsumgebungen und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind wesentliche Voraussetzungen für die Qualität unserer Arbeitsergebnisse und unsere Produktivität. Beide Aspekte sind außerdem die Basis für unser physisches, mentales und emotionales Wohlbefinden. Aus diesem Grund befragen wir unsere Mitarbeiter*innen jährlich 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 2024 bei 62,5%. Mit diesen Ergebnissen bekommen wir wertvolle Einblicke, wie Unternehmenswerte in der usd wahrgenommen werden, und passen damit „People & Culture“-Aktivitäten gezielt und wegweisend an. Auch in diesem Jahr haben wir uns erneut über den Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen mit der usd gefreut. Zur Ermittlung des Identifikationsgrades wurden die Ergebnisse zu den Antwortoptionen „sehr stark“ und „stark“ kumuliert. Dabei betrug der wahrgenommene Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen zur usd in Bezug auf die usd als Firma etwa 72%. Der Identifikationsgrad von Mitarbeiter*innen zu den Zielen der usd lag bei 88%.

Neben den jährlich wiederkehrenden Fragen zur allgemeinen Mitarbeiter*innenzufriedenheit haben wir im Jahr 2024 den Fragenkatalog erweitert, um zu relevanten Themen und Prozessen anonymes Feedback zu erhalten. Erfreulich war das Ergebnis, wie die prozessuale Ausgestaltung der Themen Informationssicherheit und Datenschutz in der usd bewertet wurden. Ebenfalls haben wir das Thema Diversität adressiert. Konkret wurde die Frage gestellt, wie wahrscheinlich der/die Beschäftigte es findet, dass sich Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Kulturen, Hintergründen und Geschlech-

tern bei der usd angenommen fühlen. Die 5-stufigen Antwortmöglichkeiten lagen zwischen „sehr unwahrscheinlich“ und „sehr wahrscheinlich“, wobei 84% mit „sehr wahrscheinlich“ und „wahrscheinlich“ und 13% mit „neutral“ geantwortet haben. Auf diesem Ergebnis können wir aufbauen und mit weiteren Maßnahmen in 2025 auf ein erneut positives Ergebnis hinarbeiten.

ONBOARDING

Neue Mitarbeiter*innen schnell und vollständig in unsere Teams zu integrieren, ist ein wichtiger Prozess, der von People & Culture organisiert und standardisiert wird. Er beinhaltet als Einarbeitung eine Reihe verschiedener interner Programme und Trainings, um fachliche und soziale Kompetenzen zu vermitteln. Aus diesem Grund haben wir bereits im Jahr 2015 unser „Become a Hero“-Programm entwickelt, welches es allen neuen Mitarbeiter*innen ermöglicht, die Bereiche der usd kennenzulernen, sich untereinander auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. Dadurch bereiten wir alle Mitarbeiter*innen auf die Arbeit bei uns vor und ermöglichen eine reibungslose soziale und fachliche Integration in die usd.

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.

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Mindestlöhne legen grundsätzlich eine Lohnuntergrenze für alle Erwerbstätigen fest, sodass die Grundbedürfnisse gedeckt werden können. Wir gehen einen Schritt weiter und versichern, dass wir 100% unserer Belegschaft, unabhängig von dem Anstellungsverhältnis, existenzsichernde Löhne zahlen. Existenzsichernde Löhne sind von großer Bedeutung für die Erreichung der SDGs. 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 existenzsicheren 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 erneut 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

Unsren Mitarbeiter*innen bieten wir flexible Arbeitszeit-Modelle an. Die regelmäßig vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für etwa 72% unserer dauerhaft angestellten Mitarbeiter*innen beträgt 40 Stunden pro Woche. Damit folgen wir dem Wunsch vieler Mitarbeiter*innen nach einer 4-Tage-Woche bzw. einer verkürzten Arbeitszeit im Zuge der Work-Life-Balance. 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 Be-

trieb 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.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir gewähren unseren Mitarbeiter*innen auf Anfrage die gewünschte Eltern(teil)zeit für die Betreuung ihrer Kinder, wie es das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vorsieht. Die Dauer und Gestaltung der Elternzeit richten

sich nach den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter*innen sowie den betrieblichen Erfordernissen. Wir haben bisher keinen der individuell eingereichten Eltern(teil)zeitanträge abgelehnt und freuen uns auf jedes weitere usd Baby. Weiterhin ermöglichen wir unseren langjährigen Mitarbeiter*innen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Daraus ist unter einer individuellen Absprache auch eine Altersteilzeitvereinbarung möglich.

(WEITER)BILDUNG

Wir sehen Bildung als hohes Gut. Auch hier gibt es direkten Bezug zu dem globalen Ziel SDG 4 „Hochwertige Bildung“. Im Fokus steht dabei vor allem die Entfaltung unserer Mitarbeiter*innen durch fachliche Weiterbildung und persönliche Weiterentwicklung. Durch die vielseitige Einbindung von Werkstudierenden in die alltägliche Arbeit aller Fachbereiche unterstützen wir die praktische Anwendung theoretisch erworbener Fähigkeiten unserer Studierenden. Zusätzlich bieten wir bedarfsoorientiert Weiterbildungen für alle unsere Mitarbeiter*innen an. Durch unser Engagement an Hochschulen und Universitäten tragen wir zur Wissensverbreitung und dem praktischen Angebot von Bildung bei. Im Rahmen unseres „Become a Hero“-Programms vermitteln

wir unseren neuen Kolleg*innen Wissen über die usd sowie relevante Soft Skills für die Tätigkeit als Berater*in. Das „Become a Leader“-Programm als Fortsetzung des „Become a Hero“-Programms richtet sich an unsere Kolleg*innen, die eine Führungskarriere anstreben. Wir in der usd definieren Führung auf drei Ebenen: Personalführung, Fachführung und Projektführung. Das „Become a Leader“-Programm vermittelt in diesem Rahmen Fähigkeiten und Kenntnisse, die unsere Mitarbeiter*innen auf ihre neuen Rollen vorbereiten sollen. Bei verschiedenen Veranstaltungen werden Wissen zu „Leadership“ und Führungskompetenzen vermittelt.

UNTERNEHMENSKULTUR

Durch unsere Unternehmenskultur möchten wir einen Rahmen schaffen, in dem Mitarbeiter*innen ihr Potenzial entfalten können und sich wohl fühlen. Durch diese Arbeitskultur wollen wir ein attraktives und gesundes Arbeitsumfeld fördern. Ein respektvoller Umgang im Miteinander auf allen Hierarchieebenen ist dafür die Voraussetzung.

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. 2024 haben wir weitere Versicherungen für unsere Mitarbeiter*innen abgeschlossen.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Unser Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellt für unsere Mitarbeiter*innen, die durch eine längere Krankheit abwesend waren oder häufige Abwesenheiten durch Krankheit verzeichnen, eine Möglichkeit dar, sich wieder in die Arbeit einzugliedern. Im direkten Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen werden Maßnahmen entwickelt, die eine zielführende Wiedereingliederung unterstützen sollen.

RISIKOLEBENSVERSICHERUNG

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

OBST- UND GEMÜSEKORB

Als Angebot für die tägliche Verpflegung organisieren wir Obstkörbe an unseren Bürostandorten. In 2024 haben wir das Obst mit Gemüse erweitert. Dazu laden wir unsere Beschäftigten ein, gesunde Ernährung in ihren Alltag zu integrieren.

ERSTE-HILFE-KURS

Das sofortige Eingreifen in Notsituationen kann lebensentscheidend sein. Uns ist es wichtig, dass unsere Beschäftigte auf Notsituationen im geschäftlichen und privaten Umfeld vorbereitet sind. Der Erste-Hilfe-Kurs wird alle zwei Jahre durch die usd organisiert und angeboten. Im Jahr 2025 wird der Kurs erneut stattfinden.

A wide-angle photograph of a winding asphalt road that curves through a landscape of green hills and mountains. The sky is filled with large, billowing clouds illuminated by the warm light of a setting sun, creating a golden glow. The road is marked with white dashed lines and leads towards the horizon. In the top right corner, there is a small, solid orange triangle.

BERICHTERSTATTUNG ZIELERREICHUNG usd

SDG 4 „HOCHWERTIGE BILDUNG“

DURCHGEFÜHRTE VORLESUNGEN AN HOCHSCHULEN BZW. UNIVERSITÄTEN MIT PRAXISBEZUG ZUR INFORMATIONSSICHERHEIT

Die usd hat sich zum Ziel gesetzt, jährlich an mindestens einer deutschen Universität bzw. Hochschule eine Vorlesung mit Praxisbezug zur Informationssicherheit anzubieten. Wir sind stolz darauf, dass unsere Kolleg*innen im Jahr 2024 insgesamt 11 Vorlesungen und Seminare vorbereitet und gehalten haben.

ZEITLICHER INVEST IN HOCHWERTIGE BILDUNG

Das jährliche Ziel von 5% der verfügbaren Arbeitsleistung in hochwertige Bildung zu investieren konnte deutlich überschritten werden. Im Jahr 2024 lag der Invest bei ca. 27%.

SDG 5 „GESCHLECHTERGLEICHHEIT“

GENEHMIGTE ELTERN(TEIL)ZEITANTRÄGE

Von den insgesamt 14 in 2024 eingereichten Eltern(teil)zeitanträgen wurden alle direkt genehmigt und das Ziel von 100% erreicht.

usd-WEITE FRAUENQUOTE

Lag der usd-weite Frauenanteil in 2023 noch bei 24,73%, ist der Anteil leicht auf 26% in 2024 gestiegen. Das Ziel, bis Ende 2027 eine Frauenquote von 30% aufweisen zu können, ist daher realistisch.

usd CODE OF ETHICS

HERONIGHT ZUM THEMA DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Eine themenspezifische HeroNight, ein Veranstaltungsformat der CST Academy zur Förderung des internen Austauschs, hat leider im Jahr 2024 nicht stattgefunden. Für das Jahr 2025 ist eine HeroNight geplant.

ANGEBOTE IM KONTEXT DES GESUNDHEITSSCHUTZES

Im Jahr 2024 haben wir unseren Beschäftigten vier Maßnahmen im Kontext des Gesundheitsschutzes angeboten, das sind drei mehr als im Jahr 2023. Das definierte Ziel einer Maßnahme pro Jahr wurde daher deutlich überschritten.

BEZUSCHUSSUNG VON VERTRÄGEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE (BAV)

Das Ziel, dass im Jahr 2026 80% der festangestellten Mitarbeiter*innen eine durch die usd bezuschusste bAV haben, ist mit 44% in 2024 sehr ambitioniert. Aufgrund der regelmäßigen Kommunikation an unsere Beschäftigten sind wir weiterhin optimistisch, diesen Wert Ende 2026 erreichen zu können.

BEZUSCHUSSUNG VON VERTRÄGEN DER RISIKOLEBENSVERSICHERUNG

Mit 7% der mitfinanzierten Risikolebensversicherungen sind wir weit von dem Ziel entfernt, im Jahr 2026 einen Prozentsatz von 50% zu erreichen. Aufgrund der Freiwilligkeit ver-

bleibt der usd der Appell zum Abschluss einer Versicherung, die Initiative müssen allerdings die Mitarbeiter*innen ergreifen.

RESPONSIBLE DISCLOSURE: SCHLIESUNG VON usd AN HERSTELLER GEMELDETE SCHWACHSTELLEN

Das Ziel, 50% bei von der usd an die Hersteller gemeldete Schwachstellen eine Schließung der Sicherheitslücke durch den Hersteller zu erwirken, wurde im Jahr 2024 mit 93% erreicht.

SCHULUNG VON MITARBEITER*INNEN

Auch im Jahr 2024 haben wir bei der Absolvierung der usd Corporate Social Responsibility Schulung eine Quote von 100% erreicht und demnach das Mindestziel von 95% überschritten.

UMWELT

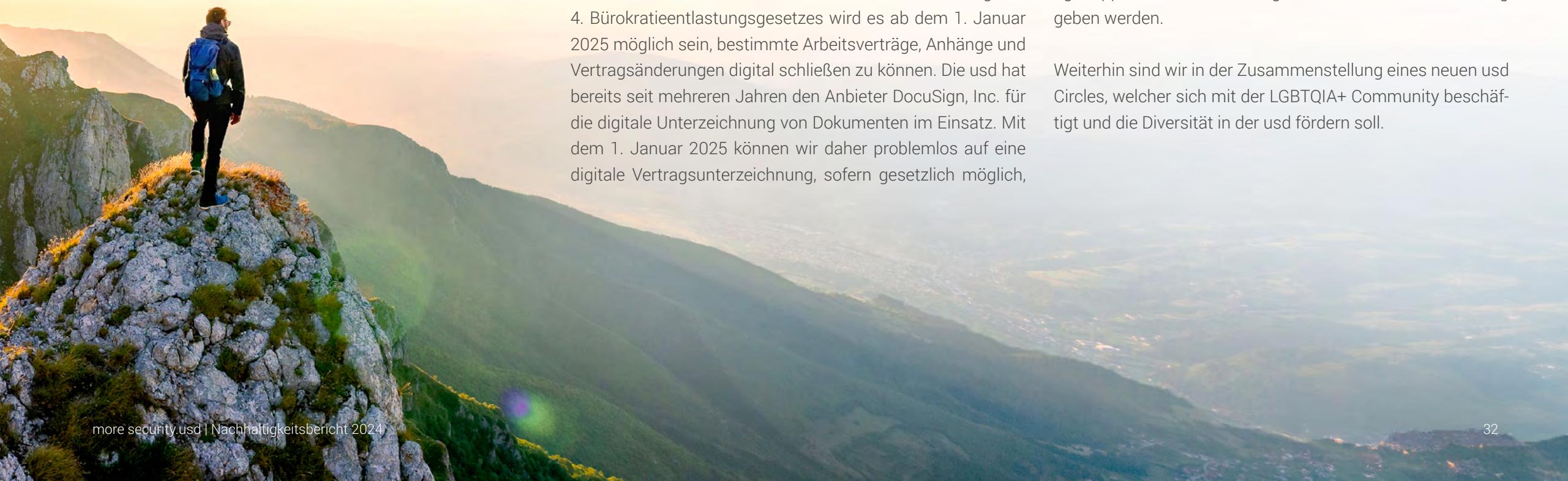
MAßNAHME FÜR UMWELTGERECHTEN RESSOURCENEINSATZ

Mit der Spende ausgemusterter Hardware in den Senegal wurde das Ziel erfüllt, pro Jahr eine weitere Maßnahme für umweltgerechten Ressourceneinsatz durchzuführen.

CO₂-KOMPENSATION BEI DIENSTLICH VERANLASSTEN FLUGREISEN

Die Einführung der CO₂-Kompensation wurde im Q3 2024 eingeführt, die Auswertung ist daher nicht für das gesamte Betrachtungsjahr aussagekräftig. Bei ab Juli 2024 durchgeführten Flügen wurde in 15,25% der Fälle die Auswahl einer CO₂-Kompensation in Anspruch genommen. Das Ziel, 80% der dienstlich veranlassten Flugreisen mit einer CO₂-Kompensation (teilweise) auszugleichen muss in 2025 mehr fokussiert werden.

AUSBLICK 2025



Wir sind stolz auf das, was wir bisher im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie erreicht haben. Gleichzeitig sind wir uns aber auch bewusst, dass es noch mehr gibt, was wir tun können, um unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeiter*innen gerecht zu werden. Neben der kontinuierlichen Aufrechterhaltung unserer bisherigen CSR-Aktivitäten, planen wir bereits weitere Initiativen für das Jahr 2025.

Auch in 2025 ist es uns ein großes Anliegen, den Papierverbrauch deutlich zu reduzieren. Mit der Verabschiedung des 4. Bürokratieentlastungsgesetzes wird es ab dem 1. Januar 2025 möglich sein, bestimmte Arbeitsverträge, Anhänge und Vertragsänderungen digital schließen zu können. Die usd hat bereits seit mehreren Jahren den Anbieter DocuSign, Inc. für die digitale Unterzeichnung von Dokumenten im Einsatz. Mit dem 1. Januar 2025 können wir daher problemlos auf eine digitale Vertragsunterzeichnung, sofern gesetzlich möglich,

umstellen und den Papierverbrauch in der Abteilung People & Culture deutlich reduzieren.

Der Responsibility Circle setzt sich in der usd für unterschiedliche gesellschaftliche Themen ein. Bereits im Jahr 2024 ging ein Teil der Jahresspende an das FeM Mädchen*haus Frankfurt. In 2025 plant der Responsibility Circle, neben der Jahresspende, einen aktiven Beitrag zu leisten. Konkret heißt dies, dass Kolleg*innen der usd einen Workshop zum Thema „Sicherheit im Netz“ halten werden und den Mädchen* wichtige Tipps und Tricks zum eigenen Schutz mit auf den Weg geben werden.

Weiterhin sind wir in der Zusammenstellung eines neuen usd Circles, welcher sich mit der LGBTQIA+ Community beschäftigt und die Diversität in der usd fördern soll.



ÜBER DIESEN BERICHT

Unser Ziel ist es, Leser*innen einen Einblick darüber zu geben, wie wir unser Geschäft führen und Nachhaltigkeit in der usd vorantreiben. Dieser Bericht enthält Daten vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024. Er wird mindestens in einem 2-Jahres-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 2024 vier organisatorische Geschäftsfelder, über die in diesem Bericht synchron zum Jahresabschlussbericht berichtet wird. Relevante Personendaten für diesen Bericht entstammen aus zentralen Personalmanagement-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 2024 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

