

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY RICHTLINIE

der usd AG

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
1. Allgemeines und Grundsätze	4
1.1 Zweck der Richtlinie	4
1.2 Zuständigkeit und Verantwortlichkeiten	4
1.3 Gültigkeit und Review	5
1.4 Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen	6
2. Responsibility Circle	6
3. Externe CSR-Initiativen	6
4. usd Focus Sustainable Development Goals (SDGs)	6
4.1 SDG 4: Hochwertige Bildung	6
4.2 SDG 5: Geschlechtergleichheit	7
4.3 SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	8
4.4 SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	9
4.5 SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	9
5. usd Code of Ethics	10
5.1 Ethische Verantwortung	10
5.1.1 Bestechung und Korruption	10
5.1.2 Betrug & Geldwäsche	10
5.1.3 Interessenkonflikte & Unparteilichkeit	10
5.1.4 Wettbewerbswidrige Praktiken	11
5.1.5 Geschenke, Zuwendungen und Einladungen	11
5.2 Soziale Verantwortung	11

5.2.1 Diskriminierungsverbot	11
5.2.2 Gesundheits- & Arbeitsschutz	12
5.2.3 Soziale Absicherung	12
5.2.4 Mindestlohn & Arbeitszeit	12
5.2.5 Vereinigungsfreiheit	13
5.2.6 Kinder- und Zwangsarbeit	13
5.2.7 Engagement in Forschung und Lehre	13
5.3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit	13
6. Schulung von Mitarbeiter*innen	14
7. Dienstleistermanagement	14
8. Kontinuierliche Verbesserung	14

Präambel

Corporate Social Responsibility (CSR) ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens. Die Grundlage bildet das Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung, welches soziale, ökologische und ökonomische Aspekte, wie bspw. faire Geschäftspraktiken, mitarbeiterorientierte Personalpolitik, sparsamen Einsatz von natürlichen Ressourcen, Schutz von Klima und Umwelt oder ernst gemeintes Engagement vor Ort, beinhaltet. Nachfolgende Richtlinie beschreibt die Grundsätze und Vorgaben auf die sich die Vorstände, die Geschäftsführung und die Mitarbeiter*innen der usd in diesem Kontext verpflichten.

*„Wir unterlassen Verhaltensweisen, die gegen Gesetze, Bestimmungen und Regeln verstößen. Denkt immer daran: Wir sind die Guten. Jede*r von uns denkt über den Tellerrand der eigenen Aufgabe hinweg mit. Stets im Blick was den Kunden, „more security“ und unserer Gemeinschaft als usd dient. Um das Vertrauen bei unseren Kunden und Geschäftspartnern zu erreichen und aufrechtzuerhalten, pflegen wir einen respektvollen und verantwortungsvollen Umgang. Unabhängig ob Kolleg*in, Kunde, Partner, Wettbewerber oder Dienstleister. Dabei agieren wir unabhängig und fair.“*

*Jede*r in der usd trägt Verantwortung. Für unsere Kunden, uns selbst und untereinander aber auch für unseren Planeten und die nachfolgenden Generationen.“*

Manfred Tubach, CEO & Founder der usd AG

1. Allgemeines und Grundsätze

1.1 Zweck der Richtlinie

Diese Richtlinie bildet das Rahmenwerk unseres CSR-Managementsystems. Sie beschreibt unsere Ziele und Initiativen und definiert dabei gleichzeitig Vorgaben sowie unsere interne Organisation zur Umsetzung unserer CSR-Initiativen. Wir fokussieren uns im ersten Schritt auf erreichbare Ziele für unser Unternehmen und leisten so einen direkten Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele, siehe Kapitel 4.

1.2 Zuständigkeit und Verantwortlichkeiten

Die übergeordnete Verantwortung des CSR-Managements obliegt dem Vorstand der usd, dieser verabschiedet im Rahmen seiner strategischen Unternehmensplanung auch die Ziele und daran geknüpfte notwendige Maßnahmen des CSR-Managements. Die Verantwortung für die Implementierung, den Inhalt und die Überprüfung der Einhaltung von definierten Maßnahmen wurde der

Organisationseinheit Compliance & Legal, vertreten durch das Vorstandsmitglied Frau Andrea Tubbach, übertragen. Die Verantwortung für die operative Umsetzung der im CSR-Managementsystem definierten Vorgaben obliegt der Bereichsleitung der jeweiligen usd Geschäfts- und Zentralbereiche. Diese ist dafür verantwortlich, bei der Implementierung von Maßnahmen aktiv zu unterstützen, die Verschriftlichung in internen Prozessdokumentationen vorzunehmen und speziell die Umsetzung der definierten Maßnahmen innerhalb des eigenen Bereichs einzuhalten und voranzutreiben. Die in diesem Kontext konkretisierten und überwachten Key Performance Indicators (KPI) werden einmal jährlich in das in der Organisationseinheit Compliance & Legal zusammenlaufende CSR-Managementsystem überführt.

Konsolidierte Ergebnisse und Maßnahmenempfehlungen des CSR-Managementsystems werden im Rahmen des jährlich stattfindenden Managementreviews auf Vorstandsebene präsentiert. Sie bilden die Basis der Budgetplanung des CSR-Maßnahmenportfolios des darauffolgenden Geschäftsjahres und werden vom Vorstand verabschiedet.

Erhebliche unterjährige Abweichungen zu vereinbarten Zielvorgaben des CSRs werden auch außerhalb des jährlichen Berichtszyklus an die Organisationseinheit Compliance & Legal kommuniziert. Im Rahmen eines strukturierten Entscheidungsprozesses wird unter Berücksichtigung der Schwere der Abweichung und ihrer Auswirkung auf die Stakeholder entschieden, ob es zu unterjährigen Zusatzmaßnahmen oder Anpassungen des verabschiedeten Plans kommt.

Teil der Organisation des CSR-Managementsystems ist der intern gegründeten Responsibility Circle. Er besteht aus einer Gemeinschaft von Mitarbeiter*innen unterschiedlicher usd Bereiche, die sich aktiv in die Konzeption und Planung der CSR-Maßnahmen einbringt.

1.3 Gültigkeit und Review

Die CSR-Richtlinie ist gültig für alle Standorte der usd und ihre Mitarbeiter*innen. Sie wird jährlich überprüft und angepasst, sofern eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Veränderung wichtiger Referenzen sowie dahinterliegende Standards.
- Neue Erkenntnisse zu bestehenden und nicht ausreichend adressierten CSR-Aspekten.
- Veränderungen in den Anforderungen relevanter Stakeholder (z.B. Kunden, Lieferanten) die über den usd Ethik- und Verhaltenskodex adressiert werden.

1.4 Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen

Die usd erfüllt überall wo sie geschäftlich aktiv ist die gesetzlichen Anforderungen und rechtliche Verpflichtungen. Zudem handeln wir da, wo es sinnvoll ist, auch vor dem Zeitpunkt der geforderten rechtlichen Vorgabe und richten unsere Prozesse zukunftsfähig aus.

2. Responsibility Circle

Corporate Social Responsibility liegt uns am Herzen und muss ein Thema sein, an dem wir als Gemeinschaft arbeiten und es stetig weiterentwickeln. Aus diesem Grund bietet der [Responsibility Circle](#) die Möglichkeit gemeinsame Aktionen zu unterschiedlichen CSR-Themen zu planen und zu fördern. Mitarbeiter*innen aus verschiedenen usd Bereichen sind eingeladen, dort eigene Ideen, Vorschläge und Anregungen einzureichen. Dieses Konzept ermöglicht es uns, neue Impulse direkt aus dem Umfeld der Mitarbeiter*innen zu erhalten und somit den Kreis der Verantwortlichen sowie unsere Perspektive zu erweitern.

3. Externe CSR-Initiativen

Der United Nations Global Compact (UNGC) wurde im Jahr 2000 als weltweite Initiative für nachhaltige Unternehmensführung 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)).

Die Relevanz jedes der 17 SDGs ist unbestritten. Unter Berücksichtigung der usd Unternehmensstrategie und des Geschäftszwecks wurden als Schwerpunkt fünf der 17 Nachhaltigkeitsziele prioritisiert. Die Fokussierung ermöglicht eine zielgerichtete Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und der transparenten Überwachung über definierte KPI.

4. usd Focus Sustainable Development Goals (SDGs)

4.1 SDG 4: Hochwertige Bildung

Wir tragen Verantwortung. Das Wissen, das wir in unserer praktischen Arbeit und unserer Forschung gewinnen, teilen wir mit der Security Community in offenen Veranstaltungen der CST

Academy, Schulungen und Publikationen. Wir investieren in qualifizierte Nachwuchskräfte und haben mit der Zeit eine exzellente fachliche Einarbeitung etabliert. Nach der erfolgreichen Einarbeitung steht für jede*n Mitarbeiter*in ein jährliches Budget für die fachliche und persönliche Weiterbildung zur Verfügung, welches in den mindestens halbjährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen besprochen wird. Darüber hinaus pflegen wir zahlreiche Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen und vermitteln jungen Menschen IT Security praxisnah in Seminaren und Vorlesungen. Ziel ist es, jährlich an mindestens einer deutschen Universität bzw. Hochschule eine Vorlesung mit Praxisbezug zur Informationssicherheit durch die usd anzubieten. So fördern wir die Ausbildung zukünftig immer drängender benötigter IT-Sicherheitsfachkräfte am Wirtschaftsstandort Deutschland.

Verantwortlich für das Vorantreiben des SDG der „hochwertigen Bildung“ sind die Organisationseinheiten People & Culture und die CST Academy. Die größte zeitliche Investition leisten allerdings die Expert*innen und die Führungskräfte aus den Geschäftsbereichen. Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung der Onboarding-Prozesse, der regelmäßig stattfindenden Gespräche mit den Mitarbeiter*innen u. a. hinsichtlich persönlicher Schulungen sowie in der Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Vorträgen an Hochschulen bzw. Universitäten leisten usd Mitarbeiter*innen einen wertvollen Beitrag innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens. Unser Ziel ist es, 5 % unserer verfügbaren Arbeitsleistung in hochwertige Bildung zu investieren.

4.2 SDG 5: Geschlechtergleichheit

Laut einer Erhebung der Bitkom aus dem Jahr 2023 liegt der prozentuale Durchschnitt von Frauen in der Gesamtbelegschaft bei einem Unternehmen mit 50 – 499 Beschäftigten bei durchschnittlich 16 %.¹ Die usd liegt mit ca. 25 % Frauenanteil bereits deutlich über diesem Durchschnitt. Gerade in den MINT-Bereichen werden nach wie vor mehr männliche Fachkräfte ausgebildet. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) im Januar 2024 mitteilte, ist der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern im 1. Fachsemester im MINT-Bereich allerdings gestiegen: Während er 2002 noch bei 31 % lag, betrug er 2023 bereits 35 %. Im für die usd besonders relevanten Schwerpunkt der Informatik lag der Frauenanteil 2023 unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern im 1. Fachsemester bei knapp 23 %. Zahlen die sich naturgemäß auch auf den Frauenanteil innerhalb des Fachkräftemarktes für IT-Sicherheitsexpert*innen auswirkt. Die Chancengleichheit von Frauen bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen und der Entscheidungsfindung im unternehmerischen Kontext ist mit dem Branchenhintergrund noch wichtiger. Alle personnel Entwicklungen in der usd, angefangen von der Einstellung, über die Weiterentwicklung, Gewährung von flexiblen Arbeitszeit- bzw. Eltern(teil)zeitmodellen bis zur Beförderung, erfolgen

¹ <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2023-04/Bitkom-ChartsFraueninderITK2023.pdf>

unabhängig von dem Geschlecht. Wir haben das Ziel, 100 % der eingereichten Eltern(teil)zeitanträge, sofern möglich, in den gewünschten Modellen zu genehmigen und somit zu einer Förderung der Gleichstellung bei der Kindererziehung beizutragen.

Als modernes Unternehmen streben wir stufenweise auf die deutliche Überschreitung des o.g. Durchschnittswerts der IT-Branche an. Unser Ziel ist die Erreichung einer usd weiten Frauenquote von 30 % bis zum Ende des Geschäftsjahres 2027.

People & Culture ist übergreifend für dieses globale Ziel verantwortlich. Unterschiedliche Maßnahmen stellen allerdings sicher, dass die Akzeptanz über das gesamte Unternehmen gesichert und von allen Führungskräften vorgelebt wird.

4.3 SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als Unternehmen mit ausschließlich deutschen Standorten unterliegen wir naturgemäß strengen Anforderungen an die Arbeitsbedingungen von beschäftigten Mitarbeiter*innen. Neben modernen Büros und flexiblen Arbeitszeiten für eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gelten hohe Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstandards. Als internationales Beratungsunternehmen achten wir zudem die Landrechte in den Ländern, in welchen unsere Kolleg*innen bei Auslandseinsätzen tätig sind.

Das Lieferantenkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) regelt darüber hinaus den erweiterten Schutz von Arbeitsbedingungen in der Lieferkette. Auch wenn die usd auf Grund ihrer Größe den gesetzlichen Vorgaben des LkSG noch nicht unterliegt, sind Integrität, Vertrauen und rechtskonformes Handeln für uns von höchster Priorität. Daher verpflichten wir unsere Lieferanten bereits heute zur Einhaltung unserer festgelegten Grundsätze über den usd Ethik- und Verhaltenskodex, um eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung aufrecht erhalten zu können. Diese Grundsätze sind nicht nur Grundlage für ein verantwortungsvolles Verhalten und einen fairen Wettbewerb, sondern sollen auch dabei unterstützen, rechtliche Risiken und mögliche Reputationsschäden frühzeitig abzuwenden.

Das intern und extern kommunizierte Hinweisgebermeldeverfahren „Tell us!“ für die Meldung von Verstößen wurde ebenfalls vor der gesetzlich vorgeschriebenen Umsetzungsverpflichtung eingeführt und ist bereits seit 01.01.2022 aktiv.

In einer Welt, in welcher das Wirtschaftswachstum auch von der erfolgreichen Digitalisierung von Prozessen in allen Bereichen abhängig ist, liefert die usd als Beratungsunternehmen für IT-Sicherheit einen wertvollen Beitrag. Durch die kontinuierliche Optimierung unseres Leistungsportfolios und die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen in den Bereichen Technologie, Standards und branchenspezifischen Sicherheitsanforderungen, wächst gleichzeitig auch der Beitrag der

usd zum Wirtschaftswachstum. Zudem stellen wir eine jährlich wachsende Anzahl an hochwertigen Arbeitsplätzen am Wirtschaftsstandort Deutschland zur Verfügung.

Hauptverantwortlich für die Einhaltung der „Menschenwürdigen Arbeit und des Wirtschaftswachstums“ ist der Vorstand der usd. Die strategische Ausrichtung und die erfolgreiche Marktbearbeitung unseres Sales-Bereichs beeinflussen unser wirtschaftliches Wachstum. Die Bereiche Compliance & Legal, People & Culture und Procurement sorgen durch ihr Handeln entlang der CSR-Ziele und -Vorgaben für menschenwürdige Arbeit.

4.4 SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Als Beratungsunternehmen konzentriert sich die usd bei diesem globalen Ziel auf den Schwerpunkt des nachhaltigen Konsums inklusive einer funktionierenden, ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft. Fokusthemen sind das Recycling von IT-Equipment, die Umstellung auf digitale Prozesse und das Abfallmanagement (Mülltrennung, Vermeidung von Nahrungsmittelverschwendungen etc.). Der bereits unter SDG 8 genannte usd Ethik- und Verhaltenskodex veranlasst die Geschäftspartner nicht nur zur Einhaltung von sozialen Grundsätzen, sondern appelliert ebenfalls an die nachhaltige Verantwortung. Auch wenn die usd noch nicht dazu verpflichtet ist, veröffentlichen wir seit 2022 einen Nachhaltigkeitsbericht für mehr Transparenz unseres Handelns und Wirkens.

Gemeinsam mit dem Responsibility Circle ist der Bereich Compliance & Legal für Impulse zu neuen Maßnahmen sowie die Berichterstattung in den Vorstand verantwortlich.

4.5 SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Die usd fühlt sich verpflichtet, ihre Tätigkeiten im Einklang mit der Umwelt und der Natur durchzuführen. Wir haben uns zudem verpflichtet, unser unternehmerisches Handeln nachhaltig für zukünftige Generationen zu gestalten. Im Rahmen des usd Umweltmanagements werden fortlaufend sämtliche Aspekte der Betriebsabläufe hinsichtlich Verbesserungspotentialen zum Wohle der Umwelt analysiert. Die usd und alle Mitarbeiter*innen setzen sich für eine klimafreundliche Organisation zum Ziel, die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen und zu pflegen, alle bindenden Verpflichtungen zu erfüllen, das Umweltmanagementsystem kontinuierlich zu verbessern und den Umweltschutz als Selbstverständlichkeit im Denken und Handeln aller zu verankern. Die sich hieraus ergebenen möglichen Maßnahmen werden hinsichtlich Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft und nach Freigabe in Projekte überführt,

Auch in diesem Kontext sind der Responsibility Circle und die Organisationseinheit Compliance & Legal die verantwortlichen Treiber in der usd, um die Maßnahmen zum Klimaschutz stetig zu

verbessern und alle Mitarbeiter*innen der usd zu einem verantwortungsvollen Verhalten zu veranlassen.

5. usd Code of Ethics

5.1 Ethische Verantwortung

5.1.1 Bestechung und Korruption

Wir verpflichten uns allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Verordnungen im Hinblick auf Bestechung und Korruption zu entsprechen und uns nicht in irgendeiner Form an diesen im Rahmen unserer Arbeit oder externer Beziehungen zu beteiligen.

Wir handeln und entscheiden frei vom Einfluss sachfremder Erwägungen und Interessen und halten die diesbezüglich geltenden Anti-Korruptionsbestimmungen ein. Wir dürfen im Geschäftsverkehr keine Leistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, sofern sie nicht im Rahmen der direkten Zusammenarbeit angemessen sind.

Wir verpflichten uns darüber hinaus zweifelhafte Fälle offenzulegen, die als Bestechlichkeit oder Korruption angesehen werden könnten. Mitarbeiter*innen sind angehalten, Anfragen oder Forderungen bezüglich unzulässiger finanzieller oder sonstiger Vorteile gleich welcher Art, die im Zusammenhang mit der Erbringung unserer Arbeit stehen, an compliance@usd.de zu melden.

5.1.2 Betrug & Geldwäsche

Es gibt verschiedene Arten von Betrug. Wir verpflichten uns jegliche Art von absichtlicher Täuschung, mit dem Ziel einen unfairen oder illegalen Vermögensvorteil zu erhalten, zu unterlassen. Wir beteiligen uns nicht an Handlungen, die den Zufluss unrechtmäßig erlangten Vermögens in den legalen Kreislauf der Finanz- und Wirtschaftswelt bezwecken.

5.1.3 Interessenkonflikte & Unparteilichkeit

Wir trennen unsere unternehmerischen Interessen von den eigenen Interessen, welche im Rahmen von persönlichen Beziehungen, finanziellen Vorteilen oder durch die Zusammenarbeit mit Wettbewerber*innen einen Konflikt ergeben könnten. Wir entscheiden und handeln ohne uns dabei durch kommerziellen, finanziellen oder sonstigen Druck beeinflussen zu lassen.

5.1.4 Wettbewerbswidrige Praktiken

Wir halten die Normen des fairen Wettbewerbs ein. Dafür halten wir uns an die geltenden Gesetze, die den Umgang mit Wettbewerber*innen in Bezug auf preis- und leistungsbeeinflussende Absprachen und Aktivitäten regeln.

5.1.5 Geschenke, Zuwendungen und Einladungen

Mit der Annahme von Geschenken, Einladungen oder sonstigen Leistungen im dienstlichen Kontext können Interessenkonflikte entstehen und Korruptionstatbestände verwirklicht werden. Wir vermeiden daher Situationen, die einen Interessenskonflikt oder den Anschein eines Interessenskonflikts nahelegen könnten. Wir sind uns der Gefahr bewusst, dass sich hinter Spenden, Sponsingleistungen oder Mitgliedschaften korrupte Zahlungen verborgen können.

Dies gilt im Besonderen, sofern diese Zuwendungen Einfluss auf unsere geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen haben und sich Dritte hiervon einen Vorteil versprechen. Dazu zählen:

- Leistungen, welche im Zusammenhang mit aktuellen Vertragsverhandlungen oder Geschäftsabschluss stehen.
- Zuwendungen, die dazu genutzt werden, Einfluss oder Druck auf Geschäftspartner oder andere Drittparteien auszuüben oder Informationen über das Angebot eines Wettbewerbers oder eines laufenden Vergabeverfahrens einzuholen.

5.2 Soziale Verantwortung

5.2.1 Diskriminierungsverbot

Als Grundwert fest in unserer Unternehmenskultur verankert, pflegen wir einen respektvollen und fairen Umgang miteinander. Jede*r ist dafür verantwortlich in seinem/ihrem Handeln verantwortungsvoll mit den Gefühlen der anderen umzugehen. Wir handelt stets unter Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung sowie Identität oder jeglicher anderer Eigenschaften, die durch einschlägige Gesetze geschützt sind. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/jeder Einzelnen werden respektiert.

Sollten hierzu Fragen auftreten, oder Mitarbeiter*innen Beobachtungen machen, die unseren Werten und dem Gesetz entgegenstehen, ist die erste vertrauliche Anlaufstelle zur weiteren Bearbeitung des jeweiligen Anliegens ein*e Kolleg*in aus dem People & Culture-Team, der/die hierzu den dafür definierten Prozess einleitet. Darüber hinaus verpflichten wir uns dazu, einmal im Jahr im Rahmen einer HeroNight, ein Veranstaltungsformat der CST Academy zur Förderung des internen Austauschs, mit dem Schwerpunkt Diversität und Gleichstellung anzubieten.

5.2.2 Gesundheits- & Arbeitsschutz

Wir haben eine sichere Arbeitsumgebung für unsere Beschäftigten. Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, sodass die körperliche Integrität und allgemeine Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu keinem Zeitpunkt gefährdet ist. Wir arbeiten hierzu mit einem auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spezialisierten Dienstleister zusammen um fortlaufend gesetzliche Anforderungen umzusetzen und regelmäßige Verbesserungspotentiale innerhalb des usd Gesundheitsmanagements für unsere Mitarbeiter*innen zu identifizieren und umzusetzen. In diesem Kontext werden in den quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (ASA-Sitzungen) die Gefährdungsbeurteilungen auf Aktualität geprüft sowie vorhandene Risiken analysiert und bei Bedarf neu bewertet. Ziel der usd ist es, mindestens einmal im Jahr unseren Beschäftigten ein Angebot im Kontext des Gesundheitsschutzes anzubieten.

5.2.3 Soziale Absicherung

Unsere Mitarbeiter*innen profitieren von der Möglichkeit nach einer weitergehenden sozialen Absicherung. Unser Ziel ist es, dass 80 % unserer festangestellten Mitarbeiter*innen im Jahr 2026 eine betriebliche Altersvorsorge und 50 % eine Risiko-Lebensversicherung abgeschlossen haben. Beide Varianten der sozialen Absicherung werden von der usd bezuschusst.

5.2.4 Mindestlohn & Arbeitszeit

Wir verpflichten uns zur Einhaltung von sehr guten Arbeitsbedingungen. 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 existenzsichernde Löhne zahlen - unabhängig von dem Anstellungsverhältnis. Definiert ist dies im usd Gehalts- und Kompetenzstufenmodell. Als IT-Sicherheitsunternehmen beschäftigen wir, losgelöst von den Abteilungen, hochqualifizierte Menschen, welche auf dem Arbeitsmarkt zahlreiche Anstellungsmöglichkeiten außerhalb unseres Unternehmens haben. Der Anspruch unserer Mitarbeiter*innen und daher auch unser Lohnniveau liegen weit über den jeweils geltenden gesetzlich

vorgeschriebenen Mindestanforderungen. Wir tragen zudem dafür Sorge, dass geltende örtliche Arbeitszeitbeschränkungen eingehalten werden und der Branchenpraxis entsprechen.

5.2.5 Vereinigungsfreiheit

Wir achten auf das Recht der Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter*innen im Rahmen der jeweils gelgenden Rechte und Gesetze.

5.2.6 Kinder- und Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Form von Sklaverei, Zwangsarbeit oder Schuldnechtschaft ab und gewährleisten unseren Mitarbeiter*innen das Recht und die Möglichkeit eine Beschäftigung freiwillig wieder aufzugeben. Wir verpflichten uns die internationalen Regelungen über das Mindestalter zur Zulassung zur Beschäftigung sowie das Verbot und die unverzügliche Beseitigung von Kinderarbeit einzuhalten. Strengere nationale Regelungen betreffend Kinderarbeit sind vorrangig anzuwenden und werden bei dem Einsatz von Lieferanten u.a. über den usd Ethik- und Verhaltenskodex eingefordert. Wir tolerieren keine Zusammenarbeit mit einem Lieferanten, welcher Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzt.

5.2.7 Engagement in Forschung und Lehre

Forschung im IT-Sicherheitsumfeld gehört ebenso zu unserer Arbeit wie der Wissensaustausch innerhalb der Security Community. Denn mehr Sicherheit kann nur erreicht werden, wenn viele sie zu ihrer Aufgabe machen.

Der verantwortungsvolle Umgang mit den Erkenntnissen unserer Arbeit hat für uns oberste Priorität. Wir haben uns intensiv mit der Frage beschäftigt, was dies für unser Verhalten bedeutet. Schwachstellen in Standardprodukten melden wir in einem strukturierten Prozess zur verantwortungsvollen Offenlegung (Responsible Disclosure). Unser Ziel ist, jährlich bei mindestens 50% unserer an die Hersteller gemeldeten Schwachstellen eine Schließung der Sicherheitslücke durch den Hersteller zu erwirken und so für nachhaltig mehr Sicherheit zu sorgen.

5.3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir erklären den Umwelt- und Klimaschutz zum Bestandteil unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung und bekennen uns nachhaltig zu dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und

künftigen Generationen. Die hierzu usd-weit festgelegten Grundsätze und Vorgaben sind in der "Umweltleitlinie der usd AG" beschrieben.

6. Schulung von Mitarbeiter*innen

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext 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. Die Schulung ist jährlich von unseren Mitarbeiter*innen durchzuführen. 2023 lag die Durchführungsquote bei 100 %. Unser Ziel ist eine Durchführungsquote von mindestens 95 %, welches wir somit im Jahr 2023 übertroffen haben.

7. Dienstleistermanagement

Das Validieren von Angaben unserer Lieferanten ist der erste Schritt jedes neuen Lieferantenverhältnisses. Zu dieser Maßnahme werden Angaben von Lieferanten gegenüber unserem usd Ethik- und 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.

8. Kontinuierliche Verbesserung

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Management-Reviews der bei der usd umgesetzten Management-Systeme (aktuell: Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001, Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001) ist seit dem Jahr 2022 ein Review des CSR-Managementsystems integriert.

Zudem ist über den Responsibility Circle heute bereits ein interner Melde- und Ideenmanagementprozess etabliert, der nach Freigabe des Vorstands im Rahmen der monatlich stattfindenden Sitzungen auch Ad-hoc Maßnahmen möglich macht.