

USU



USU Software AG

Nachhaltigkeitsbericht 2023

Inhalt

Vorwort	3
<hr/>	
Allgemeine Informationen	4
<hr/>	
Strategie	5
Strategische Analyse und Maßnahmen	5
Wesentlichkeit	8
Ziele und Umsetzungsstatus	12
Prozessmanagement	13
Umwelt	20
Gesellschaft	25

Vorwort

In einer Zeit, in der Vertrauen und Zuverlässigkeit Schlüsselwerte in der digitalen Wirtschaft darstellen, wurde die USU-Gruppe Ende 2023 zum dritten Mal in Folge mit dem Siegel „Höchstes Vertrauen“ ausgezeichnet. Grundlage der Focus-Studie in Zusammenarbeit mit dem IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung GmbH bildeten die Daten eines Social Listening rund um die Themen Seriosität, Weiterempfehlung, Qualität und Vertrauen. Wir sind stolz auf diese Auszeichnung, denn sie spiegelt unser Selbstverständnis wider, ehrliche und authentische Beziehungen zu allen unseren Stakeholdern aufzubauen und zu erhalten – von unseren Mitarbeitenden, über unsere Kunden bis hin zu unseren Partnern und der Gesellschaft als Ganzes.

Als Softwarehaus stehen wir an der Schnittstelle zwischen technologischer Innovation und menschlicher Kreativität. Wir wissen, dass die Entwicklung erstklassiger Software mehr ist als nur Programmierung – es bedarf vieler Ideen, Talente und Visionen, um die Mehrwerte im praktischen Einsatz zu realisieren. Das funktioniert nur in einem gut funktionierenden, vertrauensvoll zusammenarbeitenden Team.

Wir haben erkannt, dass unser Handeln heute die Welt von morgen prägt. Deshalb möchten wir Ihnen in diesem Bericht zeigen, wie wir Nachhaltigkeit in viele Aspekte unseres Geschäfts



Bernhard Oberschmidt
Vorstandsvorsitzender USU Software AG

integrieren, wie wir Diversität und Inklusion in unserer Belegschaft Schritt für Schritt fördern, wie wir durch innovative Praktiken unsere Umweltauswirkungen minimieren und wie unser Engagement für soziale Verantwortung von den USU-Kolleginnen und -Kollegen wahrgenommen wird.

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir unsere Nachhaltigkeits-Aktivitäten und unsere Fortschritte transparent dokumentieren. Unsere Vision ist eine nachhaltige IT-Welt, in der Innovation Hand in Hand mit ethischem Handeln geht. Daher ist es uns wichtig, Softwarelösungen entwickeln, die nicht nur technologisch führend, sondern auch sozial und ökologisch verantwortungsvoll sind.

Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an international anerkannten Standards, um die Vergleichbarkeit mit anderen Reports über wirtschaftliche, soziale und ökologische Leistungsindikatoren zu ermöglichen.

¹Gender Hinweis: Wir leben Diversität. Aus diesem Selbstverständnis heraus sind in unserer gesamten Kommunikation mit Personenbezeichnungen immer alle Menschen (m/w/d) gemeint. Eine geschlechtersensible Ansprache ist uns wichtig. Das generische Maskulinum verwenden wir nur im Ausnahmefall, ohne jegliche Diskriminierungsabsicht und ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Allgemeine Informationen

Für das Berichtsjahr 2023 soll mit dieser Entsprechenserklärung für eine nachhaltige Entwicklung dargestellt werden, welche Überlegungen und Anstrengungen die USU-Gruppe in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales unternommen hat und in Zukunft unternommen wird.

Im Folgenden werden die 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex inklusive dem dazugehörigem GRI-Leistungsindikatorenset erläutert. Mit diesem Bericht wird die EU-Berichtspflicht der USU-Gruppe nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt. Die Prüfung der nichtfinanziellen (Konzern-)Erklärung erfolgt ausschließlich durch den Aufsichtsrat.

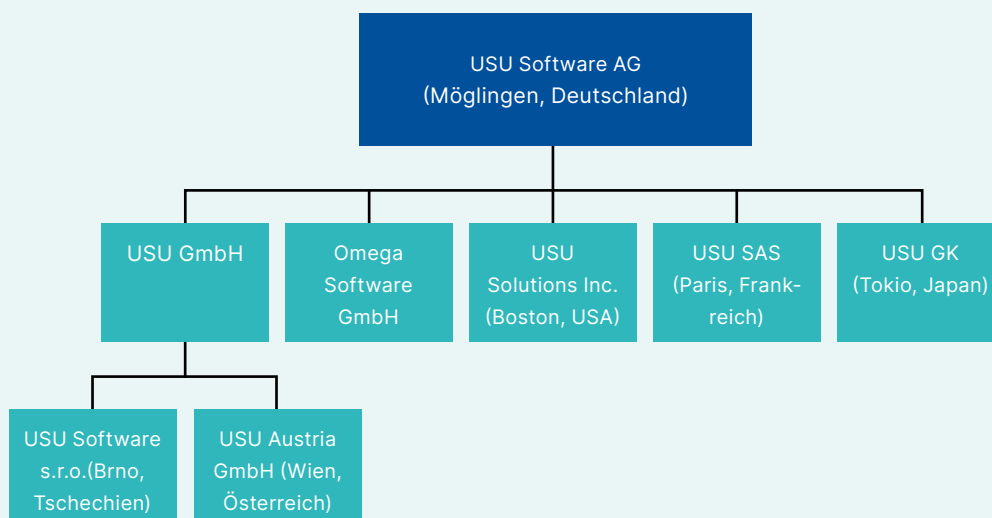
digitalen Welt zu meistern. Globale Organisationen setzen USU-Lösungen ein, um Kosten zu senken, agiler zu werden und Risiken zu reduzieren – mit smarteren Services, einfacheren Workflows und besserer Zusammenarbeit. Mit inzwischen über 45 Jahren Erfahrung und Standorten weltweit bringt das USU-Team Kunden in die Zukunft.

Die USU Software AG im Überblick

Als führender Anbieter von Software und Services für das IT- und Customer Service Management ermöglicht USU Unternehmen, die Anforderungen der heutigen

Neben der 1977 gegründeten USU GmbH, gehören auch die Tochtergesellschaften USU GmbH, USU Solutions Inc. OMEGA Software GmbH sowie USU SAS und USU GK zu der im Prime Standard der Deutschen Börse notierten USU Software AG

Aktuelle Unternehmensstruktur



Strategie

Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Prinzipien für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln sind eine wichtige Grundlage der USU-Geschäftstätigkeit. Unter nachhaltigkeitsorientiertem Handeln versteht die USU-Gruppe, eine Balance zwischen den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales zu finden und die Belange der Stakeholder in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Die USU ist sich bewusst, dass dies ein komplexer Abwägungsprozess ist und Interdependenzen nicht immer vollumfänglich im Voraus eingeschätzt werden können. Die USU ist aber bestrebt, sich hier kontinuierlich zu hinterfragen und weiterzuentwickeln, um mit ihrem Handeln einen positiven Beitrag für die Stakeholder und die Gesellschaft zu leisten. Wertschöpfungs- und Austauschprozesse gestaltet die USU daher markt-, umwelt- und gesellschaftsorientiert. Vorstand, Management und die Mitarbeitenden stellen sich ihrer Verantwortung. Nachhaltigkeit und soziales, ethisches Handeln wird bei der USU-Gruppe seit der Gründung des Unternehmens implizit praktiziert und ist daher fest in der Unternehmenskultur verankert. Dies ist für die USU ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der nur im ständigen Dialog mit den Stakeholdern gelingen kann.

Gesellschaftliche Verantwortung bei der USU Software AG hat viele Facetten und ist in der Unternehmensfüh-

rung und Geschäftsstrategie fest verankert. Die USU verfügt momentan über keine dezidierte Nachhaltigkeitsstrategie, sondern über eine übergreifende Gesamtgeschäftsstrategie, aus welcher sich alle weiteren Teilbereiche ableiten. Einer dieser Teilbereiche ist das Themengebiet Nachhaltigkeit. Die Gesamtstrategie umfasst die drei Geschäftsprinzipien „Company, Customers & Products“, auf welchen das Werteverständnis, die Verpflichtung zum nachhaltigen Handeln und die dazugehörige operative Planung des Unternehmens basieren. Dabei steht das Prinzip „Company“ dafür, dass die USU ein attraktives Unternehmen für Mitarbeitende und Investoren sowie für das gesamte Unternehmensumfeld ist. Das bedeutet, einen fairen und respektvollen Umgang mit den Stakeholdern zu pflegen und ebenso das Bewusstsein und die Wahrnehmung der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung im Fokus zu behalten. Denn nur durch ein solches Verhalten kann das Unternehmen einen langfristigen Erfolg sicherstellen und die Attraktivität für die Belegschaft und Investoren steigern. Die beiden Prinzipien „Customers“ und „Products“ tragen zusätzlich dazu bei, dass die USU-Gruppe nachhaltig erfolgreich ist. Der Fokus des Handelns der USU ist auf ihre Kundinnen und Kunden gerichtet, denen individuelle Softwarelösungen angeboten werden. Diese Individualität und Nähe helfen beim Aufbau dauerhafter Kundenbeziehungen und Partnerschaften.



Daneben steht die USU mit ihren Produkten für exzellente softwarebasierte Lösungen sowie eine hohe Innovationskraft. Die Qualität der Produkte und die Entwicklung neuer Innovationen trägt maßgeblich zu einem langfristigen Unternehmenserfolg bei.

Die USU-Gruppe verfügt über ein Identitäts-stiftendes Unternehmensleitbild, das von USU-Kolleg:innen anhand vieler Einzelgespräche, Fragebogen und Workshops mit allen Stakeholdern im Rahmen eines internen Projektes „More-U“ erarbeitet wurde. In einem intensiven Kommunikationsprozess wurden neben den Werten auch die Mission und Vision des Konzerns gemeinsam gestaltet, definiert, verprobt und verabschiedet.

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

Die USU-Vision unterstreicht die Richtung und das Ziel, wohin USU unterwegs ist und betont den Anspruch, dass durch USU unterstützte Services weltweit genutzt werden: The whole world is touched by USU (em) powered services.

Mission und Vision der USU-Gruppe



Der wirtschaftliche Erfolg von USU als Softwarehaus beruht in besonderem Maße auf der Leistung und dem Wissen der Fach- und Führungskräfte. Das Unternehmen ist auf hochqualifiziertes Personal angewiesen, um auch zukünftig den sich stellenden Marktanforderungen und individuellen Kundenbedürfnissen gerecht zu werden. Auch unter Berücksichtigung des Fach- und Führungskräftemangels in der Branche ist es wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Der Verlust von Führungskräften oder Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen kann der Gesellschaft ebenso schaden wie das Ausbleiben neuer Wissensträger:innen. Um diesem Personalrisiko entgegenzuwirken, steht neben der Gewinnung von Fach- und Führungskräften zugleich die Bindung und Motivierung des bestehenden Personals im Fokus der Personalmaßnahmen. In diesem Kontext ist auch die teilweise Variabilität der Gehälter einer Vielzahl der Mitarbeiter:innen zu sehen, welcher als zusätzlicher Leistungsanreiz die Zielerreichung honoriert. Daneben wird ein umfangreiches und flexibles Firmenwagen-Programm zur Verfügung gestellt. Zudem investiert die USU-Gruppe im Rahmen ihres Karriere- und Laufbahnmodells kontinuierlich in die Entwicklung und Weiterbildung der Belegschaft. Neben fachspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen und der Weiterentwicklung von Soft Skills werden auch Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zur Personalentwicklung angeboten. Darüber hinaus startete 2023 ein USU Loyalitätsprogramm über 36 Monate mit der Ausschüttung eines Treuebonus im Frühjahr 2026. Ebenso wurde ein Aktienprogramm umgesetzt, bei dem Mitarbeitende USU-Anteilscheine vergünstigt erwerben konnten.

Ein gemeinsames Wertesystem, kurze Informationswege, eine familiäre Arbeitsatmosphäre sowie zahlreiche Mitarbeiterveranstaltungen runden die vielfältigen Maßnahmen ab. Zwar sieht die USU-Gruppe im Bereich Personal ein großes Risiko durch den Fach- und Führungskräftemangel, jedoch besteht in der Gewinnung von zusätzlichen qualifizierten Mitarbeitenden und der damit verbundenen Erweiterung der Konzernbelegschaft eine wesentliche Chance, um die bestehenden Wachstumsoptionen im Produkt- und Servicegeschäft vollumfänglich zu nutzen.

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

Dazu gehören u.a.

- die Erweiterung der dualen Ausbildung und Talentförderung zur langfristigen Sicherung von Fach- und Führungskräften
- ein ausgeprägtes soziales und kulturelles Engagement, wobei insbesondere auf Regionalität und auf einen Bezug zum Unternehmensumfeld geachtet wird
- ergonomische Büroeinrichtungen für alle Mitarbeitenden
- flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle
- Leistungen durch einen Betriebsarzt
- flexible Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten
- standortabhängig täglich frisch gekochte Speisen und kostenloses Obst, sowie die kostenlose Bereitstellung von Wasserspendern, um den Ressourcenverbrauch durch eine geringere Nutzung von Einwegflaschen zu reduzieren
- die Möglichkeit der Mitarbeiter:innen zur Nutzung von über die Firma geleasteten Fahrrädern und Pedelecs
- die besondere Förderung von Dienst-Pkws mit einer guten CO₂-Effizienzklasse, insbesondere Elektro-Fahrzeuge
- die Optimierung des Stromverbrauchs, beispielsweise durch konsequentes Umstellen auf LED-Technik oder durch die Virtualisierung von Servern
- eine ausgeglichene CO₂-Bilanz für den Strom- und Kraftstoffverbrauch in Europa durch Energiesparmaßnahmen und den Kauf von Klimaschutzzertifikaten



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

Die bei der Erstellung dieses Berichts identifizierten Handlungsfelder sollen helfen, das Bewusstsein für die wichtigen Themen zu schärfen, deren Status zu erfassen und Verbesserungen zu dokumentieren.

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

Wesentlichkeit

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

Erfolg ist ohne vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht möglich. Und Vertrauen muss man sich täglich neu erarbeiten. Grundprinzip hierfür ist ein offener, fairer und respektvoller Umgang miteinander – nicht nur intern, sondern auch mit Kunden, Aktionären und Geschäftspartnern. Die Belegschaften der USU-Gruppe haben dazu Grundwerte und Ziele formuliert, in Teamgesprächen mit Kolleg:innen und über alle Bereiche und Standorte. Was wichtig ist, wurde in Kernaussagen zusammengefasst. Diese Leitlinien gelten als Standortbestimmung und als Ziele, an dem alle Mitarbeitende sich immer wieder neu ausrichten.





Neugierde

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



Gemeinschaft

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



Eigenverantwortung

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



Konsequenz

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



Nachhaltigkeit

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



Leidenschaft

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

Mitarbeitende

Wer Software entwickelt und verkauft, arbeitet mit Menschen für Menschen. Daher spielen neben den klassischen monetären vor allem nicht-monetäre Zielgrößen eine zentrale Rolle im Handeln der USU. Entsprechend werden in regelmäßigen Abständen Umfragen zur Ermittlung von zusätzlichen Verbesserungspotenzialen durchgeführt. Zum Teil lässt sich die USU-Gruppe dabei von unabhängigen, externen Dienstleistern unterstützen. Auch die erfolgreiche Integration neuer Kolleginnen und Kollegen – besonders aus den akquirierten neuen USU-Tochterunternehmen – spiegelt die Nachhaltigkeit der USU-Unternehmenskultur wider. Ein weiterer Beleg ist das Ergebnis der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu. Dort wird beispielsweise die USU GmbH mit den Gütesiegeln „Top Company 2023“ und dem „Most Wanted Employer 2022“ ausgezeichnet.



Zum wiederholten Mal ist USU Ende 2023 von Great Place to Work® als «Attraktiver Arbeitgeber» zertifiziert worden. Mit diesem Gütesiegel honoriert das Great Place to Work®-Institut ein weiteres Mal das besondere Engagement der USU bei der Gestaltung einer vertrauensvollen und förderlichen Arbeitsplatzkultur.

Bestandteile der Studie sind ein unabhängiges, anonymes Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Analyse von Maßnahmen und Programmen der Personalarbeit. Insgesamt lag die Teilnahmequote der USU-Belegschaft bei überdurchschnittlichen 71 Prozent. Davon bekräftigten 80 Prozent, dass USU unter Berücksichtigung aller Aspekte ein „Great Place to Work“ ist. Besonders positiv wurde die „Führungskultur“ der jeweils direkten Führungskraft bewertet. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen honorierten Aspekte wie Vertrauen, Anerkennung, den Umgang mit Fehlern sowie die Erreichbarkeit mit Bestnoten zwischen 93-97 Prozent („trifft fast völlig zu“, „trifft überwiegend zu“).

Ebenfalls zum wiederholten Mal konnte sich USU als attraktiver Arbeitgeber auszeichnen. Die aktuelle Studie von Focus Business vergab für USU das Siegel „Top Arbeitgeber Mittelstand 2024“.

Damit zusammenhängend wird durch eine kontinuierliche und qualitativ hochwertige Weiterbildung der Mitarbeitenden sichergestellt, dass das benötigte Know-how auch zukünftig verfügbar ist. Daher liegt – bezogen auf Nachhaltigkeit – ein zentraler Fokus der USU-Gruppe im Bereich Personal.

Gesellschaftliches Engagement

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

Kundenorientierung & Innovationskraft

Um wirtschaftlich langfristig erfolgreich zu sein, ist es nicht nur wichtig, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen, sondern auch in eine hohe Kundenzufriedenheit und Innovationskraft zu investieren. Als Softwarehaus beeinflussen langjährige Kundenbeziehungen und folglich deren Zufriedenheit in besonderem Maße den Unternehmenserfolg der USU-Gruppe. Die Innovationskraft ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung angesichts der Herausforderungen der digitalen Transformation. Sie prägt u.a. die Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern, führt zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie zur Umsetzung neuer Geschäftsmodelle. Zugleich zählt USU „Innovationen“ neben Internationalisierung und Akquisitionen zu einer der drei zentralen Wachstumssäulen der USU-Gruppe.



Ermittelte CO₂-Emissionen von USU

Umwelt

Die USU agiert in der IT-Branche. Aufgrund des Geschäftsmodells als Softwarehaus sind die Belastungen für die Umwelt im Vergleich zu anderen Unternehmen eher als gering einzustufen. Darüber hinaus bemühen sich Vorstand, Management und die Belegschaft der USU-Gruppe seit vielen Jahren, ressourcenschonend und nachhaltig zu arbeiten.“ Bis zum Jahr 2018 war die USU-Gruppe im Bereich Energiemanagement nach der EN ISO 50001:2011 zertifiziert und hat sich stattdessen einem Energie-Audit unterzogen, das bis 2025 gültig ist. Die USU Software AG weist für 2021 eine ausgeglichene CO₂-Bilanz für ihren Strom-, Kraftstoff- und Papierverbrauch in Europa auf. Zusammen mit dem Partner First Climate wurde hierfür in einem ersten Schritt ein Treibhausgasprotokoll (GHG) erstellt, welches die wichtigsten direkten und indirekten Emissionen zusammenfasst. Es wurden Emissionen aus folgenden Bereichen berücksichtigt:

- Energieverbrauch (inkl. Heizung, Wasser, Strom)
- Kraftstoffverbrauch
- Papierverbrauch
- Durchschnittliche Arbeitswege aller Mitarbeiter

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 1.146 Tonnen CO₂-Äquivalente ermittelt.

Daher fördert USU Klimaschutzmaßnahmen, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen führen, die der Menge der ermittelten Emissionen entspricht. Unterstützt wurden die folgenden zwei Projekte:

01 | Nachhaltige Forstwirtschaft im Amazonas:

Das Projekt umfasst eine effektive Überwachung zweier Forstkonzessionen im Amazonas, die eine illegale Abholzung und umweltschädliche Nutzung der Regenwaldfläche verhindern soll.

02 | Brunnen-Instandsetzung in Malawi:

Nur 12% der malawischen Bevölkerung hat Zugang zu sauberem Trinkwasser. Seit 2012 unterstützt das Projekt die Reparatur defekter Brunnen und sorgt für eine technische Ausbildung der Einheimischen zum eigenständigen Ausbau und Wartung der Brunnen.

Ziele und Umsetzungsstatus

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

Personalmanagement

→ Erhöhung der Konzernbelegschaft auf 800 Mitarbeitende

Status: zum 31.12.2023 konnte die Konzernbelegschaft gegenüber dem Vorjahr um 24 auf 807 Mitarbeitende erhöht werden. Damit wurde der Zielwert etwas später als geplant erreicht, da der Personalausbau vor allem Pandemie-bedingt leider nicht auf dem hohen Niveau der Vorjahre fortgesetzt werden konnte.

→ Anzahl der Auszubildenden auf 15 steigern

Status: Mit 14 Auszubildenden/DH-Studierenden, die zum 31.12.2023 bei USU tätig sind, wurde das avisierte Ziel im Berichtsjahr nicht ganz erreicht.

→ Frauenanteil an Gesamtbelegschaft von 27 % auf 30 % steigern

Status: Zum 31.12.2023 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auf 29% und liegt damit noch unter dem Zielwert, da der Anteil der weiblichen Bewerberinnen vergleichsweise gering war. Ungeachtet dessen soll der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft in den Folgejahren zielgerichtet ausgebaut werden.

→ Frauenanteil an Führungspositionen von 10 % auf 15 % steigern

Status: Zum 31.12.2023 belief sich der Frauenanteil an Führungspositionen auf 11% und damit noch deutlich unter dem Zielwert. Dieser soll bis zum 31.12.2026 erreicht bzw. überschritten werden.

→ Krankheitsquote auf unter 3 % halten

Status: Mit einer Krankheitsquote von 4,1% lag der Wert in 2023 leicht über dem Vorjahr und zugleich über der Zielschwelle von 3%, was im Wesentlichen auf Erkäl-

tungskrankheiten zurückzuführen ist. Dennoch lag der USU-Wert auch in 2023 deutlich unter dem durchschnittlichen Krankenstand in Deutschland von 6,8%.

→ Fluktuationsquote auf unter 10 % senken

Status: Im Berichtsjahr 2023 betrug die Fluktuationsquote 8,3% und lag damit deutlich unter dem Vorjahreswert von 12 % und zugleich unter der Zielschwelle.

→ Aus- und Weiterbildungstage von durchschnittlich 2 auf 2,5 Tage pro Mitarbeitendem steigern

Status: Durch den Ausbau der virtuellen Fortbildungsangebote und die Erweiterung des Angebotes lagen die Aus- und Weiterbildungstage der USU-Gruppe im Berichtsjahr konzernweit bei durchschnittlich 2,5 Tagen pro Mitarbeitendem und damit im Zielkorridor.

Umweltauswirkungen

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

Status: Zum 31.12.2022 lag der Anteil der Elektrofahrzeuge am USU-Fuhrpark bei 12% und der der Hybridfahrzeuge bei 49%, was einem Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen am Gesamtfuhrpark von USU von 61% entspricht. Eine weitere Steigerung ist durch die eigenen Stromtankstellen an den jeweiligen Firmenstandorten abzusehen. So liegt der Anteil der Elektrofahrzeuge am USU-Fuhrpark in 2023 bereits bei 24% und der der Hybridfahrzeuge bei 41%, was einem Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen am Gesamtfuhrpark von USU von 65% entspricht.

→ Senkung des jährlichen Stromverbrauchs um 2 %

Status: Von 2021 auf 2022 stieg der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) um 6%. Die Gründe sind hierfür vermehrte Präsenz an den Standorten und die gestiegene Anzahl an Elektrofahrzeugen. Der Stromverbrauch der E-Ladesäulen wird dabei direkt dem Verbrauch der Standorte zugeordnet. Inklusive der ausländischen Konzerntochtergesellschaften bzw. Standorte verzeichnete USU eine leicht geringere Erhöhung beim Stromverbrauch um 5%. Dieser Trend könnte in Zukunft aufgrund der gestiegenen Anzahl der Elektrofahrzeuge anhalten.

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

Wertschöpfungskette

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

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

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

Die Lieferanten der USU-Gruppe mit dem größten Liefervolumen sind ein Telekommunikationsunternehmen, ein Mobilfunkanbieter und ein großer Büroartikelhersteller sowie mehrere Automobilhersteller. Diese Unternehmen haben jeweils für sich selbst hohe Standards in Bezug auf soziales und ökologisches Verhalten festgeschrieben, wodurch es einer Verpflichtung zur Einhaltung von sozialen und ökologischen Mindeststandards von Seiten der USU nicht bedarf. Bei der Auswahl weiterer Lieferanten wird selbstverständlich auf deren ökologisches und soziales Verhalten geachtet, jedoch werden diese aufgrund des geringen Liefervolumens und der geringen Anzahl von Bestellungen derzeit nicht zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Mindeststandards verpflichtet. Geachtet wird ferner auf die Nachhaltigkeit der eingekauften Produkte – vor allem bei Büroartikeln. Dies wird auch durch den zentralen Einkauf gewährleistet.

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

Prozessmanagement Verantwortung

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

Zuständig für die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen ist das Nachhaltigkeits-Team. Dieses setzt sich aus der Vorstandsreferentin, dem Managing Director Personal & Recht, dem Energiemanagement-Beauftragten und dem Facility Manager zusammen.

Regeln und Prozesse

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

Im Rahmen des Bestrebens nach stetiger Optimierung wird identifiziertes Verbesserungspotenzial, beispielsweise aus Rückmeldungen und Ideen von Mitarbeitenden und Kunden, in die Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden.

Aktuell werden Vorschläge aus der Belegschaft per E-Mail an die zuständige Fachabteilung gesendet. Bei Themen, die mehrere Bereiche betreffen, überprüfen die jeweils Verantwortlichen den Vorschlag und leiten ihn bei positiver Bewertung zur Umsetzung weiter.

Im Bereich Energiemanagement war 2016 ein entsprechendes System nach EN ISO 50001:2011 eingeführt worden, welches in 2018 von einem Audit abgelöst wurde.

Ein Fachteam nimmt eine regelmäßige Bewertung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs vor und lässt die Aktivitäten durch ein regelmäßiges externes Audit überprüfen. Um den Benzinverbrauch im Unternehmen und damit auch den CO₂-Ausstoß zu verringern, sehen beispielsweise die Richtlinien für Dienstreisen vor, bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Optional steht den Mitarbeitenden eine Bahncard 100 als Alternative zu einem Firmenfahrzeug zur Verfügung. Um die Belegschaft zu animieren, einen umweltfreundlichen Pkw zu fahren, erhalten sie einen zusätzlichen Bonus, wenn sie ein Fahrzeug mit einer guten Effizienzklasse wählen. Sukzessive werden neben der Umstellung auf LED-Beleuchtung, alte PC-Desktops durch neue stromsparende Laptops ausgetauscht. Zusätzlich wird bei Einkaufsentscheidungen, beispielsweise bei der Auswahl des Druckerpapiers, auf Öko-Siegel sowie bei der Auswahl von neuen Rechenzentren auf Energieeffizienz und den Nutzungsgrad der Abwärme geachtet.

Der Bau eines neuen, energieeffizienten Gebäudes am Hauptsitz der USU in Möglingen wurde im Sommer 2020 fertig gestellt und bezogen. Der USU Campus bietet viel Platz für flexibles, agiles Arbeiten. Auf einer Fläche von über 1.300 Quadratmeter gibt es lichtdurchflutete moderne Arbeitsplätze, Schulungsräume sowie Präsentations- und Ausstellungsmöglichkeiten. Eine zentral gesteuerte Gasabsorptionswärmepumpe, Heiz- und Kühldecken, Fahrradstellplätze mit Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie eine zweigeschossige Tiefgarage mit insgesamt 37 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge ergänzen das nachhaltige Architekturkonzept. Zusätzlich wurde im Frühjahr 2023 eine Photovoltaik-Anlage für die beiden Möglinger Firmengebäude installiert. Die 186 Module liefern eine Gesamtleistung von 78 KW. 5 Speicher haben eine Kapazität von 97,9 kWh. Die Anlage versorgt Büros, E- und Hybridfahrzeuge mit Solarstrom.

Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden wird im besonderen Maße auf Chancengerechtigkeit und Diversität geachtet. Deshalb gibt es einen Kodex, der bezüglich der Einstellung und des Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen verbindliche Regelungen enthält. Bei Nichteinhaltung der Regelungen besteht die Verpflichtung des Unternehmens, dagegen vorzugehen, einschließlich arbeitsrechtlicher Konsequenzen. Im aktuellen USU Compliance-Handbuch sind diese Richtlinien beschrieben. Die USU-Grundsätze rund

um die Themen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion werden in einer DEI-Policy festgehalten, die auf der USU-Website einsehbar ist.

Das Management ist sich der Bedeutung gesunder, ausgeglichener und zufriedener Mitarbeiter für die Wertschöpfung und den Unternehmenserfolg bewusst. Das Gesundheitsmanagement wird durch zwei Hauptbereiche koordiniert. Das Personal-Team ist für allgemeine Maßnahmen, den Kontakt mit Krankenkassen, die Organisation, die Finanzierung/Versteuerung, die staatliche Förderung und für die Einholung von Angeboten Dritter wie beispielsweise Gymnastik am Arbeitsplatz oder Förderung von Mitgliedschaften zuständig. Das Facility Management trägt die Verantwortung für betriebsärztliche Maßnahmen, die Ergonomie am Arbeitsplatz sowie für eine angemessene Büroausstattung und berichtet hierzu fachlich an die Personalabteilung, die in Abstimmung mit dem Vorstand über geplante Maßnahmen entscheidet.

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

Da der wirtschaftliche Erfolg der USU-Gruppe in besonders hohem Maße von Kundenunternehmen abhängig ist, wurden verschiedene Prozesse initiiert, welche deren Zufriedenheit sicherstellen sollen. Dabei spielt nicht nur die hohe Qualität der Produkte eine wichtige Rolle. Zum einen gibt es verschiedene Kommunikationskanäle, welche dazu dienen, die Bedürfnisse und Ansprüche von Kunden wahrnehmen zu können, um diese anschließend aufzugreifen und zu erfüllen. Diese reichen von Kundenbefragungen über den jährlich stattfindenden Fach- und Kundenkongress der Gesellschaft und regelmäßig stattfindende User-Groups bis hin zu dem stetigen direkten Austausch mit den Beratern des Unternehmens. Zum anderen ist neben den verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten und Feedback-Mechanismen die Erfüllung von spezifischen Kundenwünschen essentiell für deren Zufriedenheit. Um individuelle Anforderungen von Auftraggebern erfüllen zu können, lassen sich die Software-Produkte von USU in der Regel gut „customizen“. Diese Anpassungen erfolgen entweder durch USU-Spezialisten oder von USU geschultem Personal des Kundenunternehmens.

Um die Innovationskraft der USU, welche eine entscheidende Komponente für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg ist, zu stärken, investiert die Gesellschaft seit Jahren überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung.

Den Kern des geschäftlichen Handelns und Verhaltens miteinander bildet die Unternehmenskultur der USU mitsamt deren Werten und Grundsätzen. Bereits bei der Firmengründung 1977 wurde die Unternehmenskultur als zentraler Faktor von Vertrauen und Stil erkannt. Früh erarbeitete das damals noch kleine Unternehmen 1988 eine schriftliche Fassung zur Firmenkultur. Das Unternehmensleitbild wurde dann 1993 im Rahmen von mehrtägigen Workshops zusammen mit Mitarbeitenden aktualisiert und wird seitdem in regelmäßigen Abständen überprüft. Zuletzt wurde es 2019 im Rahmen des Projektes „More U“ vollständig überarbeitet. Trotz der schriftlichen Fixierung legt die USU-Gruppe großen Wert darauf, den Geist dieser Buchstaben durch die tägliche Praxis weiterhin wach und lebendig zu halten. Dies zeigt sich beispielsweise auch bei der Auswahl neuer Mitarbeiter:innen. Hier gilt die Devise, dass die emotionale und soziale Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen mindestens ebenso wichtig ist wie deren fachliche Qualifikation. Ein weiterer Hinweis auf eine lebendige Unternehmenskultur ist die Tatsache, dass die Türen zum Vorstand für alle Mitarbeitenden seit 45 Jahren offenstehen – über alle Hierarchie-, Bereichs- und Fachgrenzen hinweg.

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

und in Anwendungslösungen einzubringen, die der Kunde braucht und versteht. Vertrauen erwirbt man sich nicht mit Worten, sondern mit Taten. Nur dadurch wird man sich positiv unterscheiden können. Dafür stehe ich ein.“

Kontrolle

Zusätzlich zu den gängigen betriebswirtschaftlichen Leistungsindikatoren werden innerhalb der USU-Gruppe verschiedene Indikatoren mit Nachhaltigkeitsbezug erhoben. Neben der Erhebung der Kundenzufriedenheit durch kontinuierliche Umfragen, der F&E-Quote als Basis für die Messung der Innovationskraft und der Spendensumme werden insbesondere in den Bereichen Personal und Umwelt konkrete Leistungsindikatoren gemessen und bewertet.

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

Auf Basis der Ergebnisse entwickelt die Personalabteilung Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur.

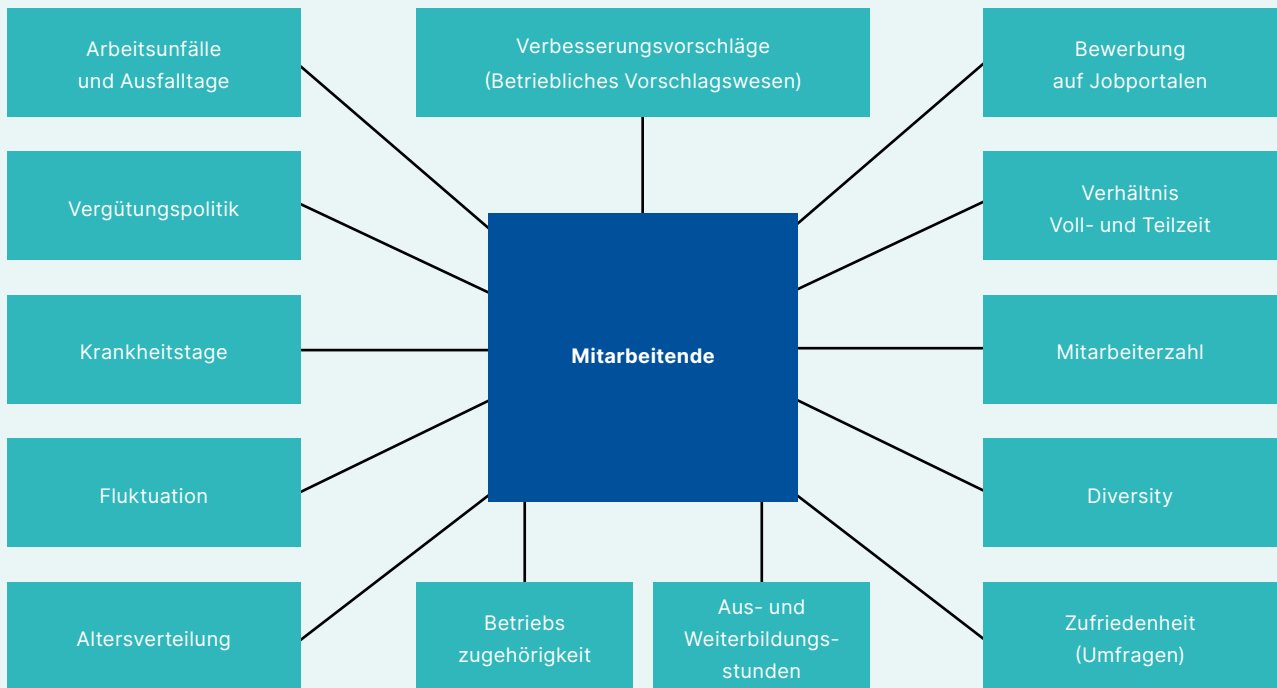
Umwelt

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

Die für die USU-Gruppe relevanten Umweltkennzahlen sind:

- **Energieverbrauch: Strom**
- **Anteil erneuerbarer Energien**
- **Kraftstoffverbrauch**
- **CO₂-Emissionen (Strom & Kraftstoff)**

Personal



Anreizsysteme

Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass das oberste Unternehmensziel ein nachhaltiges, profitables Wachstum ist. Dies bedeutet für die USU, eine Balance zwischen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension zu schaffen.

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

Die ganze Belegschaft ist angehalten, für den Bereich Nachhaltigkeit neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzureichen, welche dann auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden.

Vergütungspolitik

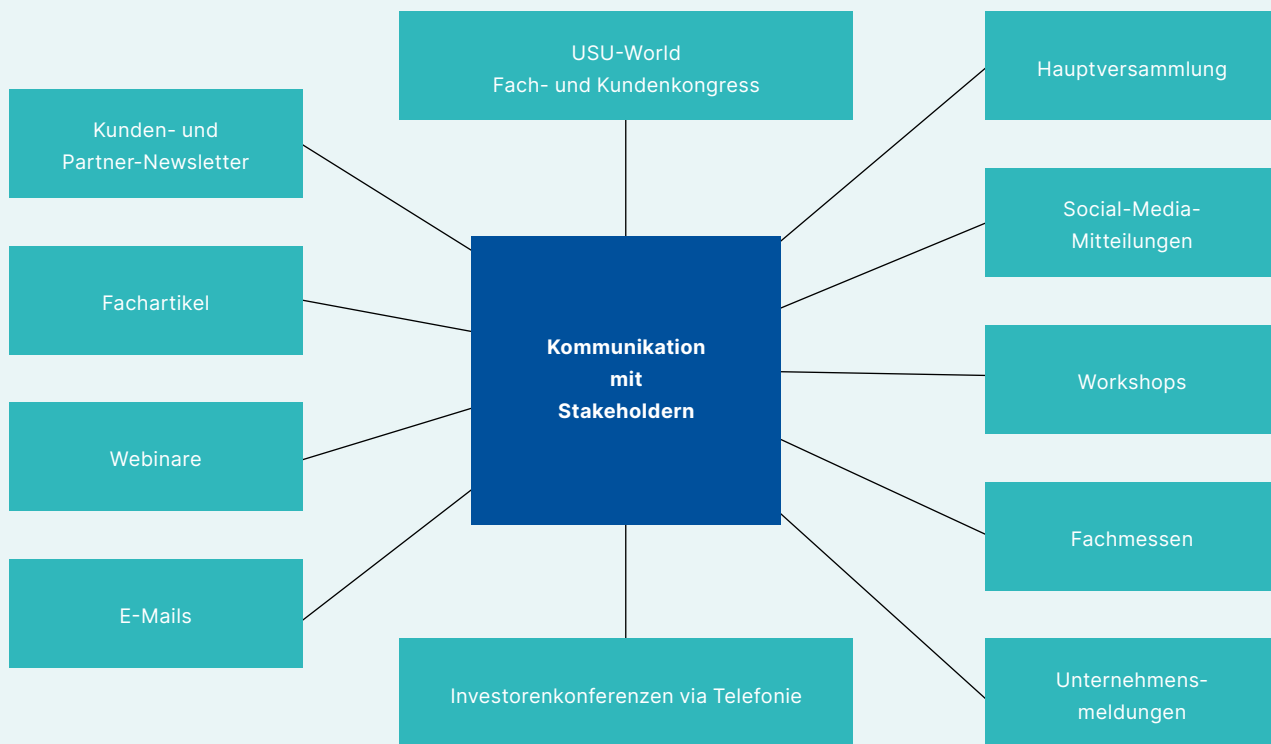
Die Vergütung des Aufsichtsrates als höchstes Kontrollorgan der Gesellschaft ist im Geschäftsbericht veröffentlicht und damit transparent. Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates setzt sich aus einem Fixum und einem erfolgsabhängigen Bestandteil zusammen. Die Gesamtvergütung ist dabei auf 200 % der fixen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

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

Alle Standorte außerhalb Deutschlands generieren gemeinsam die restlichen knapp 30 % des Konzernumsatzes und sind an dieser Stelle aufgrund ihrer vergleichsweise geringeren geschäftlichen Aktivitäten nicht aufgeführt.



In Deutschland, in dem rund 70 % des Konzernumsatzes generiert werden, liegt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum mittleren Niveau bei etwa 3,98 (2022: 3,5), was nach wie vor eine vergleichsweise geringe Spreizung der Gehälter widerspiegelt.



Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die USU-Gruppe legt größten Wert auf den Dialog mit ihren Stakeholdern und steht kontinuierlich mit ihnen im Austausch. Das Ziel ist es, die wachsenden Ansprüche, Anforderungen und Erwartungen, die verschiedene Stakeholder bezüglich der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens stellen, zu verstehen, Anregungen aufzugreifen und Erkenntnisse in die Geschäfts- und Entscheidungsprozesse einzubinden.

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

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

Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit bietet die USU-Gruppe somit den Stakeholdern Transparenz über das eigene Handeln – in wirtschaftlicher wie sozialer Hinsicht zum Thema Nachhaltigkeit. Für die USU sind die Mitarbeitenden, die Kunden, die Gesellschaft in der Region sowie die Investoren jene Anspruchsgruppen, welche das größte Interesse und die höchsten Ansprüche in Bezug auf nachhaltiges Handeln an das Unternehmen stellen. Deshalb ist der Kontakt und Austausch mit diesen vier Anspruchsgruppen in besonderem Maße für die nachhaltige Entwicklung und Handlungsweise der USU von Bedeutung.

Mitarbeitende

Die Identifikation der Ansprüche und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen ist für die USU-Gruppe von besonderer Bedeutung. Die bewusste Wahrnehmung dieser ist notwendig, um eine passgenaue sowie nachhaltige Personalpolitik gewährleisten zu können. Deshalb fördert die USU den persönlichen Austausch mit und zwischen den Mitarbeitenden fach- und bereichsübergreifend durch vielfältige Maßnahmen. Die Plattform USU Inside auf der Liferay-Technologie bietet als konzernweites Intranet die Möglichkeit, Informationen, Gedanken und Meinungen auszutauschen. Veröffent-

lichte Informationen und Beiträge können kommentiert, Fragen hierzu gestellt und Ideen vorgeschlagen werden. Für die konzernweite Dokumentation und Kommunikation von Wissen dient das Intranet, die Wissensdatenbank U Know it, MS Sharepoint, das Projektmanagement-Tool Wrike und die USU e-Learning-Plattform. Daneben bieten regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragungen unter anderem die Möglichkeit, Vorschläge, Kritik und Änderungswünsche bezüglich verschiedener Nachhaltigkeitsthemen anzubringen. Alle Mitarbeitenden werden einmal im Jahr zu einer Kick-Off-Veranstaltung eingeladen, im Rahmen derer das Management die Strategie und Ziele erläutert und sich den Fragen der Belegschaft stellt. Dazu kommen regelmäßig stattfindende Standort-Meetings mit den Vorständen. Quartalsweise finden zudem weitere Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden statt. Für alle neuen Kolleginnen und Kollegen: wird außerdem die zweitägige Einführungsveranstaltung „U Step In!“ organisiert, bei der u.a. Strategie, Organisation und Geschäftsbereiche der USU-Gruppe vorgestellt werden. Des Weiteren gehört neben regelmäßigen Team-Building-Maßnahmen der kontinuierliche Qualifizierungsausbau durch Seminare und Schulungen zum Arbeitsalltag der USU-Mitarbeitenden. Viele weitere Veranstaltungen wie z.B. Skiausfahrten, Weihnachtsfeiern oder Sommerfeste sowie das Prinzip offener Bürotüren runden die Kommunikationsmöglichkeiten ab. Aber auch Online-Meetings bzw. -Veranstaltungen über Online-Kanäle wie MS Teams oder Zoom werden genutzt und haben an Bedeutung gewonnen.

Kommune / Schulen / Hochschulen / Gesellschaft (Regional)

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

Die enge Kooperation mit Schulen und Hochschulen, welche unter anderem Schulungen, Vorträge sowie die Teilnahme von Schülern an den Jahreshauptversammlungen der USU umfasst, ermöglicht es diesen,

ihre Bedürfnisse der USU mitzuteilen. Regelmäßig wird gemeinsam über verschiedene Arten der Unterstützung und Förderung beraten.

Um den Austausch mit der Gemeinde Möglingen, welche der Hauptsitz der USU-Gruppe ist, zu fördern, finden je nach Bedarf Treffen statt, bei welchen Möglichkeiten der Unterstützung der Gemeinde und gemeinsame Projekte besprochen werden, z.B. für die Kirchengemeinde Möglingen, das Straßenfest oder die Jugendfeuerwehr Möglingen.

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

Kunden

Für den langfristigen Erfolg der USU-Gruppe als Softwarehaus ist die vollumfängliche Erfüllung von Kundenbedürfnissen und deren speziellen Anforderungen von besonderer Bedeutung. Zum Austausch und zur Wahrnehmung von Ansprüchen stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Der intensivste Kontakt besteht zwischen den Kunden und den Beratern der USU, da dort ein direkter und stetiger Austausch stattfindet. Zusätzlich fördern langjährige Partnerschaften mit Bestandskunden eine optimale Kommunikation und die Erfassung wachsender Ansprüche. Durch diesen engen Austausch kann eine gemeinsame und individuelle Entwicklung von Projekten realisiert werden. Abgerundet werden die Kommunikationsmöglichkeiten unter anderem durch regelmäßige Kundenbefragungen und den jährlich stattfindenden USU Fach- und Kundenkongress. Unabhängige Untersuchungen, zum Beispiel die internationale Marktstudien des Analystenhauses Research in Action, bescheinigen USU hohe Werte bei der Kundenzufriedenheit und eine Weiterempfehlungsrate von deutlich über 90 Prozent. Auch Gartner bietet über sein Kundenbewertungsportal Gartner Peer Insights internationalen Kundenorganisationen die Möglichkeit, ihre fachlich detaillierten Bewertungen über USU Software abzugeben. Hierbei erreicht USU Servicemanagement einen sehr hohen Score-Wert von 4,7 von 5. Und auch im Lizenzmanage-

ment-Bereich schneidet die USU-Lösung mit 4,5 sehr gut ab (Stand jeweils Januar 2024).

Gerade in Krisenzeiten ist Vertrauen die beste Währung. Bereits zum dritten Mal in Folge wurde USU Ende 2023 im Rahmen der FOCUS-Studie DEUTSCHLAND TEST mit dem Siegel „Höchstes Vertrauen“ ausgezeichnet. Im Segment „Branchen- und Spezialsoftware“ setzt USU mit 100 Punkten Maßstäbe.

Investoren / Aktionäre

Investoren und Aktionäre haben als Kapitalgeber ein besonders großes Interesse an einer nachhaltigen Unternehmensführung. Deshalb ist es wichtig, einerseits diese Anspruchsgruppe ausreichend über Unternehmensvorgänge zu informieren und andererseits deren Anforderungen zu identifizieren. Die Investoren und Aktionäre haben die Möglichkeit, sich mit ihren Ansprüchen und Bedürfnissen an den internen Vertreter der Investoren der USU-Gruppe („Investor Relations“) zu wenden, welcher deren Anliegen an den Vorstand weiterleitet. Zusätzlich findet im Rahmen der Jahreshauptversammlung und des USU Fach- und Kundenkongresses, zu dem ebenfalls Investoren und Aktionäre eingeladen werden, sowie im Rahmen diverser Investorenveranstaltungen, an denen die USU Software AG teilnimmt, ein regelmäßiger Interessens- und Informationsaustausch statt. Diese Veranstaltungen fanden Corona-bedingt primär als Online-Events statt. Durch verschiedene Informationskanäle wie beispielsweise die Finanzberichte, Pressemitteilungen via E-Mail und die Homepage der USU-Gruppe als Informationsplattform werden den Investoren und Aktionären alle wesentlichen Vorgänge und Neuerungen aktiv mitgeteilt. Nachhaltige Investments sind zentraler Bestandteil des avesco-Portfolios. Seit Jahren gehören USU-Aktien zum Bestandteil dieses nachhaltigen Investment-Fonds Sustainable Hidden Champions Equity Fonds. Auch 2023 erzielte USU im Rahmen der Folge-Analyse ein sehr gutes Ergebnis.

Innovations- und Produktmanagement

Die Software-Produkte der USU-Gruppe haben während ihres gesamten Entwicklungs- und Lebenszyklus nur eine geringe Auswirkung auf die Umwelt. Andererseits hat die USU-Gruppe als nicht produzierendes Unternehmen nur eingeschränkte Möglichkeiten, durch

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

Nahezu alle Software-Produkte der USU-Gruppe sind auch als so genannte Software-as-a-Service-Lösungen verfügbar. Kundenunternehmen nutzen in diesem Fall die USU-Software als Dienstleistung. Infrastruktur und Betrieb werden von Seiten der USU bereitgestellt oder über einen professionellen Cloud-Anbieter bezogen. Dies gewährleistet nicht nur höchste Datensicherheit, sondern auch eine optimale Auslastung und Energieeffizienz der Serverräume.

Es ist ein zentrales Ziel des Vorstandes, die Energieeffizienz in der USU-Gruppe langfristig und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu steigern. Hierfür wurde 2018 ein Energie-Audit nach DIN EN 1624 eingeführt. Zur Überwachung der energiebezogenen Leistung wurden Energieleistungskennzahlen ermittelt. Diese sind dokumentiert und werden regelmäßig überprüft. Ein Team um den Energiemanagement-Beauftragten stellt sicher, dass eine regelmäßige Bewertung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs erfolgt, energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen eingesetzt sowie sämtliche Aktivitäten durch regelmäßige Audits überprüft werden. Die Leitlinien zum Energiemanagement wurden erstellt, dokumentiert und an die Belegschaft kommuniziert. Nachdem USU infolge der Corona Pandemie im Jahr 2020 trotz des Bezugs eines weiteren Standortes in Möglingen einen leichten Rückgang von 3,6% gegenüber dem Vorjahr im gesamten Stromverbrauch der deutschen Standorte (ohne München) verzeichnete, stieg aufgrund der E-Mobilität der entsprechende Stromverbrauch der USU-Gruppe von 2021 auf 2022 um 5%.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, ist nicht bekannt. Allerdings wurden auch im Jahr 2022 etwa 1% des

Umsatzes für ergonomische Büroausstattung sowie für die Umstellung auf energieeffiziente Hardware, Klima-Inverter Geräte sowie LED-Beleuchtung investiert. Zudem ist die Berücksichtigung von Umwelt- und sozialen Faktoren fest in der M&A-Strategie der USU-Gruppe verankert. So werden beispielsweise nur Unternehmen für einen Kauf in Betracht gezogen, welche auch kulturell zur USU-Gruppe passen.

Umwelt

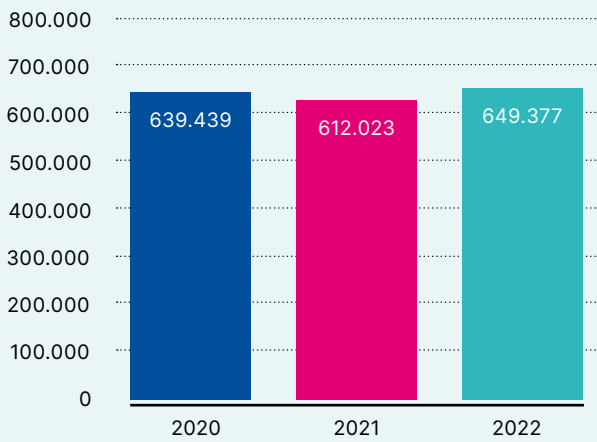
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die USU-Gruppe verfolgt in ihrer Umweltpolitik den gleichen hohen Anspruch an Effizienz wie in ihrem operativen Geschäft. Negative Umweltauswirkungen sollen nach Möglichkeit vermieden und Verbrauchsmaterialien effizient eingesetzt werden. Als IT-Unternehmen beansprucht die USU-Gruppe natürliche Ressourcen in vergleichsweise geringem Umfang. Das Managementsystem umfasst dennoch die folgenden Kennzahlen:

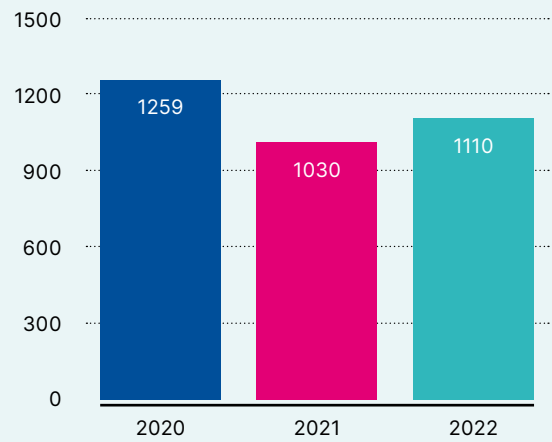
- Gesamtstromverbrauch in kWh
- Stromverbrauch in kWh pro MA
- Gesamtenergiekosten in EUR (primär Strom)
- Anteil erneuerbarer Energie (Strom) in Prozent
- Kraftstoffverbrauch und durchschnittlicher CO₂-Ausstoß pro Pkw

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

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



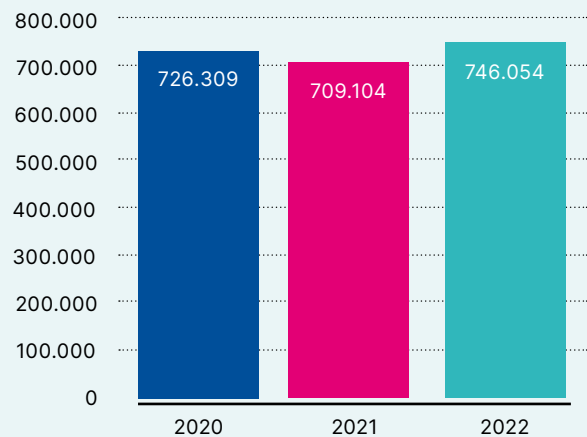
Stromverbrauch pro Mitarbeiter:in bei der USU-Gruppe Deutschland in kWh



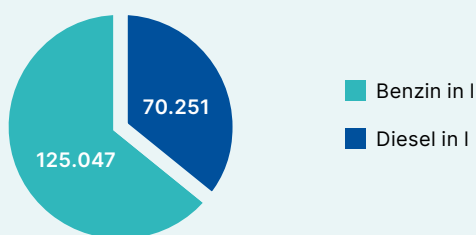
Obenstehende Grafiken zeigen sowohl den Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) als auch den Verbrauch pro Mitarbeitenden in Deutschland. Die Werte beziehen sich auf die Jahre 2020 bis 2022. Für das Jahr 2023 sind noch keine Daten vorhanden, da die Büroräume ausschließlich Mietobjekte sind und die entsprechenden Nebenkostenabrechnungen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorlagen.

Der Verbrauch bezieht sich lediglich auf Deutschland, mit Ausnahme des Standorts München, da an diesem ein sogenannter „All-In-Vertrag“ gilt, bei welchem die Verbrauchsmengen nicht explizit erfasst werden. Wie bereits erwähnt, wurde der Gesamtstromverbrauch in Deutschland um 6% erhöht. Im weltweiten Stromverbrauch liegt die Erhöhung etwas niedriger bei 5%.

Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe weltweit in kWh



Kraftstoffverbrauch der USU-Gruppe Deutschland in Litern 2022



Die aufgeführte Grafik zeigt den Gesamtkraftstoffverbrauch der USU-Gruppe (Deutschland) in Liter, aufgeteilt nach Kraftstoffart. Um die Einheitlichkeit des Berichts zu wahren, bezieht sich auch diese Umweltkennzahl und alle weiteren, wie der Stromverbrauch, auf das Jahr 2022. Die Literangaben entsprechen für die Kraftstoffart Diesel 2,49 (2021: 2,58) Billionen Joule und für die Kraftstoffart Benzin 3,94 (2021: 3,00) Billionen Joule. Der Gesamtkraftstoffverbrauch ist in 2022 nach dem pandemiebedingten Rückgang der Vorjahre weiter angestiegen, jedoch noch unter dem Niveau der Jahre vor der Pandemie 2019. Maßgeblich hierfür ist, dass in 2022 weiter vermehrt Präsenztermine wahrgenommen wurden. Des Weiteren stellt die erhöhte Nachfrage nach Hybrid- und Elektrofahrzeugen in der Fahrzeugflotte einen positiven Faktor dar. Auch wenn hierbei der Benzinverbrauch leicht ansteigt, da der Großteil der Hybridfahrzeuge Benzinfahrzeuge mit Elektromotor sind. Inzwischen liegt der Anteil der Elektro- und Hybridfahrzeuge am USU-Fuhrpark bei 65% und soll weiter ausgebaut werden.

Auch der Papierverbrauch der USU-Gruppe ist relevant. Neben der Hardware-Infrastruktur nutzt die USU fast ausschließlich Büromaterial, um ihre Leistung zu erbringen. Der überwiegende Teil davon ist immer noch Papier – Tendenz weiter abnehmend, denn das Bestreben zum digitalen, papierlosen Büro hat eine Verringerung der Ausdrücke zur Folge. Die Mitarbeiter:innen sind zu einem sparsamen Papierverbrauch und Umgang mit Ausdrucken angehalten. Papier wird beidseitig bedruckt. Faxgeräte sind kaum noch im Einsatz. Das von der USU-Gruppe derzeit eingesetzte Papier trägt

das EU Ecolabel sowie das PEFC-Zertifikat. Letzteres zeigt an, dass das Papier aus nachhaltiger, kontrollierter Holzwirtschaft gewonnen wird. Der Papierverbrauch für 2022 sank gegenüber dem Vorjahr um 6 Prozent auf 428.916 Blatt Druckerpapier bzw. Notizpapier. Bei den Druckern kommen vorwiegend Multi-Funktionsgeräte für die jeweiligen Büroetagen zum Einsatz. Tonerkassetten für den Drucker werden zum Recycling gegeben. Beim gesamten Büromaterialeinkauf wird – soweit möglich – auf Nachhaltigkeit geachtet.

Boden, Fläche und Biodiversität werden durch die Geschäftstätigkeit der USU-Gruppe nicht nennenswert tangiert. Da die USU-Gruppe lediglich Software-Produkte herstellt und eine entsprechende Beratung anbietet, werden auch keinerlei bzw. nur eine unwesentliche Menge an Materialien für die direkte Herstellung und Verpackung verwendet. Der Verbrauch von Heizenergie, Kühlenergie und Wasser sowie die Menge an Abfall und deren Entsorgungsmethode können nicht genannt werden, da die Büroräume an allen Standorten Mietobjekte sind und genannte Daten aus den vorhandenen Nebenkostenabrechnungen nicht ersichtlich sind. Die Erhebung der Daten, falls möglich, wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden. Die Verbrauchsmengen entsprechen dem üblichen Verbrauch in Büroräumen. Dampf wird von der USU-Gruppe nicht verbraucht. Elektrischer Strom, Heizenergie, Kühlenergie oder Dampf wurde nicht verkauft. Die Wasserentnahme erfolgte aus keinen anderen Quellen außer von kommunalen Versorgungsunternehmen. Aufgrund der Geschäftstätigkeit fallen keinerlei gefährliche oder Sonder-Abfälle an. Der Abfall in 2023 gliederte sich – grob geschätzt wie folgt: 25% Restmüll / Biomüll / Verpackungen und 75% Papier. Letzterer wird sich durch die zunehmende elektronische Dokumentation oder z.B. papierlose Rechnungen in den kommenden Jahren weiter verringern. Auch umweltfreundliche Stoff-Handtücher in den Toilettenräumen tragen dazu bei.

Die USU-Gruppe strebt eine weitgehende Vermeidung von Abfällen im Betrieb an, z.B. durch die Verwendung von Mehrwegsystemen bei Transportverpackungen.

Ressourcenmanagement

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

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

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

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

→ Beleuchtung

→ Informationstechnologie (IT)

→ Gebäude und Fuhrpark

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

Der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München), wie auch der weltweiten USU-Gruppe (ohne USA) soll auch weiterhin durch die anhaltende Zentralisierung der Konzern-IT und die damit verbundene Zentralisierung der IT-Hardware inklusive der Auswahl energieeffizienterer IT-Hardware-Komponenten (u.a. Server/Klimageräte/Laptops)

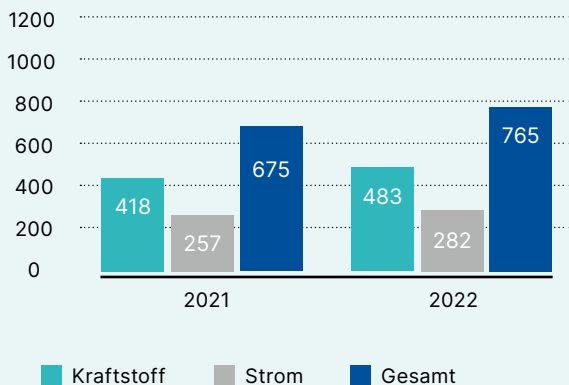
auf einem niedrigen, idealer Weise leicht rückläufigen Niveau bleiben. Dieser positive Trend soll in Zukunft beibehalten werden. Als mittelfristiges Ziel wurde die Reduzierung des Stromverbrauchs der USU-Gruppe Deutschland um 2 % p.a. ausgegeben, was durch eine Effizienzerhöhung erreicht werden soll.

Dies soll durch den weiteren Ausbau oben genannter Maßnahmen wie die Umstellung der Beleuchtung erreicht werden. Zusätzlich soll weiterhin auf die Virtualisierung von Servern gebaut werden. Dadurch wird weniger Hardware und somit auch weniger Kühlenergie benötigt. Weiterhin sollen zunehmend Cloud-Lösungen genutzt werden. Der Strom, den die USU-Gruppe dadurch einspart, wird von dem entsprechenden Cloud-Anbieter verbraucht, allerdings kann dieser beispielweise durch innovative Methoden der Kühltechnik den eingesetzten Strom effizienter nutzen. Ein großes Einsparpotential wird 2023 an den Standorten Spitalhof und Wagnerstr in Möglingen realisiert. An den genannten Standorten wurde im Frühjahr 2023 mit dem Bau einer PV-Anlage inkl. Speicher begonnen. Hierbei wird mit einer prozentual deutlich zweistelligen Einsparung gerechnet. Aufgrund der Nutzung der Stromtankstellen an den USU-Bürogebäuden durch die steigende Anzahl von Hybrid- bzw. Elektro-Fahrzeugen innerhalb des USU-Fuhrparks kommt es jedoch in diesem Bereich zu einem steigenden Stromverbrauch. In diesem Zusammenhang soll der Kraftstoffverbrauch weiter gesenkt werden.

Klimarelevante Emissionen

Die USU-Gruppe sieht den Schutz des Klimas und die Reduzierung der Treibhausgase als eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit und versucht deshalb, ihren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Das Energiemanagementsystem fokussiert sich dabei auf CO₂-Emissionen, verursacht durch den Fuhrpark und den Verbrauch von Strom. Andere Kennzahlen werden derzeit aus zuvor genannten Gründen nicht erhoben, sollen aber in Zukunft sukzessive erweitert werden.

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



Oben aufgeführte Grafik zeigt die CO₂-Emissionen der USU-Gruppe Deutschland für die Jahre 2021 und 2022. Die angestiegene CO₂ Emission ist darauf zurückzuführen, dass 2022 wieder vermehrt Benzinfahrzeuge gefahren wurden und hier der Ausstoß höher ausfällt. Ein weiterer Grund ist, dass 2022 die Erzeugung von 1kWh Strom eine erhöhte CO₂ Emission, im Vergleich zu 2021, aufweist. Auf die deutschen Standorte des USU-Konzerns bezogen ergaben sich hieraus folgende Kennzahlen:

Kraftstoff CO₂ in t: 483
Strom CO₂ in t: 282
Gesamt CO₂ in t: 765

USU hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen durch den Fuhrpark weiter zu senken. Seit 2017 werden Mitarbeiter durch einen zusätzlichen Bonus in Form einer gestaffelten jährlichen Zahlung dazu animiert, einen Pkw mit einer guten CO₂-Effizienzklasse zu wählen. In Folge der staatlichen Förderung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen konnte ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden. Der Anteil umfasste 2022 61% am gesamten Fuhrpark. Im Jahr 2021 betrug der Anteil bereits 43%. Neben den bereits bestehenden Ladesäulen am Standort Möglingen, wurden in Aachen, München und Köln ebenfalls Ladesäulen zusammen mit den Vermietern errichtet und in Betrieb genommen.

USU bietet Mitarbeitenden außerdem attraktive Leasing-Konditionen für E-Bikes an. Des Weiteren sieht die Dienstreiserichtlinie vor, insbesondere interne Meetings via digitale Kommunikation durchzuführen und bei Dienstreisen vornehmlich öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Flugreisen zu Projekteinsätzen werden weitgehend vermieden. Im Zuge der Corona-Pandemie ging der Anteil an Geschäftsreisen drastisch zurück, erholte sich aber in 2023 sukzessive, ohne das Niveau von 2019 zu erreichen.

Neben der Einsparung von Strom strebt USU zugleich den Ausbau des Anteils des Stroms aus erneuerbaren Energien an. In nachfolgender Darstellung sind für die einzelnen Gesellschaften bzw. Standorte der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien (sofern verfügbar) sowie der jeweilige Stromverbrauch angegeben. Ein Großteil der Stromverträge wurde sukzessive auf nachhaltige Ökostromverträge umgestellt. So bezog USU in 2022 weltweit den benötigten Strom zu 52% aus Ökostrom. Der Gesamtanteil incl. Klima-neutralem Strom liegt dabei bei 70%. Genaue Daten für 2023 liegen der Gesellschaft noch nicht vor.

Gesellschaft/ Standort	Anteil erneuerbarer Energien / Klimaneutral	Strom- verbrauch in kWh
USU Technologies GmbH Köln	100 %	7.713
USU Technologies GmbH Aachen	60% / 100 %	182.703
USU Technologies GmbH Marburg	100 %	17.910
USU Solutions GmbH	60% / 100 %	52.131
Omega Software	100 %	17.640
USU Bonn	60% / 100 %	16.155
USU Berlin	60% / 100 %	33.745
USU Möglingen Bahnhofstr.	60 % / 100 %	39.016
USU Möglingen Wagnerstr.	60 % / 100 %	94.574
USU Möglingen Spitalhof	60 % / 100 %	171.991
USU Karlsruhe	60 % / 100 %	15.799
USU München	44 %*	n/a
USU SAS Paris	24 %**	18.762
USU SAS Lyon	24 %**	n/a
USU SAS Sophia	24 %**	n/a
USU Software s.r.o Brno	12,7 %**	22.567
USU Software s.r.o. Prostejov	12,7 %**	43.353
USU Solutions Inc. Boston (USA)	20 %**	11.995
*bundesweiter Durchschnitt Deutschland 2022 **Länderspezifischer Durchschnitt 2022		

Die CO₂-Emissionsreduzierung, welche als direkte Folge von Maßnahmen wie beispielsweise der Strom-

reduzierung durch den Austausch der Beleuchtung und Klimageräte erzielt wurde, wurde nicht gemessen, da es nicht exakt nachweisbar ist, inwieweit der Stromverbrauch durch welche Maßnahmen gesenkt werden konnte.

Gesellschaft

Arbeitnehmerrechte

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

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

Es besteht eine Vielzahl von Feedbackmechanismen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. im Intranet oder der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragung, um auch Nachhaltigkeits-Themen anzusprechen. Über das Intranet werden regelmäßig Informationen des Vorstandes, des Managements oder der verschiedenen Bereiche veröffentlicht. Alle haben hierbei die Möglichkeit, über eine Kommentarfunktion ihre Meinung zu äußern und sich zu beteiligen. Zur Produktentwicklung und zum Produktdesign sowie zur Verbesserung der internen Prozesse werden regelmäßig Workshops veranstaltet. Bei Umzügen oder Umbaumaßnahmen werden Mitarbeitende frühzeitig eingebunden und nach ihren Vorschlägen und Wünschen befragt, um diese bei

der Planung und Umsetzung nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Für Änderungen des persönlichen Arbeitsplatzes (Büroausstattung, Möbel, IT-Ausstattung) können sich die Mitarbeiter auch direkt an den Internen Service und die IT-Abteilung richten. Eine systematische Erfassung der Stimmungslage im Unternehmen erlauben die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, die zu verschiedenen Themen durchgeführt werden wie beispielsweise zu Führungskräften, Arbeitszufriedenheit, Arbeitskultur und Einzelthemen wie Nachhaltigkeit. Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung wird den Führungskräften und Mitarbeitenden zugeleitet und ist Anlass, sich mit auftretenden Problemen, Anregungen und Mängeln auseinander zu setzen. USU nimmt mit einer konzernweiten Mitarbeiterumfrage regelmäßig am Wettbewerb zu Deutschlands besten Arbeitgebern des Instituts „Great-Place-To-Work“ teil. Zum wiederholten Mal ist USU Ende 2023 von Great Place to Work® als «Attraktiver Arbeitgeber» zertifiziert worden.

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

Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit, Diversity, Integration

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

und Inklusion sind in der DEI-Policy festgelegt, die auf der Website der Gesellschaft eingesehen werden kann.

Unter dem Begriff Diversity versteht USU den positiven Beitrag der sozialen Vielfalt der Mitarbeitenden zur Bereicherung und Änderung der Unternehmenskultur insbesondere bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden und im internationalen Umfeld. Die aus der Definition abgeleitete Vision heißt für uns: Wir wollen die Vielseitigkeit der Belegschaft ausbauen und sehen dies als Bereicherung für die Unternehmenskultur an. Als Teil der Internationalisierungsstrategie ist die Einstellung und Erhöhung der Aufstiegschancen von Kolleginnen und Kollegen erwünscht, die hinsichtlich Sprachen und (Berufs-) Erfahrung in anderen Kulturkreisen besondere Fähigkeiten mitbringen und auch gerne in internationalen Projekten eingesetzt werden. Bei USU waren zum 31.12.2023 Mitarbeitende aus 51 Geburtsländern beschäftigt. Außerdem wird die Einstellung und interne Weiterentwicklung von Frauen zur Schaffung einer ausgewogeneren Belegschaftsstruktur gefördert. Deshalb hat sich die USU als Ziel gesetzt, den Anteil der Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen, insbesondere in den Bereichen Beratung und Entwicklung und in der mittleren Führungsebene, zu erhöhen. Außerdem wird eine Erhöhung der Mitarbeitenden mit internationaler Erfahrung und Mehrsprachigkeit insbesondere für Projekte im Ausland angestrebt.

Um diese Ziele zu erreichen und um die Integration von Mitarbeiter:innen in Teams zu fördern, setzt die USU auf eine Zusammenarbeit unterschiedlicher Mitarbeitergruppen. Beispielsweise wird bei Weiterbildungen wie der „U Step Up!“ zur Sozial- und Fachkompetenz sowie bei Projekten und Entwicklungsarbeiten auf gemischte Teams geachtet. Außerdem veranstaltet die USU-Gruppe Workshops zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Zusätzlich erhalten die Führungskräfte und die Mitarbeitervertretung Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die Teilnahme an Online-Schulungen für Diversity, Equity & Inclusion (DEI) sind für alle Mitarbeitenden obligatorisch.

Zum 31.12.2023 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auf 29%, bei Führungspositionen auf der Führungsebene I auf 12,5% und auf der Führungsebene II auf 10,8% und damit für beide Führungsebenen noch deutlich unter dem Zielwert von 15%. Für die Folgejahre ist jedoch eine Erhöhung angestrebt. Hierfür wurden eine Reihe von Maßnahmen initiiert, neben der

Entwicklung gezielter Rekrutierungsstrategien z.B. auch interne Maßnahmen wie Mentoring-Programme und maßgeschneiderte Weiterbildungsmöglichkeiten, um Frauen auf Führungspositionen vorzubereiten. Dadurch soll der Zielwert von 15% für den Frauenanteil an Führungspositionen bis zum 31.12.2026 erreicht werden.

Der Vorstand bestand in 2023 aus zwei Männern, der Aufsichtsrat aus zwei Männern und einer Frau. Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt demnach 33,3%. Um den Frauenanteil in der Belegschaft und insbesondere in Führungspositionen zu fördern, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung und Beförderung bevorzugt.

Die Räumlichkeiten (Zugang, Sanitärräume, Arbeitsplätze etc.) der Standorte der USU-Gruppe sind barrierefrei und rollstuhlgerecht zugänglich. Zusätzlich besteht die Möglichkeit des Umbaus der Dienstwagen für Mitarbeitende mit körperlichen Beeinträchtigungen. Durch diese Rahmenbedingungen konnte die USU-Gruppe im Jahr 2022 insgesamt 20 schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Die Rekrutierung ausländischer IT-Mitarbeiter:innen ist Teil der Sicherung der Fachkräftebasis. Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gefördert, beispielsweise durch die Möglichkeit, eine Blue Card zu erwerben. Die Anzahl der Mitarbeitenden von Minderheitengruppen wird allerdings nicht erfasst.

Bei der Auswahl von Mitarbeiter:innen zählt nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern auch die emotionale Intelligenz. Niemand wird aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner Religion, seines Aussehens oder seiner Herkunft, diskriminiert. Die USU Policy zu Diversity, Equity & Inclusion (DEI) enthält hierzu verbindliche Regelungen. Die USU-Gruppe ist stolz darauf, auch in 2023 nicht einen Diskriminierungsvorfall vermelden zu müssen.

Faire und angemessene Vergütung

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

Ab einem bestimmten Jahresgehalt erhalten alle Mit-

arbeitenden ein Zielgehalt mit einem variablen Anteil. Der variable Anteil wird bei 100% Zielerreichung voll ausbezahlt, bei einer Zielerreichung über 100% entsprechend höher bis maximal zur Verdopplung des variablen Anteils ab 160% Zielerreichung. Die Bemessung des Zielgehalts, des variablen Anteils und der Erhöhungen erfolgt im Rahmen bestehender Tätigkeitslevels (Junior, Consultant, Senior, Chief, Executive). Dadurch wird eine faire, im Sinne von vergleichbarer und ziel- und leistungsbemessener Vergütung gewährleistet.

Die Ziele werden jährlich zwischen der jeweiligen Führungskraft und den Mitarbeitenden gemeinsam besprochen und festgelegt. Die Personalverantwortlichen führen mit jedem Mitarbeitenden einmal jährlich ein Gehaltsgespräch.

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

2023 hat USU ein Loyalitätsprogramm aufgesetzt, das 36 Monate läuft. Im Frühjahr 2026 wird ein Treuebonus ausgeschüttet. Ferner wurde ein Aktienprogramm umgesetzt, bei dem Mitarbeitende 2023 bis zu 75 USU-Anteilscheine um 50 Prozent günstiger erwerben konnten.

USU fördert außerdem die langfristige Bindung der Mitarbeitenden durch die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages nach jeweils fünf Jahren Betriebszugehörigkeit. Das Modell „Urlaub Plus“ erlaubt es Mitarbeitenden ferner, durch eine geringe Gehaltsreduktion zusätzliche Urlaubstage zu erlangen. Für ältere Mitarbeitende ab 60 Jahren wird dieses Modell in erweiterter Form angeboten, mit der Möglichkeit, noch mehr zusätzliche Urlaubstage zu nehmen. Daneben erlaubt es die Einführung einer „Workation-Vereinbarung“ den Mitarbeitenden, bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr aus dem EU-Ausland zu arbeiten. Nicht zuletzt bietet ein Sabbatical-Modell die Möglichkeit einer längeren Auszeit nach einer Anspannphase. Diese Maßnahmen spiegeln das Engagement von USU wider, eine flexible, mitarbeiterzentrierte Arbeitskultur zu fördern, die sowohl zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit als auch zur Verbesserung der Work-Life-Balance beiträgt.

Gesundheitsschutz, Vereinbarung von Familie und Beruf, Arbeitssicherheit

Die USU-Gruppe hält sämtliche Normen des Arbeitsschutzes ein. Den Mitarbeitenden werden ergonomische Bildschirmarbeitsplätze gewährleistet. Hierfür finden regelmäßige Begehungen zur Arbeitssicherheit statt. Zusätzlich ist regelmäßig ein Betriebsarzt vor Ort, welcher die Gestaltung und Ergonomie der Arbeitsplätze der Mitarbeiter:innen überprüft. Es gibt dokumentierte Unfallverhütungsvorschriften für alle Bereiche, z.B. im Bereich Pkw oder Büroarbeitsplatz. Konzern-Beauftragter für diese Themen ist der Facility Manager. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige Schulungen über das e-Learning-Portal.

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

Deshalb ist ein wesentlicher Aspekt des Gesundheitsmanagements der USU-Gruppe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Um eine angemessene Work-Life-Balance zu gewährleisten sowie individuelles und flexibles Arbeiten zu ermöglichen, können sich die Mitarbeitenden die Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich einteilen – es sind keine Kernarbeitszeiten vorgeschrieben. Zusätzlich gibt es verschiedenste Zeitmodelle und Teilzeitangebote. Beispielsweise besteht die Möglichkeit zur schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit sowie die Option, durch die Reduzierung der Vergütung mehr Urlaubstage nehmen zu können. Außerdem können durch die Komprimierung der Arbeitszeiten einzelne Wochentage freigenommen werden. Selbstverständlich haben die Mitarbeitenden durch die Home-Office-Regelung auch die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten.

Um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und diese zu sensibilisieren, finden regelmäßig Impulsveranstaltungen zu Gymnastik und Ergonomie an Arbeitsplätzen statt sowie weitere Vorträge, beispielsweise zu Stressmanagement, um Burn-Out-Erkrankungen vorzubeugen. Außerdem sind die Führungskräfte aufgefordert, in einem jährlichen Gespräch Themen wie Burn-Out und

Work-Life-Balance anzusprechen. Die USU bietet außerdem eine betriebsärztliche Versorgung mit regelmäßigen Beratungen, Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen etc. an. Grundsätzlich werden auch Gesundheitsangebote und Mitgliedschaften, beispielsweise in einem Fitnessstudio, gefördert. Außerdem gibt es das Angebot von regelmäßigen Lauftreffs sowie die Organisation von Treffen zum Badminton- oder Volleyball-Spielen. Die Mitarbeiter:innen haben außerdem die Möglichkeit zur kostenlosen Teilnahme an Erste-Hilfe-Seminaren sowie an Pkw-Fahrsicherheitstrainings. Im Bistro am Hauptsitz der Gesellschaft in Möglingen wird täglich frisch gekocht, an allen Standorten wird kostenlos Obst zur Verfügung gestellt.

Bestätigt wird die Arbeit der USU-Gruppe im Bereich Gesundheitsmanagement durch eine vergleichsweise geringe Krankheitsquote von 4,1%, die deutlich unter dem Durchschnitt aller Unternehmen lag – diese lag laut dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) in Deutschland 2023 bei 6,8% und damit auf einem historischen Höchststand. Erfreulich ist zudem, dass es bei USU auch in 2023 weder einen Arbeitsunfall, einen Fall von Berufskrankheit oder einen arbeitsbedingten Todesfall gab.

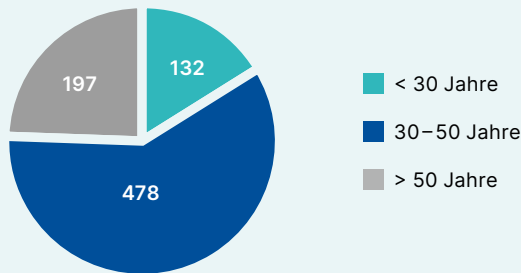
Qualifizierung

Der Unternehmenserfolg der USU-Gruppe basiert auf dem Wissen und Können der Mitarbeitenden, ihrer Professionalität, ihren Charakteren, ihrer Kreativität. USU versteht sich als lernende Organisation, in der jeder sein Wissen und neu Erlerntes für das Unternehmen und die Kolleg:innen transparent macht. Fortbildungen und Schulungen prägen die Arbeits- und Berufswelt bei der USU-Gruppe. Diese werden unabhängig von Alter, Geschlecht und Karrierestufe aufgrund individueller fachlicher Erfordernisse durchgeführt. Für die Aus- und Weiterbildung wurden deshalb in 2023 pro USU-Mitarbeiter:in durchschnittlich 2,5 Tage aufgewendet.

Der USU-Gruppe ist es wichtig, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eng mit der Strategie abzugleichen, um zur richtigen Zeit die richtigen Profile zur Verfügung zu haben und die Mitarbeitenden zu motivieren, sich an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen. Um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken, wird einerseits insbesondere die fachlichen und sozialen Kompetenzen der älteren Kolleg:innen gefördert und andererseits wird auf eine Stärkung der Ausbildung junger Menschen Wert gelegt. Gemischte Teams sollen hierbei

helfen, dass sich die Fähigkeiten der verschiedenen Mitarbeitergruppen gut ergänzen. Die Altersstruktur der Belegschaft der USU-Gruppe Deutschland für das Jahr 2023 gestaltet sich wie folgt:

Altersstruktur der USU-Gruppe Deutschland 2023



Dadurch ergibt sich ein Durchschnittsalter innerhalb der USU-Gruppe wie im Vorjahr von 41 Jahren. Eine Aufstellung der Altersstruktur nach Mitarbeiterkategorie ist nicht vorhanden. Der Aufsichtsrat der USU-Gruppe setzt sich aus einem weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern zusammen, welche jeweils über 50 Jahre sind.

Das USU-eigene Personalentwicklungs- und Fortbildungsprogramm „U Step Up!“ ist seit vielen Jahren ein wichtiger Baustein der Unternehmensphilosophie. Die einzelnen Module sind auf die verschiedenen Mitarbeitergruppen und deren Erfahrungsschatz zugeschnitten – vom Berufseinsteiger (Young Professional) und Berufserfahrenen (Senior Professional) bis hin zur Führungskraft. Das Programm bildet ein breites Spektrum an fachlichen und methodischen Trainings sowie Workshops zur sozialen Kompetenz ab. Schwerpunkte liegen in der Begleitung und Steuerung von Projekten, in der Gestaltung von Veränderungsprozessen sowie in der Kommunikation mit Kunden und Kollegen. Um die individuellen Bedürfnisse nach konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden berücksichtigen zu können, werden diese im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen befragt und der notwendige Bedarf eruiert. Entsprechend ergibt sich für jeden Einzelnen ein individueller Weiterbildungsplan, welcher jährlich festgelegt und möglicherweise auf veränderte Bedingungen hin angepasst wird. Unter anderem werden für die Mitarbeitenden individuelle Angebote bereitgestellt wie z.B. die Ausbildung und

Zertifizierung in internationalen Projektmanagementstandards oder individuelle und projektbezogene Angebote zu den Themen IT-Fachkompetenzentwicklung und Zertifizierungen

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

Die USU-Gruppe bietet sowohl verschiedene Ausbildungsplätze für unterschiedliche Berufsbilder an als auch die Absolvierung eines dualen Studiums. Die Auszubildenden haben zudem die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Seminaren. Darüber hinaus fördert die USU-Gruppe die Anfertigung von Abschluss- und Doktorarbeiten. Im Jahr 2023 beschäftigte die USU-Gruppe 14 Auszubildende und DH-Studenten sowie 21 Praktikanten und Werkstudenten. Der vorübergehende Rückgang in diesem Bereich hängt neben dem Branchen-bedingten Mangel an fachlich qualifizierten Talenten u.a. auch mit Umstrukturierungen im Zuge der ONE USU-Strategie zusammen.

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



Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über alle in 2023 erhobenen Personalkennzahlen der USU-Gruppe, sowie als Vergleichswert für das Jahr 2022.

Übersicht der Personalkennzahlen der USU-Gruppe Deutschland (USU-Konzern)

	2023	2022
Mitarbeiteranzahl konzernweit	807	783
Mitarbeiteranzahl Deutschland	643	628
Anzahl Auszubildende / DH-Studierende	14	19
Anzahl Werkstudenten / Praktikanten	21	39
Anzahl Aushilfen	7	8
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeitender	20	22
Frauenanteil an Gesamtbelegschaft	29,0 %	27,1 %
Frauenanteil an Führungspositionen	10,9 %	10,9 %
Frauenanteil im Aufsichtsrat	33,3 %	33,3 %
Anteil der Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss	67,0 %	67,7 %
Durchschnittsalter	41,5	40,6
Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit	18,8 %	17,3 %
Krankheitsquote	4,1 %	3,7 %
Fluktuationsquote	8,3 %	12,0 %
Fort- und Weiterbildungstage / Mitarbeiter:in	2,5	2,8

Menschenrechte

Die USU-Gruppe bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und erkennt ihre gesellschaftliche Verantwortung an. Details hierzu werden im USU Compliance-Handbuch sowie in der USU DEI-Policy beschrieben. Da die USU-Gruppe ausschließlich Standorte innerhalb Europas und der USA unterhält und dort hohe gesetzliche Standards herrschen, ist die Einhaltung der Menschenrechte an allen Geschäftsstandorten in vollem Umfang gewahrt.

Da der Einkauf größtenteils aus dem Kauf von Büromaterial und -ausstattung besteht, haben spezielle Maßnahmen bezüglich der Lieferkette für die USU-Gruppe eine eher untergeordnete Priorität. Dennoch pflegt die USU-Gruppe als mittelständisches Unternehmen einen

intensiven, persönlichen Kontakt zu Lieferanten und setzt auf eine vertrauensvolle Kooperation. Bei der Beschaffung orientiert sich die USU am Prinzip des „local sourcing“ und bevorzugt soweit möglich Lieferanten innerhalb Deutschlands und Europas. Darüber hinaus stellt die USU die Einhaltung ihrer Beschaffungskriterien sicher. Jeder Partner muss seine unternehmerische Verantwortung zu Beginn der Geschäftsbeziehung durch die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex belegen. Dieser orientiert sich vor allem an den ILO-Kernarbeitsnormen. Die USU-Gruppe kann bestätigen, dass keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer Lieferkette bekannt sind, die durch die Aktivitäten des Unternehmens verursacht worden sein können.

Gemeinwesen

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

Ein wichtiges Thema ist die Bildungspartnerschaft mit Schulen und Hochschulen in der Region – diese bestehen derzeit mit dem Friedrich-List-Gymnasium in Asperg sowie mit den Universitäten in Stuttgart und Furtwangen. Mitarbeitende führen dort – je nach Fachexpertise – Schulungen und Workshops durch und geben Trainings oder halten Vorträge, beispielsweise zu der Erstellung von Bewerbungen und PowerPoint-Präsentationen. Daneben werden Schulen mit Computer-Hardware ausgerüstet. Auch Schüler-Praktika werden angeboten. Das Gymnasium der Nachbargemeinde Asperg profitiert durch eine Partnerschaft mit der USU unter anderem durch den Austausch in den Bereichen Wirtschaft und Marketing sowie durch ein regelmäßiges Bewerber-Training. Neben den Bildungspartnerschaften zu Schulen pflegt die USU eine intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen. Den Studierenden wird die Möglichkeit geboten, ihr duales Studium oder ihre Abschluss- und Doktorarbeit bei der USU zu absolvieren. Darüber hinaus ist die Partnerschaft durch eine breite Zusammenarbeit im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation geprägt.

Des Weiteren stellt die Gesellschaft seit über 35 Jahren Firmen-Räumlichkeiten für Ausstellungen lokaler Künstler zur Verfügung. Nicht zuletzt ist die Sporthilfe ein Anliegen der USU – das betrifft die direkte finanzielle Unterstützung von Sportvereinen, einzelner Mannschaften und Sportlern ebenso wie Kuratoriums-spenden an die Deutsche Sporthilfe. Insbesondere werden speziell Jugendmannschaften von Kindern der Mitarbeitenden gesponsort, z.B. in Form von Sportartikeln, Trikotsätzen oder Bussen für Fahrten zu Wettkämpfen. USU unterstützte 2023 auch die sportlichen Aktivitäten von USU-Mitarbeiter:innen, z.B. für die Cheerleading-Weltmeisterschaft oder

die Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc.

Im Herbst 2023 veranstaltete USU durch eine Mitarbeiterinitiative erneut einen Spendenlauf, bei dem insgesamt 9.000 Euro Erlöst wurden. Der Spendenbetrag wurde zwischen drei wohltätigen Einrichtungen aufgeteilt, die sich auf die Förderung von Kindern und Jugendlichen konzentrieren:

- **Aufbau eines Kindergartens und einer Evangelischen Schule in Sudice, Tschechien: Ein Projekt zur Schaffung von Bildungseinrichtungen für rund 60 Kinder. Weitere Informationen: <https://www.sudickaskola.cz>.**
- **Deutsch-französisches Jugendwerk (DFJW): Eine Organisation, die den kulturellen Austausch junger Menschen zwischen Deutschland und Frankreich fördert. Weitere Informationen: <https://www.dfjw.org>.**
- **Kifa Kinderpädagogik (Neumayer Foundation): Ein pädagogisches Programm für Mütter zur Kinder- und Familienbildung. Weitere Informationen: <https://kifa.de>; <https://www.neumayer-stiftung.de/en/our-projects>.**

Mit einer Unternehmensspende in Höhe von 5.000 Euro engagierte sich USU für die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung. Die DKJS fördert u.a. die digitale Transformation in deutschen Schulen – mit besonderem Augenmerk auf benachteiligte Kinder und Jugendliche.

USU-Mitarbeitende haben seit Jahren die Möglichkeit, freiwillig den Cent-Betrag hinter dem Komma von ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung für einen wohltätigen Zweck zu spenden, den die freiwillige Mitarbeitervertretung auf Grundlage der Mitarbeiter-vorschläge auswählt. Die USU gibt dann nochmals den gleichen Betrag dazu, den die Kolleginnen und Kollegen in Summe pro Jahr gespendet haben. Auch 2023 konnte so das Kinderhospiz Ludwigsburg mit einer Gesamtsumme von 2.335 Euro unterstützt werden. Das türkische Rote Kreuz, das SOS Kinderdorf, Plan International sowie die Initiative breakfast4kids erhielten ebenfalls Zuwendungen.

Um das gesellschaftliche Interesse der USU zu verdeutlichen, zeigt nachfolgende Übersicht den direkt erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert (Economic Value Generated and Distributed- EVG&D, sowie den dadurch entstehenden zurückbehaltenen wirtschaftlichen Wert der USU-Gruppe für das Geschäftsjahr 2023. Daran lässt sich erkennen, welchen monetären Anteil das Unternehmen an das Gemeinwesen zurückfließen lässt und in sein Umfeld reinvestiert. Die Angaben beziehen sich auf den gesamten Konzern und sind nicht nach nationaler, regionaler oder Marktebene aufgeteilt, da dies aufgrund von fehlenden Darstellungsmöglichkeiten innerhalb der Buchhaltungssoftware einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordert hätte.



Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert (in €)	2023	2022
Einnahmen	133.528.333,91	128.026.971,11
= Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	133.528.333,91	128.026.971,11
- Verteilter wirtschaftlicher Wert		
Betriebskosten	51.895.348,21	45.312.484,30
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	68.821.113,79	65.360.537,04
+ Zahlungen an Kapitalgeber	5.500.000,00	5.298.642,30
+ Zahlungen an die Regierung	1.714.026,63	1.123.513,76
Deutschland	1.584.671,74	1.084.827,31
Tschechien	123.071,57	31.781,84
Österreich	1.750,00	1.103,00
USA	4.425,84	5.294,61
Japan	107,48	507,00
+ Investitionen in die Gemeinschaft	27.794,52	51.267,52
= Summe verteilter wirtschaftlicher Wert	127.958.283,15	117.146.444,92
= Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	5.570.050,76	10.880.526,19

Politische Einflussnahme

Die USU Software AG verzichtet generell auf Lobbying-Aktivitäten und sämtliche politische Einflussnahme. Bis 2023 sind keinerlei Spenden und Lobbyaufträge an Regierungen, Parteien oder Politiker ergangen. Unabhängig davon beteiligt sich der Vorstand der USU-Gruppe an Aktivitäten der örtlichen Industrie- und Handelskammer sowie der Branchen-Wirtschaftsverbände und nimmt in diesem Rahmen an Veranstaltungen teil. Die USU Software AG ist Mitglied im Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM), im itSMF Deutschland e.V., im Call Center Verband Deutschland e.V., im Kundendienst-Verband Deutschland e.V. (KVD), im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA), im Deutschen Investor Relations Verband e. V. (DIRK) sowie im BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e.V. und zahlt dafür die festgelegten Mitgliedsbeiträge. Geld- und Sachzuwendungen werden ausschließlich für gemeinnützige Zwecke getätigt und sind unter Kriterium 18 Gemeinwesen aufgeführt.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die USU-Gruppe ist in keinen kritischen Märkten tätig. Infolge des Ukraine-Krieges hat die Gesellschaft ihre Geschäftsaktivitäten in Russland eingestellt. Die ausländischen Tochtergesellschaften sind ausschließlich in europäischen Ländern, den USA und Japan angesiedelt. Der Corruption Perception Index von Transparency International, welcher die Korruptionswahrnehmung misst, bestätigt, dass in Europa, den USA und Japan ein geringes Korruptionsrisiko besteht. Aufgrund des geringen Risikos der Märkte gibt es innerhalb der USU-Gruppe keine Antikorruptionsrichtlinie. Selbstver-

ständig sind alle Mitarbeitenden und Führungskräfte dennoch für dieses Thema sensibilisiert. Für diese besteht außerdem die Pflicht, Online-Schulungen mit Modulen zu den jeweiligen Bereichen, in denen sie tätig sind, durchzuführen. Details hierüber beschreibt das USU Compliance-Handbuch. Alle Mitarbeitenden im Vertrieb sind zusätzlich durch spezielle Compliance-Schulungen geschult und sensibilisiert. Außerdem werden alle Standorte der USU-Gruppe jährlich auf Korruptionsrisiken geprüft und bedarfsweise gegensteuernde Maßnahmen ergriffen. Verträge werden durch den Managing Director Personal & Recht auf Korruptionsrisiken hin überprüft. Zusätzlich findet eine Prüfung der potenziellen Vertriebspartner statt. Als vorbeugende Maßnahme ist jeder Mitarbeitende zur Einhaltung des 4-Augen-Prinzips verpflichtet, bei dem alle Verträge und Vereinbarungen von mindestens einer zweiten Person geprüft werden. Zudem gibt es eine Richtlinie, welche die Wertgrenzen von Geschenken an bzw. von Geschäftspartner regelt. Die Spesenabrechnungen und sämtliche Zahlungsvorgänge werden von dem Bereich Finanzen und der jeweiligen Fachabteilung geprüft. Bei Verdachtsmomenten haben Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder die Möglichkeit, sich direkt an den Compliance-Beauftragten der USU-Gruppe oder über das auf der Homepage eingerichtete Hinweisgebersystem anonym an einen externen Ombudsmann zu wenden. Darüber hinaus sind die Partner der USU-Gruppe zur Einhaltung eines von ihr vorgegebenen Verhaltenskodex verpflichtet.

Die operative Verantwortung für das Themengebiet Compliance trägt der Managing Director Personal & Recht. Für das Berichtsjahr 2023 sind keine Korruptionsfälle bekannt, und es wurden keine Bußgelder oder nicht-monetären Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegenüber der USU-Gruppe festgesetzt.

EU-Taxonomie

Im Rahmen des European Green Deal hat die EU das Themenfeld der Nachhaltigkeit in das Zentrum ihrer politischen Agenda gerückt. Bis 2050 soll das Ziel der Klimaneutralität erreicht werden. Um dieses gesteckte Ziel zu erreichen, hat die Europäische Kommission 2018 ihren Aktionsplan zur Finanzierung eines nachhaltigen

Wachstums verabschiedet. Im Zentrum des Aktionsplans steht die Lenkung von Kapitalströme in nachhaltige Investitionen. Zur Klassifizierung nachhaltiger Aktivitäten wurde die EU-Taxonomie-Verordnung (2020/852) erlassen, die ein wesentlicher Bestandteil des Aktionsplans bildet.

Die EU-Taxonomie unterscheidet zwischen taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Aktivitäten. Unter die taxonomiefähigen Aktivitäten fallen solche Wirtschaftstätigkeiten, die in den ergänzenden Delegierten Rechtsakten beschrieben werden und für die technische Bewertungskriterien vorliegen. Als taxonomiekonforme Aktivität gilt eine Wirtschaftsaktivität, die einen wesentlichen Beitrag zu einem von sechs Umweltzielen leistet („wesentlicher Beitrag“) und dabei nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung von einem oder mehreren Umweltzielen führt („Do no significant harm“, kurz: „DNSH“). Darüber hinaus müssen bestimmte Mindestschutzstandards eingehalten werden, um eine Wirtschaftsaktivität abschließend als taxonomiekonform zu klassifizieren.

Die sechs Umweltziele der EU-Taxonomie umfassen:

- 01 | Klimaschutz**
- 02 | Anpassung an den Klimawandel**
- 03 | Schutz von Wasser- und Meeresressourcen**
- 04 | Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft**
- 05 | Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung**
- 06 | Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und Ökosysteme**

Für das Geschäftsjahr 2023 ist weiterhin eine vollumfängliche Berichterstattung über die taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftsaktivitäten unter den Umweltzielen 1. „Klimaschutz“ und 2. „Anpassung an den Klimawandel“ zu erstellen. Weiter müssen erstmalig die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten der verbleibenden vier Umweltziele berichtet werden. Die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung ist derzeit jedoch allgemein mit Unsicherheiten verbunden. Konkretisierungen und Erweiterungen der bereits veröffentlichten Delegierten Rechtsakte sowie die weiterhin dynamischen Entwicklungen der Taxonomie-Regulierungen können Auswirkungen auf die zukünftige Beurteilung taxonomiefähiger und -konformer Aktivitäten und die dazugehörigen berichtenden Kennzahlen sowie nachfolgend dargestellten Informationen haben.

Die im Vorjahr durchgeführte Analyse der Taxonomiefähigkeit der wirtschaftlichen Tätigkeiten der USU Software AG wurde aktualisiert und um die Umweltziele drei bis sechs erweitert. Die USU Software AG bietet ihren Kunden eine Vielzahl an Lösungen für IT und Customer Service an. Durch die professionelle Beratung der USU Software AG und den unterschiedlichen Leistungsbausteinen, kann der Kunde eine passgenaue Lösung erwerben. Daher ist die USU Software AG im gesamten Produkt- und Dienstleistungsportfolio, in unterschiedlichen Ausprägungen, für die Entwicklung, Lizenzierung (SaaS oder on-premise), Wartung und das Datenhosting von Softwarelösungen zuständig. Das Hosting von Daten kann der Aktivität 8.1 (Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten) gem. Anhang I (Klimaschutz) zugeordnet werden und ist somit taxonomiefähig.

Zusätzlich ließe sich die Lösungsentwicklung und Beratung, die die USU Software AG durchführt, der Aktivität 8.2 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) gem. Anhang II (Anpassung an den Klimawandel) zuordnen. Voraussetzung für eine Allokation von entsprechenden Umsätzen wäre jedoch, dass die Tätigkeit als ermöglichend gilt, andere Unternehmen in Sachen Anpassung an den Klimawandel zu unterstützen. Dies ist bei der Aktivität 8.2 nicht von der EU vorgesehen, weshalb diese Aktivität als nicht taxonomiefähig einzustufen ist.

Darüber hinaus investiert die USU Software AG in das Leasing von Firmenfahrzeugen (PKW), wobei der Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen in der Fahrzeugflotte stetig ausgebaut wird. Bei der durchgeführten Analyse konnte das Fahrzeugleasing der Aktivität 6.5 (Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen) gem. Anhang I (Klimaschutz) zugeordnet und somit als taxonomiefähig identifiziert werden.

Die USU Software AG ist als internationales Unternehmen an über 17 Standorten vertreten. Um die Services und Beratungen umfänglich durchführen zu können, mietet die USU Software AG zahlreiche Gebäude an. Als Anbieter für Softwarelösungen handelt es sich hierbei hauptsächlich um Bürogebäude. Das Mieten dieser Gebäude kann der Aktivität 7.7 (Erwerb von und Eigentum an Gebäuden) gem. Anhang I (Klimaschutz) zugeordnet werden und ist folglich taxonomiefähig.

Zur Ausweitung erneuerbarer Energien wurden im

Geschäftsjahr 2023 Investitionen in Photovoltaikprojekte getätigt. Diese Investitionen sind der Wirtschaftstätigkeit 7.6 (Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien) gem. Anhang I (Klimaschutz) zuordenbar und dementsprechend als taxonomiefähig auszuweisen.

Tätigkeiten gemäß der Delegierten Verordnung 2022/1214 in Bezug auf Kernenergie und fossiles Gas liegen bei der USU Software AG nicht vor. Weitere Produkte und Dienstleistungen der USU Software AG fallen nach heutigem Stand nicht in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie. Trotzdem werden mit Hilfe dieser Tätigkeiten Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt und gefördert.

Die als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftstätigkeiten wurden in einem nächsten Schritt hinsichtlich ihrer Taxonomiekonformität geprüft. Hierzu wurden zuerst die technischen Bewertungskriterien (bestehend aus Substantial Contribution- und DNSH-Kriterien) und abschließend die Einhaltung des Mindestschutzes analysiert.

Bei den für die Aktivität 8.1 genutzten Rechenzentren konnten die entsprechenden technischen Bewertungskriterien nicht zur Gänze erfüllt werden. Daher liegt hier keine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit vor.

Bei den Aktivitäten 6.5 und 7.7 handelt es sich um von Dritten bezogene Leistungen. Somit wurden die Kriterien für die Taxonomiekonformität bei diesen abgefragt. Zum jetzigen Zeitpunkt konnten jedoch keine ausreichenden Nachweise zur Verfügung gestellt werden, um die Taxonomiekonformität dieser Tätigkeiten zu schlussfolgern.

Die Taxonomiekonformität der Aktivität 7.6 konnte aufgrund fehlender Nachweisführungen ebenfalls nicht bestätigt werden.

Darüber hinaus sind die Nachweise zur Einhaltung aller Mindestschutzvorschriften entlang der gesamten Wertschöpfungsketten zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht ausreichend, um den Anforderungen der EU-Taxonomie zu genügen. Informationen zur bisherigen Ausgestaltung des Mindestschutzes und zu den ergriffenen Maßnahmen lassen sich dem Nachhaltigkeitsbericht entnehmen.

Daraus schlussfolgernd liegen bei der USU Software AG

im Geschäftsjahr 2023 keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten vor. Ein Ausweis der Aktivitäten als „taxonomiekonform“ wird in den kommenden Geschäftsjahren jedoch angestrebt.

Auf dieser Basis wurden die Kennzahlen bzgl. Umsatz, CapEx und OpEx der taxonomiefähigen Aktivitäten bestimmt. Dementsprechend wurden die einzelnen Bestandteile zunächst analysiert und, wenn möglich, den taxonomiefähigen Aktivitäten zugeordnet.

Die Kennzahl Umsatz setzt sich aus dem im Zähler genannten Teil des Nettoumsatzes, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erzielt wurde und der im Nenner genannten Konzernumsatzerlösen i.S.d. IAS 1 82(a) zusammen.

Die Kennzahl CapEx umfasst Zugänge und Investition in immaterielle Vermögenswerte, Sachanlagen sowie kapitalisierte Forschungs- und Entwicklungskosten. Der Zähler stellt dabei den taxonomiefähigen Anteil der CapEx dar, während der Nenner Zugänge und Investition in Vermögenswerte nach IAS 16, IAS 38, IAS 40, IAS 41 sowie IFRS 16 umfasst.

Wesentliche Zugänge der Investitionen im Geschäftsjahr 2022 betreffen hierbei:

- **Gebäudemietverträge**
- **Erweiterungen/Zugänge der Firmenwagenflotte**
- **Technische Anlagen (Photovoltaikanlagen)**
- **Betriebsausstattung**

Der taxonomiefähige OpEx beschreibt den Anteil an taxonomiefähigen Betriebsausgaben zu den gesamten Betriebsausgaben. Dabei werden Aufwendungen für nicht kapitalisierte Forschungs- und Entwicklungskosten, kurzfristiges Leasing, Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie Wartung und Reparatur betrachtet. Der Zähler beschreibt dabei die taxonomiefähigen Betriebsausgaben, während der Nenner zusätzlich die nicht-taxonomiefähigen Betriebsausgaben berücksichtigt.

Die für die Berechnungen der taxonomiefähigen Umsätze, CapEx und OpEx genutzten Beträge basieren auf den im Konzernabschluss berichteten Zahlen. Um zu vermeiden, dass Sachverhalte doppelt gezählt werden, wurde darauf geachtet, dass die Umsätze, CapEx und OpEx nur jeweils einer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität zugeordnet wurden.

Für das Geschäftsjahr 2023 ergeben sich folgende Kennzahlen:

Wirtschafts- tätigkeiten (1)	Code (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomie- fähiger (A.2) Umsatz, Jahr 2022 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangs- tätigkeiten) (21)	
		Umsatz	Umsatz-Anteil Jahr 2023 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umwelt- verschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)				Mindestschutz (17)
		TEUR	%	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N; N/EL; J;/N; N/EL	J;/N	J;/N	J;/N	J;/N	J;/N	J;/N				J;/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
-		0	0%													0%			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%													0%			
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%													0%	E		
davon Übergangstätigkeiten		0	0%													0%		T	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Aktivität 8.1 – Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	3.581	3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							2%			
Umsatz der taxonomie- fähigen, aber nicht öko- logisch nachhaltiger Tätig- keiten (nicht taxonomiekon- forme Tätigkeiten) (A. 2)		3.581	3%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							2%			
A. Umsatz taxonomie- fähige Tätigkeiten (A.1+A.2)		3.581	3%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							2%			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomie- fähiger Tätigkeiten (B)		128.503	97%																
Gesamt (A+B)		132.083	100%																

Wirtschafts-tätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx	CapEx-Anteil Jahr 2023 (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie-konformer (A.1) oder taxonomie-fähiger (A.2) CapEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21)
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
		0	0%															0%	
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%															0%	
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%															0%	E
davon Übergangstätigkeiten		0	0%															0%	T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Aktivität 6.5 – Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6,5	1.320	28%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									27%	
Aktivität 7.6 – Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7,6	217	5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0%	
Aktivität 7.7 – Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7,7	1.765	37%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									36%	
Aktivität 8.1 – Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8,1	328	7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									8%	
CapEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A. 2)		3.560	76%	100%	0%	0%	0%	0%	0%									72%	
A. CapEx taxonomiefähige Tätigkeiten (A.1+A.2)		3.630	76%	100%	0%	0%	0%	0%	0%									72%	
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.132	24%																
Gesamt (A+B)		4.763	100%																

Wirtschafts-tätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie-konformer (A.1) oder taxonomie-fähiger (A.2) OpEx, Jahr 2022 (18)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangs-tätigkeiten) (21)
		TEUR	%	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umwelt-verschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umwelt-verschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
		J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N; N/EL; J/N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N			
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
		0	0%														0%		
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%														0%		
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%														0%	E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0%														0%	T	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Aktivität 6.5 – Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6,5	145	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1%		
Aktivität 7.6 – Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7,6	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Aktivität 7.7 – Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7,7	243	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1%		
OpEx der taxonomie-fähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		388	2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								1%		
A. OpEx taxonomie-fähige Tätigkeiten (A.1+A.2)		388	2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								2%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomie-fähiger Tätigkeiten (B)		22.725	98%																
Gesamt (A+B)		23.113	100%																



Kontakt

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

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