



# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

ADVANCED UNIBYTE GMBH



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....</b>	<b>3</b>
<b>4. Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>4</b>
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“ .....	5
Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: „Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“ .....	7
Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken „Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln, dabei beziehen wir sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“ .....	11
<b>5. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>13</b>
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden .....	13
Umweltbelange.....	14
Ökonomischer Mehrwert.....	15
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	17
<b>6. Unser WIN!-Projekt .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Kontaktinformationen .....</b>	<b>20</b>
Ansprechpartnerin .....	20
Impressum .....	20

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

#### Die Advanced UniByte GmbH

Advanced UniByte (AU) gehört zu den führenden Systemhäusern für IT-Infrastruktur, Speicherlösungen sowie Cloud- und Managed Services und hat sich im hochsensiblen Umfeld der Datensicherheit und Hochverfügbarkeit einen herausragenden Ruf erarbeitet. Unsere Kunden aus Industrie und Forschung sowie öffentliche Auftraggeber schätzen unseren Blick auf ihre besonderen Herausforderungen. Die Entwicklung der auf sie und ihre Bedürfnisse zugeschnittenen IT-Lösungen zeichnet die AU aus.

Mit der Gründung der AU, 1994, verwirklichte Sandro Walker die Vision, ein einzigartiges Unternehmen zu schaffen, das sowohl Kunden, Mitarbeitern, Partnern als auch der Gesellschaft Mehrwerte bietet. Ein Unternehmen, das Verantwortung übernimmt und bei dem die Arbeit Spaß macht. Daher bilden Werte wie Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung und Verantwortung schon immer die Basis des Arbeitens bei AU und werden spürbar gelebt. Von Beginn an sind langfristige und nachhaltige Beziehungen das Ziel.

Mit rund 220 Mitarbeitenden am Hauptsitz Metzingen und in den Niederlassungen München, Freiburg, Leverkusen und Friedrichshafen wächst die inhabergeführte Advanced UniByte GmbH organisch und kontinuierlich. Nachhaltigkeit im täglichen Handeln, Umweltschutz und soziales Engagement gehören seit jeher zum Selbstverständnis.

Technologien, die höchsten Ansprüchen mehr als gerecht werden in Verbindung mit den Menschen bei AU, ihrer Expertise und Persönlichkeit, machen Advanced UniByte zu einem Systemhaus, das GUT / ECHT / ANDERS ist.

### WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

#### Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

#### Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

#### Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

# CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

## 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 22.10.2018

### ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

#### ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

#### NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Familienzentrum Pflegehof Metzingen

##### Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima       Ressourcen       Bildung für nachhaltige  
Entwicklung
- Mobilität       Integration

Art der Förderung:  Finanziell       Materiell       Personell

Umfang der Förderung: ca. 40 Stunden je halbjährlich stattfindender Veranstaltung

## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden „*Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.*“
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert "*Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.*"
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken "*Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.*"

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- Unser Ziel sind langfristige Beziehungen in alle Richtungen – Kunden, Partner, Mitarbeitende und die Gesellschaft. Da liegt es auf der Hand, dass ein wesentliches Anliegen ist, das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern. Wir arbeiten in einer wertschätzenden Atmosphäre mit freundschaftlichen, fast familiären, Beziehungen, die wir erhalten wollen.
- AU ist ein Unternehmen mit regionalen Wurzeln und regional orientiert. Unsere Mitarbeitenden und einige unserer Kunden kommen aus der Region, hier leben und arbeiten wir. AU möchte mehr sein als nur ein Arbeitgeber: Wir wollen, neben unserem Unternehmenszweck, Mehrwerte für die Region schaffen und Teil der Gesellschaft sein. Dies gilt auch für die Niederlassungen.
- Nachhaltigkeit gehört in den Alltag jedes Einzelnen. Unsere Mitarbeitenden, Technologiepartner und Kunden sollen ein aktiver Teil der Nachhaltigkeit@AU sein, ihre Impulse wollen wir aufnehmen, wenn möglich, realisieren und selbst Impulse setzen.



# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

### ZIELSETZUNG

Gewachsene Freundschaften und familiäre Strukturen bei AU sorgen für eine hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber, Kollegen, Kunden und Partnern. Die Firmenphilosophie auf der Basis von Werten wie Verantwortung, gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen ist die Grundlage für das verständnisvolle Miteinander und das gute Arbeitsklima.

Diese Atmosphäre sorgt für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und soll, sowohl in Zeiten des Wachstums als auch bei aktuellen Herausforderungen unbedingt erhalten bleiben. Die AU sieht sich hier in der Verantwortung, unterstützt ihre Mitarbeitenden aktiv bei deren Selbstfürsorge und darüber hinaus.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wiederholtes Angebot einer psychologischen Beratung durch externe Psychologen
- Regelmäßige, kurze Umfragen unter allen Mitarbeitenden führen zum schnellen Erkennen von Verbesserungspotenzialen
- 2-jährlich stattfindende, ausführliche Befragungen der Mitarbeitenden
- Mobiles Arbeiten weiterhin in Absprache möglich
- Mobiles Arbeiten aus dem EU-Ausland inkl. Schweiz, 10 Tage jährlich möglich
- Umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement über die Plattform vooio 03/23 eingeführt



### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch die vorangegangene Homeoffice-Pflicht haben sich die Bedürfnisse der Mitarbeitenden verändert, die Rückkehr in die Büros erfolgte unter neuen Vorzeichen. Deshalb ermöglichen wir auch nach Aufhebung der Homeoffice-Pflicht mobiles Arbeiten nach Absprache im Team.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage in Deutschland und Europa sowie die politische Unsicherheit beeinflussen auch unsere Mitarbeitenden. Dem versucht die Geschäftsleitung entgegenzuwirken, indem sie transparent informiert und die Möglichkeit der Inflationspauschale vollständig ausschöpft. Bei einer 100%-Stelle umfasst die Pauschale 3.000,- Euro, die auf 24 Monate verteilt werden.

Zusätzlich haben die jeweiligen Führungskräfte ihre Mitarbeitenden wiederholt auf die Möglichkeit der anonymen psychologischen Unterstützung über die AU hingewiesen.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Gemeinsame Events aller Mitarbeitenden sowie Kundenveranstaltungen konnten 2022 wieder stattfinden und wurden begeistert angenommen.

Interne Highlights waren das Sommerfest mit Familien mit insgesamt 168 Teilnehmenden, die Weihnachtsfeier, sowie das gemeinsame Skifahrwochenende auf Firmenkosten mit 129 Teilnehmenden von AU.

Sowohl die Mitarbeiter- als auch Kundenevents wurden gemeinsam gestemmt und sorgten mit ihrem Erfolg für eine hohe Identifikation mit der AU und den Teams.



Die für 2022 geplanten und im WIN-Bericht angekündigten monatlichen Umfragen wurden wieder verworfen, da sie kaum Mehrwerte bieten. Sollten Mitarbeitende Anliegen haben, die nicht warten können, besteht die Möglichkeit der anonymen Kontaktaufnahme über einen Briefkasten bei der Personalabteilung und der Geschäftsleitung.

## INDIKATOREN

**Indikator 1:** Rücklaufquote der 2-jährlich stattfindenden eNPS-Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden

- Aktuell, 2022: 84,4 %
- Ziel: halten der hohen Beteiligung an Umfragen aus HR
- Vergleichswert: eNPS-Umfrage von 2020 76,3 %

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

**Indikator 2:** Anzahl der Teilnehmenden, die Stimmung und die Bewertung der großen internen Veranstaltungen: Sommerfest mit Familien, Weihnachtsfeier mit Partnern und das Skifahrwochenende der Mitarbeitenden

- Sehr gute Stimmung bei den Veranstaltungen, Bewertungen auf einer Skala von 0-10:  
Sommerfest: 8,2  
Weihnachtsfeier: 9,01  
Skifahrwochenende: 9,24
- Exemplarisch: Anzahl der Teilnehmende bei der Weihnachtsfeier: 75 % aller Mitarbeitenden dazu kommen noch die jeweiligen Partnerinnen und Partner
- Kein Vergleich möglich, da 2020 und 2021 aufgrund von Corona nur kleinere Ersatzveranstaltungen realisiert wurden.

## AUSBLICK

Das Thema Mitarbeiterwohlbefinden bleibt unser ausgewähltes Schwerpunktthema. Unsere Mitarbeitenden sollen sich wohlfühlen bei AU und authentisch sein können. Ihre Gesundheit ist wesentlich und wir wollen unseren Beitrag dazu leisten.

Zum 1. April wurde eine neue, gemeinsam von Mitarbeitenden und Führungskräften erarbeitete, Organisationsstruktur für Vertrieb und Engineering umgesetzt. Diese ist offener als zuvor und soll für eine bessere Verteilung der Workloads sowie eine Verbesserung der Kommunikation sorgen. Das Erreichen dieser Ziele wird sich in den kommenden Umfragewerten ablesen lassen.

## Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: „Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

### ZIELSETZUNG

Die Region, in der wir leben und arbeiten, ist uns wichtig. Wir wollen Mehrwerte generieren, die allen nutzen und die über unseren Unternehmenszweck hinausgehen. Wir leben in einer Gemeinschaft und unterstützen durch Taten, Spenden und bewussten Einkauf. Bspw. durch unsere, auch für externe Kinder, offene Kinderbetreuung, die Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum Metzingen oder die tatkräftige Unterstützung der Vesperkirche. Wir schaffen Raum für öffentliche Veranstaltungen im Unternehmen und unterstützen regionale Organisationen. Durch diese Unternehmenskultur wollen wir eine Leuchtturmfunktion einnehmen und kommunizieren, wie Mehrwerte für alle entstehen können.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Erster Cleanup Day@AU im September 2022
- Zertifizierung von 5 Auszubildende zu Ausbildungsbotschaftern
- Spendenaktionen für internationale Projekte mit regionalen Vereinen
- Sponsoring von Veranstaltungen in Metzingen

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Finanzielle, zweckgebundene Unterstützung eines Kindergartens und einer Schulklasse
- Sponsoring der AlbGold Trophy 2022
- Unser WIN-Projekt
- AU-TigeR – eigene Kinderbetreuung im Haus, Wiedereröffnung der zweiten Gruppe und Aufnahme weiterer Kinder aus der Umgebung



## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Den Leitsatz leben wir, denn es ist uns wichtig, ein aktiver Teil der regionalen Gesellschaft zu sein. Hinsichtlich Spenden und Sponsoring haben wir uns jedoch auch in andere Richtungen orientiert. Das Sponsoring der Handball-Bundesligamannschaft der TuSSies Metzingen haben wir beendet. Das Sponsoring der AlbGold Trophy (<https://www.alb-gold.de/sport/alb-gold-trophy.html>) setzen wir fort.

Um nachhaltig zu spenden, Entwicklungen zu sehen und langfristig Verantwortung zu übernehmen, arbeiten wir nun mit unserem regionalen Partner ASHA21 zusammen. Gemeinsam bauen wir ein Kinderhaus in Nepal, das im April 2023 eingeweiht werden soll. Nach der Bauphase wollen wir die Patenschaften für die dort lebenden Kinder übernehmen und unter anderem jährliche Gesundheitschecks anbieten. Sowohl die AU als Unternehmen als auch die Mitarbeitenden werden ihren Teil dazu beitragen.

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Bei lokalen Anfragen für Spenden sind wir weiterhin offen, so haben wir Beginn 2023 eine Realschule in Metzingen bei der Anschaffung von Tablets für Klasse 6 mit 1.250,- Euro unterstützt. Eine Benefizveranstaltung in Metzingen sponsern wir ebenfalls mit einem vierstelligen Betrag. Dazu kamen weitere regional zweckgebundene Spenden oder die Weitergabe von nicht mehr verwendbaren Werbemittel an entsprechende Organisationen.



2022 konnte endlich wieder eine öffentliche Veranstaltung bei AU stattfinden.

Gemeinsam mit unseren Partnern der Klimaschutzagentur und der Kreissparkasse Reutlingen führten wir die TEDx Metzingen mit dem Motto „Diversity – The importance of being different“ durch und konnten rund 90 Besucher begrüßen.

Unser WIN-Projekt, mit dem Familienzentrum Metzingen haben wir fortgesetzt und bleiben weiterhin dabei. Eine Übergabe in die Verantwortung unserer Auszubildenden hat stattgefunden.

Auch 2022 waren unsere Auszubildenden wieder an 1-2 Tagen als Unterstützung bei der Vesperkirche in Reutlingen vor Ort. Sie bewerten diese Erfahrung durchgängig positiv und auch die Vesperkirche lobt unsere Auszubildenden fürs Anpacken.

5 Auszubildende zu Fachinformatikern für Systemintegration haben sich 2022 zu Ausbildungsbotschaftern zertifizieren lassen. Sie besuchen Schulen und informieren über ihren Ausbildungsberuf, um den Schülerinnen und Schülern für Fragen zur Verfügung zu stehen und im besten Fall für ihren Beruf zu begeistern.

Im Umfeld des Firmengebäudes haben wir erstmalig einen Cleanup Day mit Unterstützung unserer Familien durchgeführt.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Bei einer Spendenaktion für die Erdbebenopfer im Grenzgebiet zwischen der Türkei und Syrien greifen wir bewusst auf die Hilfsorganisation 3 Musketiere Reutlingen e.V. zurück. Sie haben ihre Kontakte vor Ort, legen dort selbst mit Hand an und garantieren, dass die Hilfe ankommt. Advanced UniByte spendete initial 10.000,- Euro, mit der Ansage, dass jede Spende durch Mitarbeitende verdoppelt würde, so konnten wir letztendlich 17.720,- Euro an den Verein überweisen.



## INDIKATOREN

### **Indikator 1: Mitarbeitende, die sich an den lokalen Aktionen der AU im Bereich Nachhaltigkeit beteiligen**

- Cleanup Day 10 Mitarbeitende & Familien, insg. 25 Personen
- Mind. 15 von 20 Auszubildenden unterstützen die Aktionen Vesperkirche und/oder Familienzentrum
- Kompetenzteam Nachhaltigkeit mit 5 Mitgliedern
- Zusätzlich ca. 8 Mitarbeitende, die sich mit Fragen oder Impulsen zum Thema einbringen
- Aktuell sind es fast 40 Personen, die sich bei AU für die Nachhaltigkeit interessieren, aktiv werden davon ca. 33 Mitarbeitende. Es gibt keine Vergleichsmöglichkeit zum Basisjahr.
- Ziel für 2023: höhere Beteiligung durch größere Sichtbarkeit, Steigerung der Aktiven um 20 %

### **Indikator 2: Engagement durch Sponsoring und Spenden – ASHA 21**

- 2022 flossen 75.000,- Euro an ASHA 21 zum Bau des Kinderhauses. Wir rechnen mit weiteren 25.000,- Euro für den Bau. Die Patenschaften werden zum Teil von den Mitarbeitenden übernommen, den Rest trägt die AU.
- Dies ist eine erstmalige Aktion, daher gibt es keinen Vergleich zum Basisjahr. Gespendet haben wir immer. Die regelmäßigen Spenden lagen bei ca. 28.000,- Euro, dazu kamen noch weitere Anfragen oder Spenden aus Notsituationen, bspw. die Hochwasserkatastrophe im Ahrtal.

## AUSBLICK

Wir bleiben bei diesem Schwerpunktthema, die Verwurzelung in der Region und gesellschaftliches Engagement sind uns sehr wichtig.

Die Spenden werden sich weiterhin auch regional orientieren.

Die Kooperation mit dem Familienzentrum Metzingen wird fortgeführt.

Unser Ziel: Größere Sichtbarkeit nach außen, stärkere Strahlkraft, Leuchtturmfunktion durch die aktive Beteiligung von mehr AU-Mitarbeitenden.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

**Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken „Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln, dabei beziehen wir sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“**

## ZIELSETZUNG

Die Nachhaltigkeit bei AU sollte durch eine eigene Website sowohl intern als auch extern sichtbar werden, diese haben wir im Q1 2022 veröffentlicht: <https://www.au.de/unternehmen/nachhaltigkeit>

Durch Aktionen und Präsentationen wird die Sichtbarkeit intern erhöht, durch die Thematisierung von nachhaltigen IT-Lösungen bzw. Tools zur Steigerung der Energieeffizienz bei unseren Events tragen wir dieses Thema nach außen.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Nachhaltigkeit@AU mit eigener Website
- Kompetenzteam Nachhaltigkeit gegründet – 5 Personen aus unterschiedlichen Abteilungen und verschiedenen Standorten
- Erste Klimabilanz erstellt – Zielsetzung steht nun an und Zielkontrolle Anfang 2024
- Engere Zusammenarbeit mit unserem Partner Cisco Systems, Zertifizierung und Verpflichtung zur Realisierung von Maßnahmen
- Präsentation des Themas Nachhaltigkeit mit den drei Säulen und Einordnung der internen Maßnahmen in einer internen Schulung im März 2023
- Umfrage zum Pendlerverhalten – wer fährt wie, wie häufig, wie weit zu AU? Mit dem Auto, Fahrrad, Zug oder zu Fuß? Um die Ergebnisse auch in der THG-Bilanz zu verwenden, es in die Präsentation zum Energieverbrauch einfließen zu lassen und Ideen für den Aufbau eines Pendlerportals zu gewinnen.
- Aufnahme der Nachhaltigkeitsziele in die interne Auflistung aller Abteilungsziele. Diese sind von allen Mitarbeitenden einsehbar, Fortschritt wird darin dokumentiert.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die für 2021 erstellte Klimabilanz liefert die Basis für die Definition von Zielen und Maßnahmen für 2023.
- Es gibt nun ein Team Nachhaltigkeit mit regelmäßigen Treffen, Ziel ist, die Themen gemeinsam zu erarbeiten und zu platzieren. Durch die verschiedenen BotschafterInnen werden sie direkter in die Abteilungen getragen.
- Weitere Vernetzung mit Unternehmen aus der Region, um Synergien im Bereich Nachhaltigkeit zu schaffen.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Zertifizierung durch unseren Technologiepartner Cisco Systems sorgt für eine bessere Sichtbarkeit des Themas im Technologie-Bereich.



## INDIKATOREN,

### **Indikator 1: Teilnehmende an der allgemeinen, internen Präsentation Nachhaltigkeit@AU**

- Insgesamt 76 Mitarbeitende haben die Präsentation gesehen, live und aufgezeichnet, Platzierung der drei Säulen der Nachhaltigkeit
- Die nächste Präsentation wird in größerem Rahmen, bei einer Pflichtveranstaltung stattfinden, Basics voraussichtlich nicht nochmals in absehbarer Zeit
- Ziel waren 50 Teilnehmende bei der Präsentation, keine Vergleichsmöglichkeit, da erstmalig

### **Indikator 2: Teilnehmende an der Umfrage zur Mobilität auf dem Weg zu AU**

- 134 Teilnehmende – 61 % der Mitarbeitenden
- Ziel waren 70 Teilnehmende
- Kein Vergleich möglich, da erstmalig

## AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema festhalten. Durch das Nachhaltigkeitsteam versprechen wir uns eine größere Reichweite in die verschiedenen Teams und Niederlassungen.

Unsere Ziele:

Präsentation der Nachhaltigkeit@AU beim kommenden Quartalsmeeting.

Erstellen eines Supplier Code of Conducts für unsere großen Technologiepartner

Motivation von KollegInnen gemeinsam zu fahren, um den Energieverbrauch der AU (Firmenfahrzeuge) und den privaten Energieverbrauch zu reduzieren. Messbare Ziele werden aktuell erarbeitet.

Erstellen einer separaten Eintrittsschulung zur Nachhaltigkeit für neue Mitarbeitende.

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

#### LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist für uns selbstverständlich.
- Wir achten in all unseren unternehmerischen Prozessen auf Chancengleichheit, jegliche Form der Diskriminierung ist inakzeptabel.
- Mit unserem Projekt Jodane in Nepal unterstützen wir das Recht auf Bildung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das variable Gehaltsmodell ist eingeführt.
- Fertigstellung des Kinderhauses Jodane und Einzug der ersten Kinder im April 2023.

Ausblick:

- Einführung einer neuen Organisationsstruktur für besseres Load Balancing im April 2023.

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Entwicklung und Umsetzen von Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden in herausfordernden Zeiten durch z.B. zinslose Darlehen, Inflationsausgleichsprämie, Achtsamkeits-Workshop und Schulungen durch externe Coaches.
- Langfristige gemeinsame Weiterentwicklung der AU durch die Geschäftsleitung und Führungskräfte nach der Scale up Methodik.
- Transparenz im Unternehmen – Entkopplung von Quartalsmeetings und Geschäftsführer-Updates für zeitnahe Informationsübermittlung.
- Transparenz gegenüber Kunden und Partnern über den Newsletter und direkte Informationen.
- Transparenz und Offenheit gegenüber der Gesellschaft, mit dem Ziel, Mehrwerte für alle zu schaffen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich bei großen Projekten, wie der neuen Organisationsstruktur zu beteiligen. So werden alle Anspruchsgruppen mit einbezogen.
- Die Abteilungs- und Unternehmensziele sind ab April für alle Mitarbeitenden einsehbar, um besser über die aktuellen Schwerpunkte informiert zu sein.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Das Ziel der AU ist weiterhin, Mehrwerte für die verschiedenen Anspruchsgruppen zu schaffen. Die Firmenkultur soll beibehalten werden.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Interne Energieeffizienzumfrage, um gemeinsam Möglichkeiten zu erarbeiten, um Energie zu sparen.
- Mobilitätsumfrage, um herauszufinden, wie die Mitarbeitenden zu AU kommen und Abfrage der Bereitschaft, andere mitzunehmen um die Nachfrage für ein Mitfahrerportal zu eruieren.
- Mobiles Arbeiten bleibt, auch nach Auslaufen der Homeoffice-Pflicht, in Absprache erlaubt.
- Einführung vollelektrischer Fahrzeuge als Firmenfahrzeuge und Einführung der Auslagenerstattung beim Laden@home.
- Auswertung der Impulse von den Mitarbeitern über die digitale Innovationsplattform und Priorisierung der Maßnahmen.
- Entwicklung von Maßnahmen und Zielen für die Klimabilanz 2023.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Ladesäulen werden von Mitarbeitenden und Besuchern intensiv genutzt.
- Bewusstes Nutzen von Videokonferenzen, um lange Anfahrten zu vermeiden, auch nach Ablauf der Homeoffice-Pflicht.
- Erste Klimabilanz für 2021 wurde über Ecocockpit erstellt.

Ausblick:

- Erstellen einer Klimabilanz für Scope 1, 2 und 3 über Ecocockpit für 2023.

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Erste Klimabilanz erstellt
- Motivation zum Pendeln mit dem Fahrrad
- Umsetzen der Energiesparideen aus der Energieeffizienzumfrage, wo sinnvoll

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aktuell nehmen ca. 35 % der Berechtigten das JobRad-Angebot in Anspruch.

Ausblick:

- Präsentation der Ergebnisse der Mobilitätsumfrage beim Quartalsmeeting im April.
- Darstellung des Energieverbrauchs bei AU beim Quartalsmeeting im April und dadurch Sensibilisierung für das Fahrverhalten.
- Entwicklung eines einfachen Pendlerportals im Team Nachhaltigkeit.

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die IT-Infrastrukturlösungen der AU bestehen aus Systemen und Software unserer Partner, sowie Cloud-, Service- und Beratungsleistungen, die wir erbringen. Wir verfolgen eine Single-Vendor-Strategie, das bedeutet: pro Produkt haben wir einen Partner; jeweils den Technologieführer, in unserem Portfolio. Die Partner und Produkte evaluieren wir sehr sorgfältig mit dem Ziel, unseren Kunden sichere, hochverfügbare, zukunftsfähige und damit nachhaltige IT-Infrastrukturlösungen zu bieten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sustainability-Zertifizierung bei unserem Partner Cisco Systems erreicht.
- Nachhaltigkeit bzgl. Energieeffizienz wurde bei Kundenveranstaltungen zum Know-how-Transfer mit aufgenommen.

Ausblick:

- Bei der wichtigsten jährlichen Kundenveranstaltung im Juni wird es einen Vortrag zur Nachhaltigkeit geben.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unternehmenswachstum und Weiterentwicklung der AU mit externer Unterstützung unter Einbeziehung der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
- Gemeinsame Entwicklung von Kundenveranstaltungen – Solution Management, Vertrieb und Marketing.
- Entwicklung eines Traineeprogramms, Start April 2023.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Großes Interesse bei den gemeinsam entwickelten Kundenveranstaltungen.

Ausblick:

- Weiterentwicklung des Produktportfolios mit neuer Sparte.
- Erste Trainees starten im September 2023.
- Branchenspezifische Kundenveranstaltungen sind geplant.
- Veranstaltung mit neuem Format im Oktober 2023

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mithilfe unserer Lösungen können unsere Kunden ihr Innovationspotential voll nutzen, denn ihre IT-Infrastruktur und die damit verbundenen Dienstleistungen bilden die Basis ihrer Entwicklungen. Mit unseren Partnern unterstützen wir sie bei ihren IT-Projekten, das sorgt für nachhaltige Innovationen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die IT-Lösungen werden ressourcenschonender. Sie verbrauchen weniger Energie, Materialien werden recycelt, alte Systeme zurückgenommen und teilweise wieder, zu reduzierten Preisen, verkauft. Aufgrund des Datenwachstums und immer komplexerer Aufgaben der IT wird der Ressourcenverbrauch aktuell jedoch nicht geringer.
- Die AU nimmt seit Jahren die alten Systeme ihrer Kunden zurück, löscht die Daten vollständig und führt sie dann ihrer Verwertung zu. Wenn möglich, werden die Rohstoffe daraus wiederverwendet.
- Unsere Partner beginnen, sich nach Kriterien der Kreislaufwirtschaft aufzustellen. Cisco Systems ist hier ein Vorreiter.
- Abschaffung der Gehaltsabrechnungen in Papierform und Übernahme der HR-Daten in das Portal rexx.

Ausblick:

- Wissenserwerb hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Technologiepartner und engere Zusammenarbeit mit den Partnerbetreuern ist geplant.
- Einflussnahme auf die Lieferanten und Partner über einen eigenen Supplier Code of Conduct.
- Hinweis auf Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz mit bereits vorhandenen Tools und Hardware bei den Kundenveranstaltungen der AU.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die wirtschaftliche Entwicklung der AU ist gut, aktuell sind keine grundlegenden Finanzentscheidungen geplant.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die AU wächst nachhaltig.
- Die Eigenkapitalquote von 30 % wird beibehalten.

Ausblick:

- Moderates, organisches Wachstum

### LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir kommunizieren auf Augenhöhe, intern wie extern.
- Korruption lehnen wir auf allen Ebenen ab.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Firmenkultur lässt sich mit Korruption und Vorteilsnahme nicht vereinbaren. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Auflagen ist für uns selbstverständlich.
- Anonymes Whistleblowing, direkt an die Geschäftsleitung, ist möglich.

Ausblick:

- Beibehaltung der Firmenkultur
- Aufnahme des Themas in die internen Spielregeln
- Aufnahme des Themas in den Supplier Code of Conduct

## 6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

### DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir unterstützen das Familienzentrum Pflegehof Metzingen. Dieses bietet v.a. Familien, Kindern und Jugendlichen Raum für Kurse und dient als Treffpunkt und Café. Das Familienzentrum will ein niederschwelliges Angebot für alle bieten.

Aktuell realisieren wir dort IT-Workshops als offenes Angebot, vor allem für Senioren. In den Workshops unterstützen unsere Auszubildenden die Teilnehmenden an ihren mobilen Endgeräten. Die Workshops sind ausgebucht und wir setzen mehr Helfer ein als ursprünglich geplant. Das Angebot wird sehr gerne angenommen, es besteht aus einem kurzen Vortrag zu einem aktuell relevanten Thema, danach erfolgt die direkte Unterstützung an den Endgeräten zu den spezifischen Fragen der Teilnehmenden.



# UNSER WIN!-PROJEKT

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Der zeitliche Aufwand eines Workshop-Termins beträgt ca. 40 Stunden. Ausgehend von zwei Referenten und zusätzlich zwei Unterstützern während des Workshops, Vor- und Nachbereitung sowie interne Kommunikation eingeschlossen.

Außer der Anfahrt und dem Verzicht auf die Arbeitskraft in der Vorbereitungs- und Veranstaltungszeit entsteht kein finanzieller Aufwand für AU.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir sind 2019 mit den Workshops gestartet, konnten aber aufgrund von Corona 2020 und 2021 jeweils nur einen Workshop realisieren. 2022 konnten 2 Workshops stattfinden. Für 2023 sind wieder 2 Workshops geplant. Die Kommunikation nach extern übernimmt das Familienzentrum mit Flyern und in der Tagespresse. Die Workshops sind gut nachgefragt, eine Anmeldung ist erwünscht.

Zwischenzeitlich haben wir bemerkt, dass mehr Unterstützer seitens der AU notwendig sind, vor allem nach dem Vortrag, bei der Beantwortung der spezifischen Fragen. Daher planen wir aktuell mit 4 Helfern pro Workshop-Termin.

2022 wurden zwei Workshops realisiert und das Projekt vollständig an die Auszubildende der AU übergeben. Sie führen die Workshops nun selbständig fort, übernehmen die Verantwortung und profitieren von den Kontakten. 2023 wird das Projekt voraussichtlich an neue Auszubildende übergeben.

Die Helfer sind stolz darauf, dass sie im Familienzentrum unterstützen können und freuen sich über die Wertschätzung der Teilnehmenden. Meistens gibt es u.a. Fragen, auf die sie nicht vorbereitet sind oder es geht um Hardware, die sie nicht kennen. Das kommt vor allem daher, da sich die Teilnehmenden mit anderen Themen beschäftigen als die jungen Erwachsenen. Trotzdem können sie auch in diesen Bereichen sehr gut unterstützen.

Mit den PC-Workshops arbeiten wir an dem Leitsatz 01 – Menschenrechte und Chancengleichheit. Das Projekt Digit@l für @lle des Familienzentrums, der Stadt und weiteren Institutionen in Metzingen, fördert Chancengleichheit im Bereich Digitalisierung und soll die Teilhabe aller an den Vorteilen ermöglichen.

## AUSBLICK

Der nächste Workshop ist für Mai 2023 geplant. Eine Übergabe an neue Verantwortliche wird entweder im Herbst 2023 oder Sommer 2024 stattfinden.

Die Kooperation mit dem Familienzentrum führen wir fort.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin**

Stefanie Hempel  
stefanie.hempel@au.de  
49 (0) 713 9542-126

### **Impressum**

Herausgegeben am 10.04.2023 von

Advanced UniByte GmbH  
Paul-Lechler-Str. 8

72555 Metzingen

Telefon: +49 (0) 713 9542-0

E-Mail: [info@au.de](mailto:info@au.de)

Internet: [www.au.de](http://www.au.de)

