



ADVANCED
UNIBYTE



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Klimawin BW

Bericht

2025

Advanced UniByte GmbH

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	15
4.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	18
5. Weitere Aktivitäten	21
6. Unser Klimawin BW-Projekt	24
6.1 Das Projekt – KInsecta – KI-basiertes Insektenmonitoring	24
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	24
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	25
6.4 Ausblick	25
Impressum	26

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Die Advanced UniByte GmbH

Advanced UniByte (AU) gehört zu den führenden Systemhäusern für IT-Infrastruktur, Security, Artificial Intelligence sowie Cloud- und Managed Services in Deutschland. Mit ihrer tiefen Expertise hat sich die AU im hochsensiblen Umfeld der Datensicherheit und Hochverfügbarkeit einen herausragenden Ruf erarbeitet.

Seit über 30 Jahren begleitet die AU ihre Kunden – Industrie, Forschung und öffentliche Auftraggeber – auf deren IT-Reise, mit skalierbaren Lösungen, die performen, mit Spaß bei der Arbeit und einer Expertise, die ihre Kunden voranbringt.

Mit der Gründung entstand die Vision des Geschäftsführers Sandro Walker, ein einzigartiges Unternehmen zu schaffen, das Kunden, Mitarbeitenden, Partnern und der Gesellschaft Mehrwerte bietet und Verantwortung übernimmt. So bilden Werte wie Vertrauen, 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 über 275 Mitarbeitenden am Hauptsitz Metzingen und in den Niederlassungen Freiburg, Leverkusen, Friedrichshafen und Augsburg wächst die inhabergeführte Advanced UniByte GmbH organisch und kontinuierlich. Nachhaltigkeit im täglichen Handeln, soziales Engagement und Umweltschutz gehören seit jeher zu ihrem Selbstverständnis.

Technologien, die höchste Ansprüche erfüllen und die Menschen bei AU, ihre Expertise und Persönlichkeit, machen Advanced UniByte zu einem IT-Systemhaus, das GUT / ECHT / ANDERS ist.



Copyright Advanced UniByte GmbH

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

1.3 Hinweis zur zeitlichen Einordnung

Aufgrund unseres vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahres beziehen sich die dargestellten Aktivitäten überwiegend auf das Geschäftsjahr 2024/25. Zukunftsbezogene Aussagen betreffen die Geschäftsjahre 2025/26 bzw. 2026/27.

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – 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.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

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

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter:

www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 03.06.2025, die WIN-Charta wurde am 22.10.2018 unterzeichnet.

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	nein
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	ja	ja
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: KInsecta, ein Citizen Science Projekt, als Partner des Umweltbildungszentrums Listhof, Reutlingen

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: ja

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: nein

personell: ja



4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Das Weltklima verändert sich, Extremwetterereignisse werden häufiger, sie betreffen uns alle. Als mittelständisches, nicht produzierendes Unternehmen ist unser Einfluss vergleichsweise gering. Unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden und im Rahmen unseres Geschäftszwecks versuchen wir uns dennoch hinsichtlich des CO₂-Ausstoßes zu verbessern.

Von Beginn an sind langfristige Beziehungen in allen Bereichen unser Ziel. Unsere Mitarbeitenden sind das Herz der AU. Als werteorientiertes Dienstleistungsunternehmen sind sie, ihre Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wesentlich.

Die AU ist ein familiengeführtes Unternehmen. 1994 vom jetzigen Geschäftsführer gegründet arbeiten wir zukunfts- und werteorientiert. Wir sind regional verwurzelt und wollen mehr sein als irgendein Arbeitgeber. Langfristiges Denken in allen Bereichen ist für uns wesentlich.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

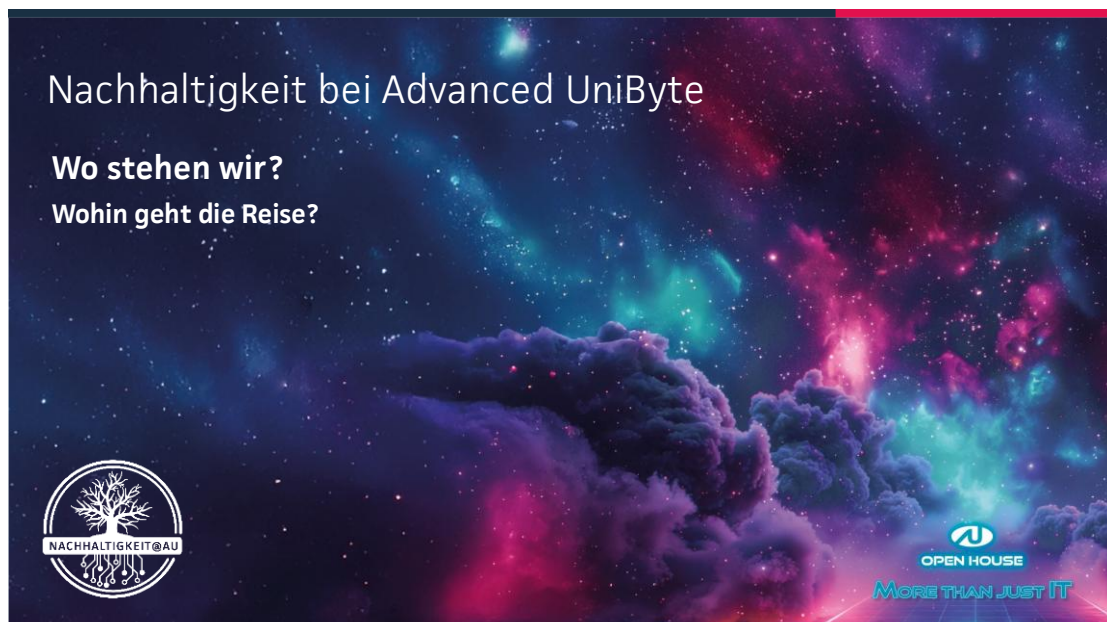
4.3.1 Zielsetzung

Im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung sollen die Potenziale zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks im Unternehmen erkannt und Maßnahmen zur Verkleinerung erarbeitet werden. Außerdem soll das Bewusstsein für Klimaschutz und nachhaltiges Handeln unter den Mitarbeitenden sowie innerhalb der Lieferketten gestärkt werden.

Mitarbeitende sollen für den Klimaschutz sensibilisiert werden. Wir wollen neugierig machen, Neues auszuprobieren, bspw. im Bereich Mobilität oder Ernährung.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Nach einer ersten THG- Bilanz für das GJ 2023/24 wurde für das GJ 2024/25 eine weitere erstellt. Damit sollte die Basis für Vergleichsmöglichkeiten gelegt und die Genauigkeit der ermittelten Werte des Vorgängerjahres überprüft werden.
Hierbei wurde das Controlling intensiv eingebunden mit dem Ziel, Prozesse für die Folgejahre aufzusetzen.
- Gründung eines Nachhaltigkeitsteams (Re:think) aus Freiwilligen verschiedener Abteilungen. Ihnen steht ein gewisses Stundenkontingent für Besprechungen und Aktionen zur Verfügung. Das Team Re:think unterstützt die Nachhaltigkeitsmanagerin.
- Wiederholte Teilnahme beim Stadtradeln und der Aktion "mit dem Rad zur Arbeit"
- Takeback bei AU – hier hängen Mitarbeitende ihre nicht mehr benötigte Firmenkleidung auf, andere können sie mitnehmen. Ausgediente Möbel, kleinere Hardware wie Tastaturen oder Schreibwaren, die nicht mehr benötigt werden, können Mitarbeitende kostenlos mitnehmen. Nicht nachgefragte Waren werden gespendet.
- Möglichkeit zum Kauf ausgedienter und funktionsfähiger Firmen-Mobilgeräte
- Vierteljährliche Schulung neuer Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit allgemein und zur Nachhaltigkeit bei AU sowie ein separates Lehrgespräch mit den Auszubildenden
- Sensibilisierung von Gästen und Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit bei AU und dem Projekt KInsecta mit einem eigenen Stand beim AU Open House im September 2025



- Die aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hervorgegangenen Risikofaktoren wurden betrachtet und an die internen Verantwortlichen weitergegeben.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Nach wie vor wächst das Interesse neuer Kolleginnen und Kollegen sowie der Auszubildenden zur Nachhaltigkeit im Unternehmen. Das zeigt sich vor allem in den Eintrittsschulungen. Das Team Re:think ist motiviert und wird 2026 verschiedene Aktionen realisieren.

Der Aktionsstand beim Open House zur Nachhaltigkeit bei AU wurde von Besucherinnen und Besuchern positiv aufgenommen, Interessierte stellten tiefer gehende Fragen und lobten die in der Präsentation vorgestellten Projekte. Am Stand wurde zusätzlich das Klimawin-Projekt KInsecta zur Biodiversität vorgestellt.

Aus der verstärkten Nutzung von AI, dem Unternehmenswachstum mit einer neuen Niederlassung und der Einrichtung von Schulungsräumen ergibt sich eine höhere CO2-Bilanz. Ebenso steigt der Stromverbrauch bei Umsatzsteigerungen im Bereich Hardware, denn am Hauptsitz Metzingen werden alle für ein System verkauften Komponenten vor Auslieferung integriert und getestet. Aufgrund ihrer Rechenleistung erhöhen sie den Stromverbrauch. Wir sind uns dessen bewusst, empfehlen unseren Kunden die zu ihren Bedürfnissen passenden zukunftsfähigen jedoch nicht überdimensionierten Systeme.

Auch bei der Einrichtung und Anmietung achten wir auf umweltbewusst gebaute Gebäude und langlebige Produkte.

4.3.4 Indikatoren

Das Interesse der neuen Kolleginnen und Kollegen an den Nachhaltigkeitsthemen ist hoch, es werden aktiv Fragen gestellt und Verbesserungsideen platziert.

An den separat stattfindenden Lehrgesprächen zur Nachhaltigkeit nehmen die Auszubildenden interessiert teil und stellen Fragen zu ihren jeweiligen Bereichen.

Ausgemusterte Mobilgeräte werden, wenn voll funktionsfähig, gerne von den Mitarbeitenden erworben.

Indikator 1: Schulung der Auszubildenden im Lehrgespräch zur Nachhaltigkeit, allgemein und bei Advanced UniByte

- alle 7 neuen Auszubildenden haben am Lehrgespräch Nachhaltigkeit teilgenommen
- Ziel: Alle Auszubildenden nehmen weiterhin am Lehrgespräch teil, bei Bedarf wird ein zweiter Termin angeboten
- 2024 lag die Teilnahme am Lehrgespräch Nachhaltigkeit bei 74 %

Indikator 2: Anzahl der an Mitarbeitende weitergegebene Hardware. Mobile Endgeräte werden nach Ablauf der Nutzungsdauer an Mitarbeitende zu einem reduzierten Preis verkauft. Bildschirme und Headsets können die Mitarbeitenden nach Ablauf der Nutzungsdauer kostenlos mitnehmen.

- 2025 wurden 111 gebrauchte, funktionsfähige Handys sowie 59 Laptops an Mitarbeitende zu einem reduzierten Preis weiterverkauft. Monitore und Headsets, die ersetzt werden, gibt die AU kostenlos an die Mitarbeitenden weiter. Eine Anzahl liegt hier nicht vor.

- Ziel: Die Resonanz ist sehr gut, weiterhin sollen mobile Endgeräte nach Ablauf der Laufzeit von den Mitarbeitenden erworben werden können.
- Hierzu gibt es kein Basisjahr.

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Aufgrund des Geschäftsjahres der AU, das vom 1. April bis zum 31. März verläuft, umfassen die in der THG-Bilanz ermittelten Werte immer 12 Monate aber nicht immer ein Kalenderjahr. Insbesondere bei den Niederlassungen ist die Ermittlung aufgrund den Nebenkostenabrechnungen nur kalenderjährlich möglich. Die interne Bilanzierung erfolgt jedoch entsprechend des Geschäftsjahres und umfasst ebenfalls 12 Monate.

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 04 2023/03 2024	Aktuelles Geschäftsjahr 04 2024/03 2025	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	455,13	517,89	+ 62,76			
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	0,13	0,1	- ,03			
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	1624,8					

Die Bilanzierung der Emissionen in Scope 1 + 2 erfolgte verbrauchs basiert über den Hauptsitz und alle Niederlassungen hinweg.

Die Emissionen aus Scope 3 wurden für das GJ 2023/24 kostenbasiert mit Unterstützung des scope3analyzers ermittelt. Entsprechend wurden die Daten für das GJ 2024/25 zur Nutzung dieses Tools aufbereitet. Da dieser zum 31.12.2025 ohne Benachrichtigung der Nutzer eingestellt wurde und aufgrund einer Erkrankung der zuständigen Person, konnte Scope 3 für das GJ 2024/25 noch nicht ermittelt werden. Die Werte zur vorgelagerten Wertschöpfungskette liegen kostenbasiert vor. Aktuell wird eine Software für die Ermittlung der Emissionen evaluiert.

Bislang wurde kein Reduktionsziel festgelegt.

Im Vorjahr erkannte Datenlücken, v.a. bei der Ermittlung von Scope 3, wurden soweit möglich geschlossen. Entsprechende Prozesse werden in Zusammenarbeit mit dem Finanz- und Rechnungswesen aufgesetzt.

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Als nicht produzierendes Dienstleistungsunternehmen entstehen unsere Emissionen v.a. im Bereich Energie. Der Stromverbrauch am Hauptsitz Metzingen ist aufgrund des firmeneigenen Labors und der umfangreichen Systemtests vor Auslieferung an unsere Kunden verhältnismäßig hoch.

Die Systemtests in der Integration in Metzingen sind ein wichtiger Mehrwert für unsere Kunden. Damit gewährleisten wir die schnelle Einbringung vor Ort. Auch das firmeneigene Labor am

Hauptsitz in dem u.a. Neuentwicklungen getestet und Schulungen durchgeführt werden bietet einen hohen Mehrwert. Die hohen Stromverbräuche sind aktuell nicht zu reduzieren. Es wird jedoch 100 % Ökostrom genutzt.



Außerdem spielen

Firmenfahrzeuge, Geschäftsreisen, Pendeln, Veranstaltungen für Kunden und Mitarbeitende und Anschaffungen eine wesentliche Rolle beim CO₂-Ausstoß der AU.

Die Nutzung von 100 % Ökostrom erklärt die geringen Emissionen in Sc. 2, dies ist in einer Niederlassung leider weiterhin nicht möglich, hier, wie auch bei 50 % des zu Hause getankten Stroms für Firmenfahrzeuge, wird der Deutschlandmix angewandt.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Im Rahmen eines VSME-Berichts sollte eine Nachhaltigkeitsstrategie erstellt werden, dies wurde auf das GJ 2026/27 verschoben.

Nach wie vor wollen wir nach Erstellen der THG-Bilanz 2025/26 Reduktionsziele festlegen. Dies wird voraussichtlich jedoch erst im Kalenderjahr 2027 erfolgen. Heute ein seriöses Reduktionsziel auf Grundlage der THG-Bilanzen 2023/24 und 2025/26 zu formulieren ist nicht möglich. Daher kann im jetzigen Bericht nicht über das Erreichen von Klimazielen berichtet werden.

Mit dem im Dezember 2025 gegründete Team Re:think (Nachhaltigkeitsteam) wollen wir zu klimaschonendem Verhalten motivieren und sensibilisieren. Das Team entwickelt und führt Projekte zur Sensibilisierung in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit durch. Es trifft sich einmal monatlich, den Teammitgliedern steht ein entsprechendes Zeitkontingent zur Verfügung. Außerdem sind wir als Teil des Projekts Unternehmen FAIRändern, realisiert durch KATE Umwelt & Entwicklung e.V. mit Förderung durch Engagement Global mit Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

Im vergangenen Geschäftsjahr 2025/26 wurde erneut ein Rekordumsatz erzielt. In den ersten Wochen des GJ 26/27 zeigen sich erste Auswirkungen der aktuellen Speicherkrise in Form von Preissteigerungen und eingeschränkter Warenverfügbarkeit im Auftragseingang. Aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation und der Speicherkrisen können sich zeitliche Verschiebungen in der Umsatzrealisierung ergeben. Vorsichtiges Wirtschaften, auch hinsichtlich Neuanschaffungen und Reisen wird voraussichtlich zu einem leichten Rückgang der CO₂-Emissionen führen.

Unsere Klimaziele werden wir anhand den Klimazielen von Baden-Württemberg, aktuell Klimaneutralität bis 2040, erarbeiten.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Eine zweite, vollständigere THG-Bilanz sollte in Zusammenarbeit mit dem Controlling für das GJ 2024/25 erarbeitet werden. Aufgrund von Software-Problemen konnten für Scope 3 leider keine Werte ermittelt werden. Nach der Evaluierung einer passenden Software wird ein Ergebnis für Sc. 3 erwartet und die Bilanzierung für das GJ 2025/26 durchgeführt. Danach sollen Reduktionsziele erarbeitet werden.

Im Bereich Mobilität bestehen Reduktionspotenziale sowohl bei Geschäftsreisen und Firmenfahrzeugen als auch im Pendelverkehr. Da Veränderungen in diesem Handlungsfeld wesentlich von den persönlichen Mobilitätsentscheidungen der Mitarbeitenden abhängen, verfolgen wir primär einen Ansatz der Information, Sensibilisierung und freiwilligen Verhaltensänderung.

Außerdem stellt die Nutzung von kleineren vorhandenen Dachflächen für die Eigenstrom-Erzeugung ein Handlungsfeld dar, diese Möglichkeiten werden aktuell geprüft. Die Gründung des Green Teams, dem Team Re:think, geht einher mit der Planung von Aktionen für 2026 wie eine Aktion zum Thema "zu gut für die Tonne", eine Aktion zur Biodiversität, ein Cleanup und einer Aktion zu Weihnachten.

Mit der Teilnahme am Projekt Unternehmen FAIRändern bekennen wir uns dazu, Projektaktivitäten zur Mitarbeitendenbildung sowie -partizipation im Unternehmen umzusetzen und arbeiten damit aktiv an der Reduktion der Emissionen in Sc. 3 sowie an der Reduktion des persönlichen CO₂-Fußabdrucks der Kolleginnen und Kollegen. Auch nach Abschluss des Projekts werden die Aktionen fortgeführt.

Aufgrund der aktuellen allgemeinen wirtschaftlichen Situation werden Neuanschaffungen reduziert, dadurch verringert sich voraussichtlich der CO₂-Ausstoß in Scope 3.

Eine Kompensierung der THG-Emissionen wird aktuell nicht ins Auge gefasst.

4.3.6 Ausblick

Die rasante Entwicklung der Artificial Intelligence (AI) stellt die AU und ihre Kunden hinsichtlich der Reduktion des CO₂-Ausstoßes vor große Herausforderungen. Die AU-Experten haben sich in diesem Bereich bereits eine tiefe Expertise angeeignet und beraten die Kunden hinsichtlich der besten für sie passenden AI-Infrastrukturen. Der hohe Energiebedarf der AI-Modelle beeinflusst den Stromverbrauch.

In der Beratung wird auf den gewünschten Einsatzzweck geachtet und den Kunden die für sie am besten passende Lösung empfohlen.

Im GJ 2026/27 soll der Anteil elektrisch betriebener Firmenfahrzeuge weiter erhöht werden. Hierzu werden die aktuellen Hemmnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden hinsichtlich der Elektromobilität analysiert, um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Nutzung von Elektrofahrzeugen im Firmenfuhrpark abzuleiten.

Das Team Re:think wird weitere Aktionen zur Sensibilisierung zum Klimaschutz durchführen. 2026 wird die Cleanup-Aktion an die Stadtputzete Metzinger angekoppelt, die Teilnahme wird von der Stadt sehr positiv aufgenommen.

Der Supplier Code of Conduct sowie die Lieferantenfragebögen werden an die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Für das Werteverständnis und den Erfolg der AU ist die Zufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden wesentlich. Sie sind das Herz des Unternehmens, mit ihrer Expertise bilden sie aus einzelnen Systemen umfassende, zukunftsfähige IT-Lösungen und -Services für ihre Kunden. Sie bilden sich kontinuierlich weiter, arbeiten sich in neue Themen ein und vertiefen ihr Wissen. Sie schaffen die Atmosphäre aus Kompetenz und Wertschätzung, die aus der AU einen besonderen Geschäftspartner macht und eindeutige Mehrwerte für die Kunden bietet.

Das Einhalten der Mitarbeitendenrechte ist für uns selbstverständlich. Die Vorkehrungen der AU im Bereich Arbeitssicherheit gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus.

Sowohl in Zeiten des Wachstums als auch in schwierigen Zeiten trägt diese Atmosphäre das Unternehmen. Der Teamgeist und das familiäre Miteinander werden bewusst gefördert und gepflegt. Jede/r soll sich bei AU wohlfühlen. Das Ziel sind gesunde und langfristige Beziehungen zu den Mitarbeitenden, eine hohe Zufriedenheit und dadurch eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber. Auch nach dem starken Wachstum der AU und in aktuell wirtschaftlich und geopolitisch unsicheren Zeiten sollen sich alle im Unternehmen sicher und unterstützt fühlen.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- kontinuierliches Unterstützungsangebot in herausfordernden Situationen
- aktive Hinweise auf die Plattform voio zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtiger Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- konsequente Fortführung des Projekts Arbeitsplatzflexibilisierung
- Start des Projekts Arbeitszeitflexibilisierung, wichtig dabei v.a. Arbeitszeitsouveränität

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Der Tod eines jungen Mitarbeiters hat alle Kolleginnen und Kollegen tief getroffen. Noch am Tag des Unfalls wurden interne Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen benannt und interne sowie externe Unterstützung durch persönliche Gespräche und über das BGM-Tool voio angeboten. Dieses Angebot wurde und wird weiterhin ausgebaut.

Viele Mitarbeitende erleben prägende private Lebensereignisse während ihrer oft langen Beschäftigungszeit bei AU. Wir versuchen sie hier zu begleiten und wenn notwendig zu unterstützen.

Nach der Einführung der Arbeitsplatzmodelle wurde die Arbeitsplatzflexibilisierung konsequent weiterverfolgt und Shared-Desk-Arbeitsplätze am Hauptsitz und allen Niederlassungen eingerichtet. Diese sind online buchbar, alle Mitarbeitende mit weniger als 70 % Anwesenheit vor Ort buchen für die Zeit im Unternehmen die für sie passenden Arbeitsplätze.

Das Projekt Arbeitszeitflexibilisierung wurde 2025 mit Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Kombination mit den Zielen der AU sowie den Anforderungen der Geschäftsleitung gestartet. Wichtiges Thema hier war die Arbeitszeitsouveränität – die Selbstbestimmung der Mitarbeitenden über ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort. Umgesetzt wird das Projekt 2026.

Alle o.g. Entwicklungen und Maßnahmen dienen dem Ziel, die Werteorientierung der AU, die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhalten. Dennoch liegt viel Potenzial im alltäglichen Umgang aller Mitarbeitenden und der Geschäftsführung. Führungskräftebildungen, Transparenz, Benefits und offene Türen sind weitere wichtige Bestandteile für die Sicherung des Leitsatzes.

4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Mitarbeiterzufriedenheit – durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden in Jahren

2025: 5,6 Jahre

Es sind

126 Mitarbeitende über 5 Jahre

50 Mitarbeitende über 10 Jahre

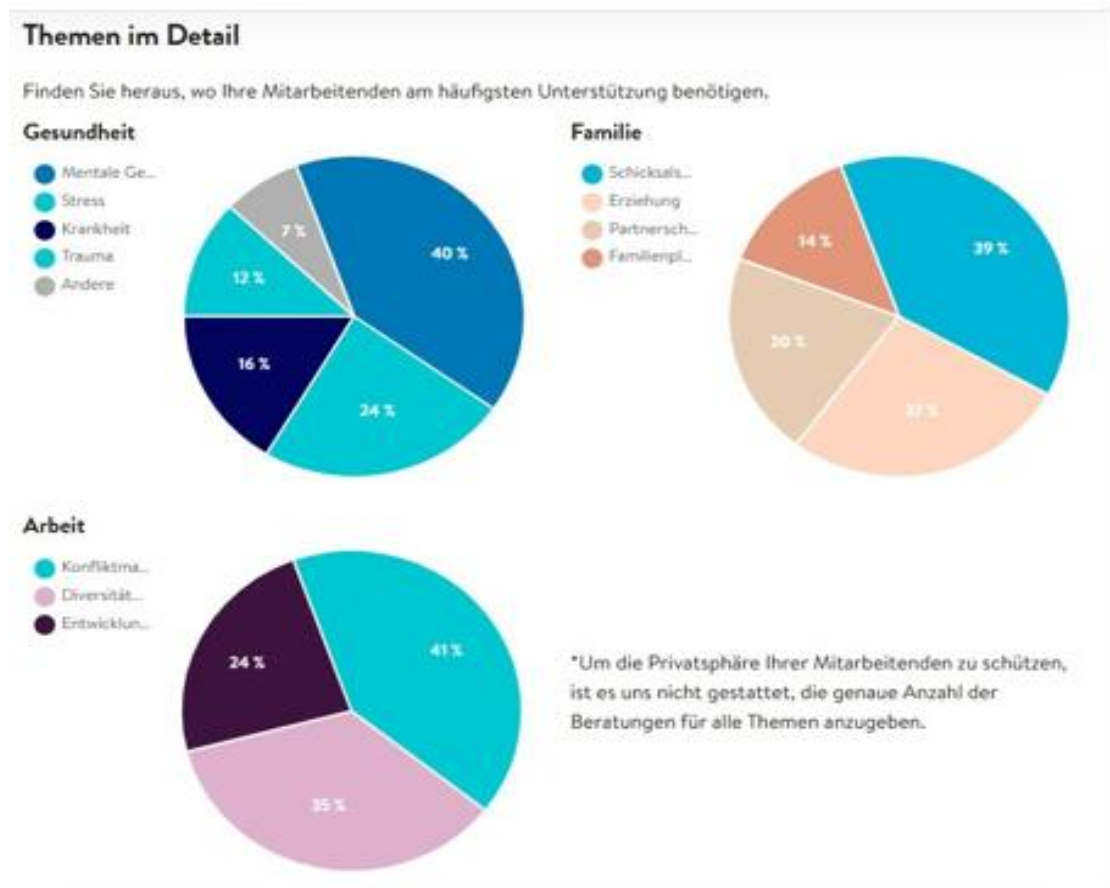
11 Mitarbeitende über 20 Jahre im Unternehmen.

- Ziel: halten der hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit
- im Vergleich: Rückgang aus 2024 0,1 Jahre
Steigerung aus 2023 um 0,1 Jahre

Indikator 2: aktive Nutzer der BGM-Plattform voio

- Nutzung des Online-Portals 2025 durch 411 Mitarbeitende
- Ziel: Steigerung der Nutzung, aktuell sind wir mit dem Nutzungsverhalten zufrieden.

- Ein Vergleich der unterschiedlichen Jahre macht aufgrund von verschiedenen Angeboten keinen Sinn.



4.4.5 Ausblick

Mentale Gesundheit und ein respektvoller Umgang miteinander sind 2026 zentrale Themen. Es werden Freiwillige als Ersthelfende für mentale Gesundheit gesucht und entsprechend ausgebildet. Sie stehen als niederschwelliger Erstkontakt vor Ort zur Verfügung.

Die Arbeitszeitflexibilisierung wird 2026 umgesetzt. Arbeitszeitmodelle sollen an unterschiedliche Arbeitsrealitäten der verschiedenen Gruppen angepasst werden. Damit einher geht die flächendeckende Einführung von Gleitzeit mit Gleitzeitkonto und Gleittagen für einen Großteil der Mitarbeitenden. Teilzeit soll gefördert werden, auch befristete Teilzeitmodelle sind denkbar.

Mit der systematischen Personalentwicklung und dem Karrieremanagement wollen wir gezielt zukunftsrelevante Kompetenzen ausbauen und nachhaltige Lern- und Entwicklungsperspektiven für unsere Mitarbeitenden schaffen. Allen Mitarbeitenden soll ein Online-Angebot zur Förderung von Future Skills und persönlicher Weiterbildung zur Verfügung stehen, außerdem sollen zielgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. Damit sollen individuelle Potenziale langfristig gefördert werden, um sowohl die Gesundheit als auch die Beschäftigungsfähigkeit aller Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu sichern.

Aufgrund der Wichtigkeit dieses Leitsatzes für uns behalten wir den Schwerpunkt bei.

4.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

4.5.1 Zielsetzung

Wie bereits mehrfach erwähnt sind langfristige Beziehungen ein wesentliches Ziel in der Unternehmensphilosophie der AU. Das gegenseitige Vertrauen, getragen von der tiefen Expertise, den Begegnungen auf Augenhöhe und den gelebten Werten bildet die Basis dafür.

Außerdem spielt die Diversifizierung unserer Kunden in die 3 Säulen – mittelständische Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und Institute eine wesentliche Rolle für die Kontinuität des Unternehmenserfolges.

Wir agieren vorausschauend hinsichtlich unserer Dienstleistungen und des Produktportfolios, testen diese ausgiebig und bauen unsere Expertise entsprechend aus.

Mit der tiefen fachlichen Expertise als Grundlage des Geschäftserfolges bleiben Wissensaufbau, Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen und interne Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden Ziele der AU.

Im Geschäftsjahr 2025/26 wurde erneut ein Umsatzrekord erzielt, das gesetzte Ziel, 280 Mitarbeitende zu beschäftigen wurde fast erreicht. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung und Lieferkettenthematik rechnen wir für das Geschäftsjahr 2026/27 mit einem leichten Umsatzrückgang. Wir agieren vorausschauend und sichern so die Arbeitsplätze. Ziel ist weiterhin die Beibehaltung der hohen Kundenzufriedenheit, der Unternehmenskultur und eine geringe Fluktuationsquote.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

- Führungskräfte-Workshop Vertrieb und Einzelcoachings für Mitarbeitende, die erst kürzlich zur Führungskraft befördert wurden (3 Personen)
Gruppen-Kommunikationstraining für Juniors und junge Engineers mit Kundenkontakt
Teilnahme eines Junior Mitarbeiters am Pilotprogramm "Junior Challenger" zur Entwicklung von Sales Mitarbeitenden mit einem externen Partner
- Regelmäßige Lab-Days, sowohl für Young Talents und Junior System Engineers als auch für neue Mitarbeitende in Abhängigkeit von ihrem Kenntnisstand bei Eintritt. Grundlage ist das Anforderungshandbuch (Modulhandbuch) der AU. Die Schulungen finden im Haus durch interne Fachexperten statt, die jeweiligen Themenschwerpunkte werden mit Prüfungen, häufig Praxisprüfungen, abgeschlossen. Bestandene Prüfungen in den jeweiligen Bereichen sind Voraussetzung für Beförderungen und Spezialisierungen.
- Die systematischen Fortbildungen entsprechen dem Anforderungsprofil der verschiedenen Rollen im Unternehmen, den technologischen Entwicklungen sowie den Anforderungen der Hersteller zur Verbesserung des Partnerstatus.
- Aufnahme weiterer Partner in das AU-Portfolio, v.a. im Bereich Security Operations und Cybersicherheit, Erwerb von Zertifizierungen und Aufbau entsprechender Reputation beim Hersteller, Erreichen eines höheren Partnerstatus für optimale Unterstützung der Kunden.
- neuer Standort Augsburg
- eigenes Schulungszentrum in der Niederlassung Friedrichshafen

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die hohe Relevanz der verschiedenen Security-Themen ebenso wie AI hat sich bei allen Veranstaltungen 2025 in den Besucherzahlen bestätigt.

Zusätzliche Zertifizierungen stärken unsere Expertise, die wir konsequent erweitern, um den Technologievorsprung und Kundennutzen weiter zu steigern. Damit stärken wir gezielt unser Portfolio und bereiten den Weg für eine langfristige positive Unternehmensentwicklung. Die systematischen Fortbildungen, insbesondere im technischen Bereich, bewähren sich seit Jahren. Zusätzlicher Wissens- und Kompetenzaufbau wird gefördert und ausgebaut.

Für die optimale Beratung der Kunden im Security Operations Bereich wurden Mitarbeitende mit entsprechender Expertise eingestellt.

Die Partnerschaft mit dem Technologieführer für leistungsstarke Grafikprozessoren haben wir mit Nachdruck weiterentwickelt und waren 2025 einer von wenigen deutschen Partnern in diesem Bereich. Weitere Mitarbeitende haben entsprechende Zertifizierungen erworben. Diese Kompetenzen werden weiter ausgebaut, um den Vorsprung zu halten und Mehrwerte für unsere Kunden zu schaffen.

4.5.4 Indikatoren

Indikator 1: Fluktuationsquote

- 4,6 % – 11 Mitarbeitende haben die AU im vergangenen Geschäftsjahr verlassen
- Ziel: eine Fluktuationsquote unter 5 % soll erreicht werden
- die Fluktuationsquote 2024 betrug 7,2 %

Indikator 2: Partnerschaften – Cyber Security

- Arctic Wolf – Start Partnerschaft 2025
Fortinet – Start Partnerschaft 2023, bereits 2024 wurde die zweite Partnerstufe erreicht
Palo Alto – Start Partnerschaft 2025
- Ziel: im kommenden Jahr soll ein möglichst hoher Partnerstatus erreicht werden. Dieser setzt sich zusammen aus erreichten Zertifizierungen/Expertise und Umsatz.
- Teilweise gab es 2024 noch keine offizielle Partnerschaft. Umso mehr freut uns das Erreichen der guten Partnerstufen in kurzer Zeit.

Indikator 3: Kundeninteresse an der Hausmesse 2025

- Angemeldete Organisationen – 254, 33,2 % über der Planung
die mit Abstand größte Anzahl qualifizierter Gespräche erreichten die Bereiche Security und Backup (47 %) das bestätigt die Ausrichtung der AU
- Ziel: für 2026 erwarten wir trotz der allgemeinen wirtschaftlichen Lage eine vergleichbare Anzahl Anmeldungen, wir wollen die Themen Security und AI, hier erwarten wir ein noch höheres Interesse

- Im Vergleich mit den Vorjahren konnten wir die Teilnehmerzahlen an der AU-Hausmesse kontinuierlich steigern. Dies liegt vor allem an den sehr guten Vorträgen, dem Portfolio der AU und der Vernetzungsmöglichkeiten.

4.5.5 Ausblick

Als familiengeführtes und regional verwurzeltes Unternehmen halten wir an diesem Schwerpunkt fest.

Aufgrund der Speicherkrise ist der weitere Verlauf des Geschäftsjahres 2026/27 noch nicht absehbar. Es zeigen sich erste Auswirkungen in Form von erheblichen Preissteigerungen und eingeschränkter Warenverfügbarkeit im Auftragseingang. Hieraus können sich Risiken insbesondere im Hinblick auf die Margenentwicklung sowie zeitliche Verschiebungen in der Umsatzrealisierung ergeben. Die Erreichung der geplanten Ergebniskennzahlen ist daher maßgeblich vom weiteren Verlauf dieser Entwicklung abhängig.

Weitere Hersteller werden evaluiert, eine entsprechende Expertise soll aufgebaut werden.

Die Qualifizierungen der Mitarbeitenden sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich sowie die Herstellerzertifizierungen werden weiter intensiviert. Neue Veranstaltungsformate, die vor allem der Vernetzung von Kunden und der Stärkung der Community dienen, sind geplant.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	▪ Schutz vor Klimaschäden	▪ Anpassung der Versicherungen ▪ die IT-Systeme, in Vorbereitung zur Auslieferung, stehen zum Schutz vor Hochwasser immer auf Paletten	▪ kein Wassereintrich bei Extremwetter ▪ Sicherung der Organisation vor Extremwetterschäden	▪ Klimaanpassung wird bei Erweiterungsbau einbezogen ▪ Stetige Prüfung des Versicherungsschutzes und Anpassung an Wertsteigerungen
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	▪ Rückführung bzw. Weiterverwendung von Gütern	▪ ausgemusterte Möbel können Mitarbeitende kostenlos mitnehmen ▪ ausgemusterte Hardware (Laptops, Handys und anderes IT-Equipment) kann von Mitarbeitenden erworben werden oder sie dürfen es kostenlos mitnehmen	▪ kaum entsorgte mobile Endgeräte ▪ WIN-WIN für Mitarbeitende und Unternehmen	▪ es werden vermehrt Güter zur Weiterverwendung eingekauft
Leitsatz 04 – Biodiversität	▪ Unterstützung der Biodiversität an den Firmenstandorten	▪ Vorstellung des Projekts KInsecta beim AU Open House und Angebot von Bastelaktivitäten im Sinne der Biodiversität ▪ Erhalten von Rückzugsflächen für Insekten durch seltenes Mähen ▪ Angebot von Veranstaltungen mit Kindern beim Umweltbildungszentrum Listhof, Reutlingen	▪ Schaffung eines größeren Bewusstseins für Tier- und Pflanzenschutz	▪ auf den Wiesen um den Firmenparkplatz sollen passende bienenfreundliche Blühpflanzen eingesät werden

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	Beratung der Kunden zu passenden, zukunftsfähigen IT-Infrastrukturlösungen	- Beratung hinsichtlich der benötigten, besten Lösung, nicht hinsichtlich maximalen Profits - tiefe Expertise und Weiterbildungen für Mitarbeitende	- hoher Partnerstatus und Auszeichnungen durch Partner für herausragende Leistungen - zufriedene Kunden, langfristige Bindung	fortlaufende, intensive Portfolioentwicklung
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	keine Menschenrechtsverstöße innerhalb der Lieferketten der AU	- Supplier Code of Conduct für alle Lieferanten - Lieferantenfragebogen - soziales Engagement als Unternehmen	- Sensibilisierung für Menschenrechte sowohl bei AU als auch bei den Lieferanten - gezielte Unterstützung für benachteiligte Kinder	- soziales Engagement bleibt selbstverständlich - keine Duldung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	die AU möchte mehr sein als irgendein Unternehmen	Einbeziehung der Anspruchsgruppen durch offene Kommunikation	- AU Open House im September 2025 - erhöhte Sichtbarkeit	Bekanntheit als transparentes, erfolgreiches und soziales Unternehmen steigern
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	Einbeziehung der Gesellschaft vor Ort	- Bekenntnis zum Standort - Spenden und Sponsoring in der Region - tatkräftige Unterstützung von Senioren an ihren mobilen Endgeräten durch Azubis	Win-Win-Situation: die Identifikation mit der Region und die Steigerung der Bekanntheit stärkt das Unternehmen, ein starkes Unternehmen sichert Arbeitsplätze	wir wollen an allen Standorten regionalen Mehrwert schaffen
Leitsatz 11 – Transparenz	umfassende Informationen für Mitarbeitende zur Unternehmensentwicklung Ziel: Sicherheit	- Quartalsmeetings für alle Mitarbeitenden - Regelmäßige Updates durch den Geschäftsführer	- Mitarbeitende wissen um die angestrebten Ziele und unterstützen diese entsprechend. - Transparenz schafft Sicherheit - gute Bewertungen durch die Mitarbeitenden	Beibehaltung der Unternehmenskultur durch Arbeitsplatzsicherheit und Transparenz

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	▪ Bewusstsein schaffen für Klimaschutz ▪ vom Wissen ins Handeln kommen	▪ Gründung eines Nachhaltigkeitsteams aus Freiwilligen verschiedener Abteilungen	▪ motivierte Mitarbeitende bringen Nachhaltigkeitsideen in die Abteilungen ▪ das Nachhaltigkeitsteam gibt sich einen eigenen Namen - Re:think - Mensch Ressourcen Zukunft	▪ Aktionen mit dem neu gegründeten Team Re:think in 2026

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt – KInsecta – KI-basiertes Insektenmonitoring

KInsecta ist ein Forschungsprojekt der Hochschule für Technik in Berlin und dem Umweltbildungszentrum Listhof in Reutlingen. Es verfolgt den Open-Source-Ansatz. Im Sinne von Citizen Science sollen sich nicht-professionelle Wissenschaftler am Projekt beteiligen, Insekten erkennen und diese schützen.



Mit Hilfe eines Multisensorsystems werden optische, mechanische und akustische Signale von Insekten aufgenommen, mit Methoden des maschinellen Lernens verarbeitet und dazu genutzt, eine möglichst weitreichende Artenbestimmung vor Ort vorzunehmen. Anders als bei den meisten anderen Insektenbestimmungsmethoden werden die Insekten bei KInsecta nach der Bestimmung wieder freigelassen.

Besonders gefallen hat uns bei diesem Projekt, dass es nicht-professionelle Wissenschaftler beteiligt und damit Schulen und andere Interessierte mit einbezieht. Als IT-Dienstleistungsunternehmen spielt für uns auch die Nutzung von KI in diesem Bereich eine Rolle.

Das Projekt sollte an zwei Biosphärenschulen platziert und dort im Leistungskurs behandelt werden. Aufgrund von Personalausfällen war dies leider nicht möglich. Eine Gelegenheit zur Vorstellung des Projekts ergab sich dagegen beim Open House der AU im September 2025 am Nachhaltigkeitsstand. Hier stellten sowohl interessierte Besucher als auch Mitarbeitende ihre Fragen.



Indem wir KInsecta unterstützen, leisten wir einen Beitrag zur Biodiversität und zur Bildung für nachhaltige Entwicklung.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Wir unterstützen KInsecta aktuell mit einer Spende im unteren 4-stelligen Bereich. An einer Kick-off Veranstaltung auf dem Listhof für den nun geplanten Seminarkurs wird sich die AU beteiligen. Die Zusammenarbeit mit dem Listhof Reutlingen erstreckt sich zusätzlich auf Veranstaltungen für Kinder der Mitarbeitenden mit und ohne Begleitpersonen. Auch hier geht es beim Bau eines Vogelhäuschens, Pizza backen und Kräuter sammeln sowie Apfelsaft selbst pressen um Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Umfang der Förderung: 1.500, - Euro

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Seit Anfang Q42024 beteiligen wir uns am Projekt KInsecta. Sehr positiv war die Teilnahme mit dem Projekt am Open House im September 2025. Das Interesse der Biosphärenschulen dagegen war weniger groß als erwartet, es kam kein gemeinsames Projekt zustande. Die angestrebte Zusammenarbeit kam nicht zustande.

Im Schuljahr 2026/27 wird es einen Seminarkurs an der Laura-Schradin-Schule in Reutlingen geben, der KInsecta zum Thema hat und verschiedene vor-Ort-Termine plant. Auch die AU wird sich beteiligen.



6.4 Ausblick

Aktuell bleiben wir bei der Unterstützung dieses Projekts. Der Erhalt der Biodiversität ist für uns wichtig ebenso wie die Bildung für nachhaltige Entwicklung. Wir erwarten einen aktiven Seminarkurs der Laura-Schradin-Schule und eine mögliche, evtl. aktive, Beteiligung der AU.



ADVANCED
UNIBYTE



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Advanced UniByte GmbH
Paul-Lechler-Str. 8
71555 Metzingen
Telefon: +49 7123 9542 126
E-Mail: stefanie.hempel@au.de
Internet: www.au.de

Ansprechperson

Frau Stefanie Hempel

Stand

11.09.2026