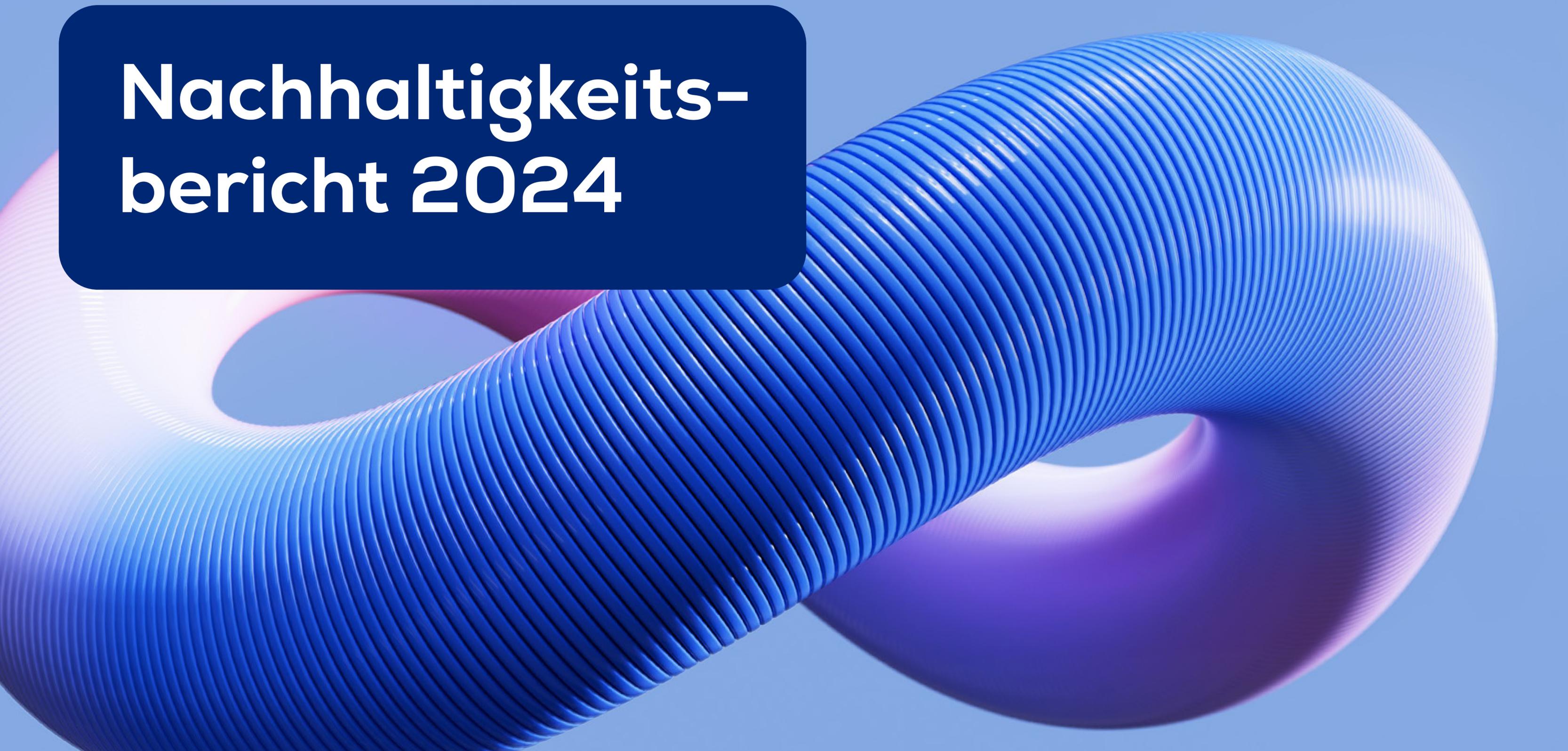


Nachhaltigkeits- bericht 2024



Inhalt

Vorwort	3	10. Innovations- und Produktmanagement	25
Allgemeine Informationen	4	11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	27
Strategie	5	12. Ressourcenmanagement	30
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5	13. Klimarelevante Emissionen	31
2. Wesentlichkeit	7	14. Arbeitnehmerrechte	34
3. Ziele und Umsetzungsstatus	12	15. Chancengerechtigkeit	35
4. Wertschöpfungskette	15	16. Qualifizierung	39
Prozessmanagement		17. Menschenrechte	41
5. Verantwortung	16	18. Gemeinwesen	42
6. Regeln und Prozesse	16	19. Politische Einflussnahme	46
7. Kontrolle	20	20. Gesetzes- und richtlinien- konformes Verhalten	47
8. Anreizsysteme	21		
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	22		

Vorwort

Verantwortung, Vertrauen und Verlässlichkeit sind heute wichtiger denn je. Während in vielen Teilen der Welt Klimaziele abgeschwächt oder in Frage gestellt werden, bleibt USU konsequent bei ihrem Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln. Für uns ist klar: Nachhaltigkeit ist kein Trend, sondern eine Verpflichtung – gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden und der Gesellschaft.

Deshalb beabsichtigen wir, unsere Klimaziele von der Science Based Targets initiative (SBTi) nach wissenschaftlichen Standards validieren zu lassen. Damit verbunden ist die Verpflichtung, Emissionen im Einklang mit dem Pariser Abkommen zu reduzieren und unsere Fortschritte von der SBTi überprüfen zu lassen.

Als Softwareunternehmen verbinden wir technologische Innovation mit gesellschaftlicher Verantwortung. Nachhaltigkeit und Digitalisierung gehen für uns Hand in Hand. Unsere Lösungen helfen Kunden, ressourcenschonend zu arbeiten, Prozesse effizienter zu gestalten und nachhaltige IT-Strategien umzusetzen. Gleichzeitig reduzieren wir unseren eigenen CO₂-Fußabdruck – mit klar definierten Zielen, strategischen Maßnahmen und der Unterstützung von ClimatePartner.

Doch Nachhaltigkeit bedeutet mehr als Umweltverantwortung. Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) sind essenziell für Innovation und wirtschaftlichen Erfolg. In einer Zeit, in der soziale Fortschritte hinterfragt werden, verstärken wir unser Engagement für eine diverse und inklusive Unternehmenskultur.

Im Sommer 2024 unterzeichneten wir die Charta der Vielfalt und setzen gezielt Maßnahmen wie Mentoring-Programme und Trainings um. Wir fördern Vielfalt auf allen Ebenen und schaffen ein wertschätzendes, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich alle entfalten können. Denn die besten Ideen entstehen dort, wo unterschiedliche Perspektiven zusammenkommen.

Mit diesem Bericht zeigen wir unsere Fortschritte und senden ein klares Signal: USU bleibt ihren Nachhaltigkeitszielen treu – für Umwelt- und Klimaschutz, Diversität und eine nachhaltige digitale Zukunft.



Bernhard Oberschmidt

Vorstandsvorsitzender USU Software AG

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

Diese Entsprechenserklärung für das Berichtsjahr 2024 gibt einen Überblick über die Maßnahmen und Überlegungen der USU-Gruppe zur nachhaltigen Entwicklung in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales – sowohl bereits umgesetzte als auch geplante. Der Bericht orientiert sich an den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und erfüllt die EU-Berichtspflicht der USU-Gruppe gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Die USU Software AG im Überblick

Die USU Software AG, Möglingen, Deutschland, ist als Konzernmuttergesellschaft direkt an der folgenden Gesellschaft beteiligt: USU Digital Consulting GmbH, Möglingen, Deutschland.

Zum 30.06.2024 übertrug die USU Software AG sämtliche Anteile an der Omega Software GmbH, Obersulm, Deutschland, der USU Solutions Inc., Boston, USA, der USU SAS, Paris, Frankreich sowie der USU GK, Tokio, Japan an die USU GmbH und veräußerte Anfang Dezember 2024 die USU GmbH bzw. das damit in dieser Gesellschaft zentrierte Produktgeschäft mehrheitlich an Thoma Bravo, einer führenden Software-Investmentgesellschaft. Zusätzlich erfolgte im Geschäftsjahr 2024 ein Delisting der Aktien der USU Software AG und die Ausgliederung des Servicegeschäfts aus der USU GmbH in die Openshop Internet Software GmbH, welche nachfolgend in „USU Digital Consulting GmbH“ umfirmierte. Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst letztmalig die bisherige USU-Gruppe, bestehend aus der USU Software AG und der USU GmbH sowie deren Tochtergesellschaften. Als führender Anbieter von Software und Services für das IT- und Customer Service Management ermöglicht USU Unternehmen, die Anforderungen der heutigen 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 über 45 Jahren Erfahrung und Standorten weltweit bringt das USU-Team Kunden in die Zukunft.

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil der USU-Geschäftstätigkeit. Die USU-Gruppe versteht darunter das ausgewogene Zusammenspiel der drei Nachhaltigkeitsdimensionen – Ökonomie, Ökologie und Soziales – sowie die Berücksichtigung der Interessen aller Stakeholder in ihren Entscheidungsprozessen. Da nachhaltiges Handeln komplexe Abwägungen erfordert und nicht alle Wechselwirkungen im Voraus absehbar sind, hinterfragt sich die USU kontinuierlich und entwickelt ihre Ansätze stetig weiter. Ziel ist es, einen positiven Beitrag für Stakeholder und Gesellschaft zu leisten. Entsprechend gestaltet die USU ihre Wertschöpfungs- und Austauschprozesse markt-, umwelt- und gesellschaftsorientiert. Vorstand, Management und Mitarbeitende nehmen diese Verantwortung aktiv wahr.

Nachhaltigkeit sowie ethisches und soziales Handeln sind seit der Gründung fest in der Unternehmenskultur verankert. Die USU verfolgt keinen eigenständigen Nachhaltigkeitsansatz, sondern integriert Nachhaltigkeit in ihre Gesamtgeschäftsstrategie, aus der sich alle Teilbereiche ableiten.

Eines der zentralen Prinzipien dieser Strategie ist „Company, Customers & Products“, welches die Unternehmenswerte, die Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln und die operative Planung umfasst. 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.

Ein gemeinschaftlich erarbeitetes Unternehmensleitbild stärkt die Identität der USU-Gruppe. In Einzelgesprächen, Workshops und Umfragen mit Mitarbeitenden und Stakeholdern entstand das interne Projekt „More-U“, in dessen Rahmen Werte, Mission und Vision definiert wurden.

Mission Statement



We master digital challenges in IT and Customer Service with efficiency, passion, innovation and knowledge.

Vision



The whole world is touched by USU (em) powered services.

Diese Leitlinien geben die Richtung vor und unterstreichen den Anspruch der USU, mit ihren Services weltweit Maßstäbe zu setzen.

Der wirtschaftliche Erfolg der USU als Softwareunternehmen basiert maßgeblich auf der Leistung und dem Wissen ihrer Fach- und Führungskräfte. Um auch künftig den wachsenden Marktanforderungen und individuellen Kundenbedürfnissen gerecht zu werden, ist das Unternehmen auf hochqualifiziertes Personal angewiesen. Angesichts des branchenweiten Fach- und Führungskräftemangels ist es entscheidend, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Der Verlust von Schlüsselkräften oder das Ausbleiben neuer Wissensträger kann das Unternehmen ebenso beeinträchtigen. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, konzentrieren sich die Personalmaßnahmen sowohl auf die Gewinnung neuer Talente als auch auf die langfristige Bindung und Motivation der bestehenden Belegschaft.

Ein zusätzlicher Leistungsanreiz wird durch die teilweise variable Vergütung vieler Mitarbeitender geschaffen, die zielgerichtete Erfolge honoriert. Zudem bietet die USU-Gruppe ein flexibles Firmenwagen-Programm an und investiert kontinuierlich in die Entwicklung und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Neben fachspezifischen Qualifizierungen und Soft-Skill-Trainings gehören auch Auffrischungs- und Vertiefungsangebote zur Personalentwicklung.

Ein gemeinsames Wertesystem, kurze Kommunikationswege, eine familiäre Unternehmenskultur und regelmäßige Mitarbeitererevents ergänzen diese Maßnahmen. Trotz der Herausforderungen durch den Fachkräftemangel sieht die USU in der Gewinnung zusätzlicher qualifizierter Mitarbeitender eine bedeutende Chance, um das Wachstum im Produkt- und Servicegeschäft optimal zu nutzen.

Darüber hinaus engagiert sich die USU-Gruppe in zahlreichen Initiativen, die nachhaltiges Wirtschaften fördern, darunter:

- Ausbau der dualen Ausbildung und Talentförderung zur langfristigen Fachkräftesicherung
- Soziales und kulturelles Engagement mit regionalem Bezug
- Ergonomische Büroausstattung für alle Mitarbeitenden
- Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle
- Betriebsärztliche Leistungen
- Homeoffice-Optionen
- Frisch gekochte Speisen, kostenloses Obst und Wasserspender zur Reduzierung von Einwegflaschen
- Firmenleasing für Fahrräder und Pedelecs
- Förderung emissionsarmer Dienstfahrzeuge, insbesondere Elektroautos
- Optimierung des Stromverbrauchs durch LED-Technik und Server-Virtualisierung
- Ausgleich der CO₂-Bilanz für Strom- und Kraftstoffverbrauch durch Energiesparmaßnahmen und Klimaschutzzertifikate

Vorstand und Management setzen mit diesen Maßnahmen auf Transparenz – sowohl gegenüber den Mitarbeitenden als auch gegenüber Kunden, Partnern und Aktionären der USU Software AG. Die im Zuge dieses Berichts identifizierten Handlungsfelder sollen helfen, das Bewusstsein für zentrale Themen zu schärfen, den Status quo zu erfassen und Verbesserungen zu dokumentieren.

Obwohl die USU-Gruppe ihre nachhaltigen Aktivitäten nicht strikt an einem einzelnen internationalen Standard ausrichtet, agiert sie über gesetzliche Vorgaben hinaus im Einklang mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).



2. Wesentlichkeit

Das oberste Ziel aller Aktivitäten ist der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg der USU-Gruppe. Neben hochinnovativen Produkten und Lösungen tragen eine Vielzahl immaterieller Werte entscheidend dazu bei. Dazu gehören nicht nur langfristige Kundenbeziehungen, strategische Partnerschaften sowie Kooperationen mit Hochschulen und Instituten, sondern vor allem engagierte Mitarbeitende, die täglich vernetzt denken und handeln – gemäß dem Leitgedanken: „Wissen ist Markt.“

Erfolg basiert auf vertrauensvoller Zusammenarbeit – und Vertrauen muss kontinuierlich neu erarbeitet werden. Ein offener, fairer und respektvoller Umgang miteinander bildet die Grundlage dieses Miteinanders – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Kunden, Aktionären und Geschäftspartnern.

Die Mitarbeitenden der USU-Gruppe haben in gemeinsamen Teamgesprächen über alle Bereiche und Standorte hinweg zentrale Werte und Ziele definiert. Diese wurden in prägnanten Kernaussagen zusammengefasst und dienen als Leitlinien für die gesamte Organisation. Sie bieten Orientierung und sind ein Maßstab, an dem sich alle Mitarbeitenden immer wieder neu ausrichten können.



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 vertreibt, arbeitet mit Menschen für Menschen. Daher spielen für die USU-Gruppe neben finanziellen Kennzahlen insbesondere nicht-monetäre Zielgrößen eine entscheidende Rolle. Um kontinuierliche Verbesserungen zu identifizieren, führt USU regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, teils mit Unterstützung unabhängiger externer Dienstleister. Auch die erfolgreiche Integration neuer Kollegen unterstreicht die nachhaltige Unternehmenskultur.

Die hohe Wertschätzung als Arbeitgeber zeigt sich in verschiedenen Auszeichnungen: Kununu verlieh der USU GmbH das Siegel „Top Company 2023“. Zudem wurde USU Ende 2023 erneut von Great Place to Work® (GPTW) als „Attraktiver Arbeitgeber“ zertifiziert. Dieses Gütesiegel würdigt das besondere Engagement für eine vertrauensvolle und förderliche Arbeitsplatzkultur. Grundlage der Bewertung sind sowohl anonyme Mitarbeiterbefragungen als auch die Analyse von Personalmaßnahmen und Programmen. Die Teilnahmequote der USU-Belegschaft lag bei überdurchschnittlichen 71 %, wobei 80 % bestätigten, dass USU unter Berücksichtigung aller Aspekte ein „Great Place to Work“ sei. Besonders positiv wurde die Führungskultur bewertet: 93-97 % der Teilnehmenden ga-

ben Bestnoten für Vertrauen, Anerkennung, Fehlerkultur und Erreichbarkeit ihrer direkten Vorgesetzten.

Im Wettbewerb „Champions 2024“ von GPTW erhielt USU zwei weitere bedeutende Auszeichnungen als attraktiver Arbeitgeber:

- Platz 8 in der Kategorie „Beste Arbeitgeber in der ITK-Branche“ unter 247 Unternehmen
- Platz 4 im Regionalwettbewerb „Beste Arbeitgeber Baden-Württemberg“ unter 158 Unternehmen

Auch in der aktuellen Focus Business-Studie konnte USU erneut überzeugen und erhielt das Siegel „Top Arbeitgeber Mittelstand 2024“.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser positiven Unternehmenskultur ist die kontinuierliche und hochwertige Weiterbildung der Mitarbeitenden, um das erforderliche Know-how langfristig zu sichern. Nachhaltigkeit steht für USU daher besonders im Fokus des Personalbereichs.

Gesellschaftliches Engagement

Die USU-Gruppe betrachtet ihr gesellschaftliches Engagement, insbesondere auf regionaler Ebene, als einen zentralen Aspekt ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Das Unternehmen ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und möchte aktiv zur Regionalentwicklung beitragen. Ein langfristiger Un-

ternehmenserfolg ist nur in einem stabilen Umfeld möglich, das angemessene Lebensbedingungen für die Mitarbeitenden und ihre Familien bietet.

Zudem gewinnen weiche Faktoren wie soziales Engagement und Nachhaltigkeit bei der Wahl des Arbeitgebers zunehmend an Bedeutung. Angesichts des Fachkräftemangels in der IT-Branche ist es für USU essenziell, ihre Unternehmenskultur mit starkem Wertebewusstsein und hoher Mitarbeiterorientierung sichtbar nach außen zu tragen.

Neben direktem Austausch mit dem regionalen Umfeld sowie Spenden und Sponsoring engagiert sich USU auch durch Sachmittel und Know-how für die Gesellschaft. Dies stärkt nicht nur das öffentliche Image des Unternehmens, sondern trägt auch dazu bei, dass USU als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Kundenorientierung & Innovationskraft

Für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg reicht es nicht aus, nur soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen – ebenso essenziell sind eine hohe Kundenzufriedenheit und kontinuierliche Innovationskraft. Als Softwareunternehmen hängen der Erfolg und das Wachstum der USU-Gruppe maßgeblich von langfristigen Kundenbeziehungen und deren Zufriedenheit ab.

Innovationskraft ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung, insbesondere im Zuge der digitalen Transformation. Sie beeinflusst die Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern, ermöglicht die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und fördert die Umsetzung innovativer Geschäftsmodelle. Gleichzeitig zählt USU „Innovation“ – neben Internationalisierung und Akquisitionen – zu den drei zentralen Wachstumssäulen des Unternehmens.

Umwelt

Die USU ist in der IT-Branche tätig, und aufgrund ihres Geschäftsmodells als Software- und Beratungsunternehmen sind die Umweltbelastungen im Vergleich zu anderen Branchen eher gering. Dennoch engagieren sich Vorstand, Management und Mitarbeitende seit vielen Jahren für einen ressourcenschonenden und nachhaltigen Geschäftsbetrieb.

Bis 2018 war die USU-Gruppe im Bereich Energiemanagement nach EN ISO 50001:2011 zertifiziert und hat sich anschließend für ein Energie-Audit entschieden, das bis 2025 gültig ist.

In Zusammenarbeit mit dem Partner First Climate hat USU in den letzten Jahren ein Treibhausgasprotokoll (GHG) erstellt, das die wichtigsten direkten und indirekten Emissionen erfasst. Dabei wurden Emissionen aus den folgenden Bereichen berücksichtigt:

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

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 1.963 Tonnen CO₂-Äquivalente ermittelt.

Um ihrer Verantwortung im Klimaschutz gerecht zu werden, fördert USU gezielt Klimaschutzmaßnahmen, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen führen, die der Menge der ermittelten Emissionen entspricht.

Unterstützt wurden die folgenden zwei Projekte:

- Methanvermeidung und Energieerzeugung auf Deponien in der Türkei:
- In der Metropolregion Istanbul wurden auf zwei Deponien moderne Anlagen installiert, die klimaschädliches Methan auffangen und zur Stromerzeugung nutzen. Das Projekt erzeugt jährlich rund 417 GWh nachhaltigen Strom, reduziert Emissionen um 819.000 Tonnen CO₂ und verbessert gleichzeitig die Luftqualität sowie die lokale Infrastruktur.
- Saubere Energie durch Solarkraft in Indien

In der Region Pavagada im indischen Bundesstaat Karnataka

wurden drei Solaranlagen mit einer Gesamtleistung von 90 MW errichtet, die jährlich etwa 165 GWh sauberen Strom produzieren. Das Projekt vermeidet 160.000 Tonnen CO₂ pro Jahr, verbessert die Luftqualität und schafft neue Arbeitsplätze im Bereich erneuerbare Energien.



Ermittelte CO₂-Emissionen von USU



USU fördert Klimaschutzmaßnahmen, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen führen, die der Menge der ermittelten Emissionen entspricht.

Langfristig planen wir, wissenschaftsbasierte Ziele zu setzen, um unsere Emissionen nachhaltig und umfassend zu reduzieren.

3. Ziele und Umsetzungsstatus

Im Rahmen der regelmäßigen Strategiediskussionen zu Stärken und Verbesserungspotenzialen werden auch die Nachhaltigkeitsziele der USU-Gruppe analysiert. Dabei fließen alle relevanten Handlungsfelder – Wirtschaftlichkeit, Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft – in die Bewertung ein. Besonderes Augenmerk liegt auf den Bereichen Personal- und Energiemanagement, die zentrale Schwerpunkte der USU-Nachhaltigkeitsstrategie bilden.

Personalmanagement

→ **Erhöhung der Konzernbelegschaft auf 800 Mitarbeitende**

Status: zum 31.12.2024 konnte die Konzernbelegschaft gegenüber dem Vorjahr leicht auf 812 Mitarbeitende erhöht werden und lag damit weiterhin über der avisierten Marke von 800 Mitarbeitenden

→ **Anzahl der Auszubildenden auf 15 steigern**

Status: Mit 14 Auszubildenden/DH-Studierenden, die zum

31.12.2024 bei USU tätig sind, wurde das avisierte Ziel im Berichtsjahr nicht ganz erreicht.

→ **Frauenanteil an Gesamtbelegschaft von 27 % auf 30 % steigern**

Status: Zum 31.12.2024 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auf 30,34% und liegt damit auf bzw. leicht über dem Zielwert. Ungeachtet dessen soll der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auch in den Folgejahren weiter ausgebaut werden.

→ **Frauenanteil an Führungspositionen von 10 % auf 15 % steigern**

Status: Zum 31.12.2024 belief sich der Frauenanteil an Führungspositionen auf 10,25% 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 3,8% lag der Wert in 2024 zwar leicht unter dem Vorjahreswert, aber zugleich noch über der Zielschwelle von 3%, was im Wesentlichen auf Erkältungskrankheiten zurückzuführen ist. Dennoch lag der USU-Wert auch 2024 deutlich unter dem durchschnittlichen Krankenstand in Deutschland, der laut des Statistikportals Statista im ersten Halbjahr 2024 bei rund 5,8% lag. Daten für

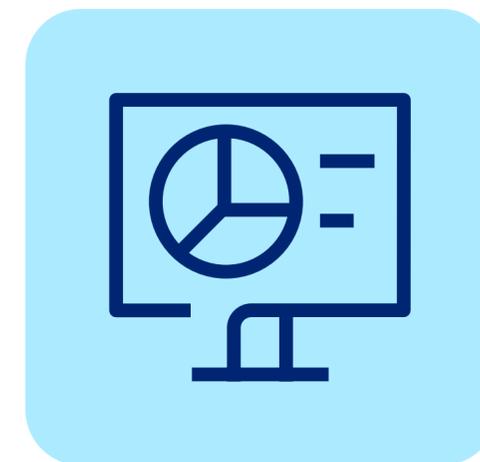
das Gesamtjahr lagen zur Fertigstellung dieses Berichts noch nicht vor.

→ **Fluktuationsquote auf unter 10 % senken**

Status: Im Berichtsjahr 2024 betrug die Fluktuationsquote 6,7% und lag damit unter dem Vorjahreswert von 8,3% und zugleich auch deutlich unter der Zielschwelle.

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

Status: Durch die Ausweitung der fachspezifischen Trainings und des Karrieremodells U Step Up!, u.a. durch zwei Angebote speziell für Frauen, lagen die Aus- und Weiterbildungstage der USU-Gruppe im Berichtsjahr konzernweit bei durchschnittlich 2,5 Tagen pro Mitarbeitendem und damit exakt auf Zielniveau.



Umweltauswirkungen

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

Zum 31.12.2023 lag der Anteil der Elektrofahrzeuge am USU-Fuhrpark bei 24% und der der Hybridfahrzeuge bei 41%, was einem Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen am Gesamtfuhrpark von USU von 65% entspricht. Eine weitere Steigerung ist durch die eigenen Stromtankstellen an den jeweiligen Firmenstandorten abzusehen. So liegt der Anteil der Elektrofahrzeuge am USU-Fuhrpark in 2024 bereits bei 36% und der der Hybridfahrzeuge bei 27%, was einem Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen am Gesamtfuhrpark von USU von 63% entspricht.

→ Senkung des jährlichen Stromverbrauchs um 2%.

Status: Von 2022 auf 2023 stieg der Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) um 2%. 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 einen leichten Rückgang beim Stromverbrauch um 1%.

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

4. Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfung der USU-Gruppe erfolgt größtenteils innerhalb des Unternehmens. Aufgrund ihres serviceorientierten Geschäftsmodells spielt das Thema „Nachhaltige Wertschöpfungskette“ eine geringere Rolle als im verarbeitenden Gewerbe.

Die USU-Verhaltensrichtlinien gelten für interne Abläufe in den Bereichen Vertrieb, Marketing, Personal und Einkauf sowie für externe Kontakte in der Kundenbetreuung und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern. Dabei wird darauf geachtet, dass Lieferanten der USU-Gruppe die Menschenrechte wahren, sich gegen Zwangs- und Kinderarbeit positionieren und Korruption aktiv verhindern. Diese Richtlinien sind im USU-Compliance-Handbuch verankert.

Bei der Lieferantenauswahl legt die USU-Gruppe besonderen Wert auf Regionalität, um kurze Transportwege sicherzustellen und die regionale Wirtschaft zu stärken. Beispielsweise arbeitet USU mit lokalen Handwerksbetrieben, die integriertes Handeln und eine faire Bezahlung ihrer Mitarbeitenden gewährleisten.

Die Hauptlieferanten der USU-Gruppe mit dem größten Liefervolumen sind ein Telekommunikationsunternehmen, ein Mobilfunkanbieter, ein großer Büroartikelhersteller sowie mehrere Automobilhersteller. Diese Unternehmen haben bereits hohe soziale und ökologische Standards, weshalb eine zusätzliche Verpflichtung seitens USU nicht erforderlich ist. Bei kleineren Lieferanten wird auf nachhaltiges und ethisches Verhalten geachtet, allerdings bestehen aufgrund des geringen Liefervolumens keine verpflichtenden Mindeststandards. Besonders im Einkauf von Büroartikeln wird auf Nachhaltigkeit geachtet, was durch den zentralen Einkauf sichergestellt wird. Neben der festangestellten Belegschaft setzt die USU-Gruppe im Projektgeschäft bei Bedarf auf freie Mitarbeitende. Deren Auswahl erfolgt ausschließlich nach sachlichen Kriterien, ohne Einfluss von Geschlecht, Religion oder anderen Diversitätsmerkmalen – Neutralität steht hier im Mittelpunkt.

Prozessmanagement

5. 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.

6. Regeln und Prozesse

Die Unternehmensstrategie der USU-Gruppe wird durch konkrete Ziele, Maßnahmen, Projekte sowie Verhaltensregeln und Prozessanweisungen umgesetzt.

Im Rahmen der kontinuierlichen Optimierung werden identifizierte Verbesserungspotenziale, etwa aus Mitarbeiter- und Kundenfeedback, in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Vorschläge aus der Belegschaft werden derzeit per E-Mail an die zuständige Fachabteilung gesendet. Betrifft ein Thema mehrere Unternehmensbereiche, prüfen die verantwortlichen Stellen den Vorschlag und leiten ihn bei positiver Bewertung zur Umsetzung weiter.

Im Energiemanagement wurde 2016 ein System nach EN ISO 50001:2011 eingeführt, das 2018 durch ein Energie-Audit ersetzt wurde. Ein Fachteam bewertet regelmäßig die Energieeffizienz, den Energieeinsatz und den Verbrauch, wobei die Maßnahmen

zusätzlich durch externe Audits überprüft werden. Um den Benzinverbrauch und damit die CO₂-Emissionen zu senken, sehen die Dienstleisterichtlinien vor, bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Mitarbeitende können alternativ eine BahnCard 100 anstelle eines Firmenfahrzeugs erhalten. Wer ein besonders energieeffizientes Auto wählt, profitiert von einem zusätzlichen Bonus.

Schrittweise werden alte PC-Desktops durch energieeffiziente Laptops ersetzt, und es erfolgt eine Umstellung auf LED-Beleuchtung. Zudem wird bei Einkaufsentscheidungen großer Wert auf Öko-Siegel gelegt – beispielsweise bei Druckerpapier. Auch bei der Wahl neuer Rechenzentren spielen Energieeffizienz und die Nutzung von Abwärme eine entscheidende Rolle.

Im Sommer 2020 wurde am Hauptsitz in Möglingen ein energieeffizientes Firmengebäude fertiggestellt. Der USU-Campus bietet auf über 1.300 Quadratmetern moderne, lichtdurchflutete Arbeitsplätze, Schulungsräume sowie Präsentations- und Ausstellungsflächen. Das nachhaltige Gebäudekonzept umfasst eine Gasabsorptionswärme-pumpe, Heiz- und Kühldecken, Fahrradstellplätze mit Ladestationen für E-Bikes und eine zweigeschossige Tiefgarage mit 37 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge.

Zusätzlich wurde im Frühjahr 2023 eine Photovoltaikanlage auf den beiden Firmengebäuden in Möglingen installiert. Die 186 Solarmodule liefern eine Gesamtleistung von 78 kW, unterstützt durch fünf Speicher mit einer Kapazität von 97,9 kWh. Die erzeugte Solarenergie versorgt Büros sowie E- und Hybridfahrzeuge mit nachhaltigem Strom.

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. Darüber hinaus wurde für 2024 erstmalig ein DEI-Report erstellt.

Das Management ist sich bewusst, dass gesunde, ausgeglichene und zufriedene Mitarbeitende eine wesentliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg und die Wertschöpfung sind.



Das Gesundheitsmanagement wird in zwei Hauptbereiche unterteilt:

Das Personal-Team koordiniert allgemeine Maßnahmen, organisiert Kooperationen mit Krankenkassen, kümmert sich um die Finanzierung, Versteuerung und staatliche Förderung sowie um externe Angebote wie Gymnastik am Arbeitsplatz oder die Förderung von Mitgliedschaften.

Das Facility Management ist für betriebsärztliche Maßnahmen, ergonomische Arbeitsplätze und eine angemessene Büroausstattung verantwortlich. Es berichtet fachlich an die Personalabteilung, die in Abstimmung mit dem Vorstand über geplante Maßnahmen entscheidet.

Auch bei Investitionsentscheidungen werden Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. So spielt bei der Wahl neuer Standorte das Entwicklungsniveau und Werteverständnis des jeweiligen Landes eine entscheidende Rolle.

Da der wirtschaftliche Erfolg der USU-Gruppe stark von ihren Kundenunternehmen abhängt, wurden Prozesse implementiert, um deren Zufriedenheit sicherzustellen. Neben der hohen Produktqualität stehen dafür verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung, um Kundenbedürfnisse frühzeitig zu erkennen und gezielt darauf zu reagieren. Dazu gehören:

- Kundenbefragungen
- Der jährlich stattfindende Fach- und Kundenkongress
- Regelmäßige User-Groups
- Direkter und kontinuierlicher Austausch mit USU-Beratern

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Kundenzufriedenheit ist die Fähigkeit, spezifische Anforderungen zu erfüllen. Die Software-Produkte der USU-Gruppe lassen sich flexibel anpassen („customizen“) – entweder durch USU-Spezialisten oder durch geschultes Personal der Kundenunternehmen.

Um ihre Innovationskraft – eine entscheidende Komponente für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg – weiter auszubauen, investiert die USU-Gruppe seit Jahren überdurchschnittlich viel in Forschung und Entwicklung.

Die Unternehmenskultur bildet das Fundament des geschäftlichen Handelns und der Zusammenarbeit bei USU. Schon bei der Firmengründung 1977 wurde sie als zentraler Erfolgsfaktor erkannt. Bereits 1988 erarbeitete das Unternehmen eine erste schriftliche Fassung der Firmenkultur, die 1993 in mehrtägigen Workshops mit Mitarbeitenden weiterentwickelt wurde. Seitdem wird das Unternehmensleitbild regelmäßig überprüft und zuletzt im Rahmen des Projekts „More U“ im Jahr 2019 vollständig überarbeitet.

Obwohl die Unternehmenskultur schriftlich festgehalten ist, legt USU großen Wert darauf, dass sie täglich aktiv gelebt wird. Dies zeigt sich unter anderem bei der Mitarbeiterauswahl: Emotionale und soziale Kompetenz sind hier ebenso wichtig wie fachliche Qualifikation. Ein weiteres Zeichen für eine gelebte Unternehmenskultur ist die seit 45 Jahren bestehende offene Tür zum Vorstand, die allen Mitarbeitenden unabhängig von Hierarchie, Abteilung oder Fachbereich jederzeit offensteht.



Udo Strehl
USU-Gründer

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.“

7. 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.

Personal

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 nimmt ihre umweltpolitische Verantwortung ernst und setzt sich aktiv für eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz ein. Im Rahmen des betrieblichen Energiemanagement-



Systems werden Energieverbräuche, -kosten und deren Umweltauswirkungen systematisch anhand verschiedener Leistungsindikatoren erfasst und analysiert.

Die für die USU-Gruppe maßgeblichen Umweltkennzahlen sind:

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

8. Anreizsysteme

Allen Mitarbeitenden ist bewusst, dass das übergeordnete Unternehmensziel ein nachhaltiges und profitables Wachstum ist. Für die USU bedeutet dies, eine ausgewogene Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten zu schaffen.

Die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeitende orientieren sich in erster Linie an kaufmännischen Kennzahlen sowie an einer langfristigen Wertschöpfung, etwa durch Effizienzsteigerungen in Prozessen oder die nachhaltige Entwicklung neuer Dienstleistungen für Kunden.

Der langfristige Erfolg der USU-Gruppe als Softwareunternehmen hängt maßgeblich von stabilen Kundenbeziehungen und einer hohen Kundenzufriedenheit ab.

Nachhaltigkeitsziele wie die Kundenzufriedenheit sind derzeit jedoch nicht explizit in Zielvereinbarungen oder Vergütungsmodellen verankert. Dennoch wird von allen Mitarbeitenden erwartet, nachhaltiges Handeln aktiv zu fördern und als Grundlage für langfristige Wertschöpfung zu betrachten.

Die gesamte Belegschaft ist dazu ermutigt, Ideen und Verbesserungsvorschläge im Bereich Nachhaltigkeit einzubringen. Diese werden anschließend auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und bei Eignung weiterverfolgt.

Vergütungspolitik

Die Vergütung des Aufsichtsrats, als höchstes Kontrollorgan der Gesellschaft, wird im Geschäftsbericht veröffentlicht und ist damit transparent. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem fixen Anteil sowie einer erfolgsabhängigen Komponente zusammen und ist auf maximal 200 % der fixen Jahresvergütung begrenzt.

Darüber hinaus beinhaltet das Vergütungsmodell für Führungskräfte der USU-Gruppe ebenfalls einen variablen Anteil. Die individuellen Zielvereinbarungen umfassen teilweise auch qualitative CSR-Ziele, etwa in den Bereichen Produktqualität oder Kundenzufriedenheit.

In Deutschland, wo rund 70 % des Konzernumsatzes erwirtschaftet werden,

beträgt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum mittleren Gehaltsniveau etwa 3,72 (2023: 3,98, was im Vorjahresvergleich einem leichten Rückgang entspricht. Dies spiegelt zugleich eine weiterhin vergleichsweise geringe Gehaltsspanne wider.

Die Standorte außerhalb Deutschlands, die gemeinsam knapp 30 % des Konzernumsatzes generieren, werden aufgrund ihrer geringeren geschäftlichen Aktivitäten an dieser Stelle nicht gesondert aufgeführt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die USU-Gruppe legt großen Wert auf den kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern und steht in regelmäßigem Austausch mit ihnen. Ziel ist es, die steigenden Erwartungen und Anforderungen der verschiedenen Interessengruppen in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu verstehen, wertvolle Anregungen aufzugreifen und gewonnene Erkenntnisse in die Geschäfts- und Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.



Die Identifizierung der Stakeholder erfolgt durch eine Stakeholder-Analyse im Rahmen des Risikomanagements. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen der USU-Gruppe zählen: bestehende und zukünftige Mitarbeitende, Kunden, Aktionäre, Investoren, Liefer- und Technologiepartner, Kommunen, Verbände, die Öffentlichkeit sowie Wettbewerber.

Der aktive Austausch mit diesen Gruppen erfolgt regelmäßig über verschiedene Kommunikationskanäle und Formate, deren Umfang und Intensität je nach Bedarf angepasst wird.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit schafft die USU-Gruppe Transparenz über ihr wirtschaftliches und soziales Handeln im Bereich Nachhaltigkeit. Besonders enge Beziehungen pflegt USU zu jenen Stakeholdern, die das größte Interesse und die höchsten Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften stellen: Mitarbeitende, Kunden, die Gesellschaft in der Region sowie Investoren. Der regelmäßige Dialog mit diesen Gruppen spielt



eine entscheidende Rolle für die nachhaltige Entwicklung und strategische Ausrichtung des Unternehmens.

Mitarbeitende

Die Erfassung der Ansprüche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden hat für die USU-Gruppe eine hohe Priorität. Ein bewusstes Verständnis dieser Faktoren ist essenziell, um eine zielgerichtete und nachhaltige Personalpolitik zu gestalten. Daher fördert USU den fach- und bereichsübergreifenden Austausch durch eine Vielzahl von Maßnahmen.

Das konzernweite Intranet „USU Inside“, basierend auf Liferay-Technologie, ermöglicht es den Mitarbeitenden, Informationen, Gedanken und Meinungen zu teilen. Veröffentlichte Inhalte können kommentiert, Fragen gestellt und Ideen eingebracht werden. Für die Konzernweite Wissensdokumentation und -kommunikation stehen zusätzlich die Wissensdatenbank „U Know it“, MS SharePoint, das Projektmanagement-Tool Wrike sowie die USU e-Learning-Plattform zur Verfügung.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen bieten die Möglichkeit, Vorschläge, Kritik und Änderungswünsche, insbesondere zu Nachhaltigkeitsthemen, einzubringen. Einmal jährlich findet eine Kick-Off-Veranstaltung statt, in der das Management die Strategie und Unternehmensziele erläutert und sich den Fragen der Belegschaft stellt. Ergänzend dazu gibt es standortbezogene Meetings mit dem Vorstand sowie vierteljährliche Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden.

Für neue Mitarbeitende wird die zweitägige Einführungsveranstaltung „U Step In!“ organisiert, bei der die Strategie, Organisation und Geschäftsbereiche der USU-Gruppe vorgestellt werden. Darüber hinaus sind regelmäßige Team-Building-Maßnahmen sowie die kontinuierliche Weiterqualifizierung durch Seminare und Schulungen ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags.

Zahlreiche weitere Mitarbeitererevents – darunter Skiausfahrten, Weihnachtsfeiern und Sommerfeste – sowie das Prinzip der offenen Bürotüren fördern eine offene Unternehmenskultur. Gleichzeitig gewinnen Online-Meetings und Veranstaltungen über Plattformen wie MS Teams zunehmend an Bedeutung.

Kommune / Schulen / Hochschulen / Gesellschaft (Regional)

Das gesellschaftliche und soziale Engagement der USU-Gruppe konzentriert sich besonders auf den lokalen Bereich. USU unterstützt eine Vielzahl von wohltätigen, gemeinnützigen und kulturellen Einrichtungen, Organisationen und Projekten. Ein regelmäßiger Austausch mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen ist dabei essenziell, um deren Bedürfnisse und Erwartungen aktiv wahrzunehmen.

Eine enge Kooperation mit Schulen und Hochschulen ermöglicht es, direkt auf deren Anliegen einzugehen. Dazu gehören Schulungen, Vorträge sowie bislang auch die Teilnahme von Schüler:innen an den Jahreshauptversammlungen der USU. Gemeinsam werden regelmäßig verschiedene Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten besprochen.

Um den Dialog mit der Gemeinde Möglingen, in der sich der

Hauptsitz der USU-Gruppe befindet, zu stärken, finden je nach Bedarf Treffen statt. Dabei werden gemeinsame Projekte sowie Möglichkeiten der Unterstützung besprochen – beispielsweise für die Kirchengemeinde Möglingen, das Straßenfest oder die Jugendfeuerwehr Möglingen.

Besondere Bedeutung hat für USU die Förderung regionaler Organisationen, Vereine, Sportmannschaften, Sportler und Künstler. Die Mitarbeitenden sind eingeladen, Vorschläge für konkrete Unterstützungsmaßnahmen einzubringen. Dies hilft, Bedarfe in der Region zu identifizieren und – je nach Machbarkeit – entsprechende Unterstützung bereitzustellen.

Kunden

Der langfristige Erfolg der USU-Gruppe als Softwareunternehmen hängt maßgeblich von der umfassenden Erfüllung der Kundenbedürfnisse und deren spezifischen Anforderungen ab. Um den direkten Austausch zu fördern und Kundenansprüche optimal zu erfassen, stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung.

Der intensivste Kontakt besteht zwischen den USU-Beratern und den Kunden, da hier ein direkter und kontinuierlicher Dialog stattfindet. Langjährige Partnerschaften mit Bestandskunden tragen zusätzlich zu einer engen Zusammenarbeit bei und ermöglichen eine detaillierte Erfassung wachsender Anforderungen. Durch diesen engen Austausch lassen sich individuelle Projekte optimal entwickeln und umsetzen. Ergänzend dazu werden regelmäßige Kundenbefragungen sowie der jährlich stattfindende USU Fach- und

Kundenkongress genutzt, um Feedback einzuholen. Unabhängige Studien bestätigen die hohe Kundenzufriedenheit bei USU. So bescheinigt das Analystenhaus Research in Action USU eine Weiterempfehlungsrate von über 90 %. Auch auf der Plattform Gartner Peer Insights, auf der internationale Kundenorganisationen detaillierte Bewertungen abgeben, erzielt USU sehr hohe Werte. Im Bereich Servicemanagement erreicht USU einen Score von 4,5 von 5, während die Lösung im Lizenzmanagement für SaaS mit 4,7 von 5 Punkten ebenfalls hervorragend abschneidet (Stand: März 2025).

Gerade in Krisenzeiten ist Vertrauen eine entscheidende Währung. Zum wiederholten Male wurde USU im Rahmen der FOCUS-Studie DEUTSCHLAND TEST mit dem Siegel „Höchstes Vertrauen“ ausgezeichnet. In der Kategorie „Branchen- und Spezialsoftware“ setzt USU mit 100 Punkten neue Maßstäbe.

Investoren / Aktionäre

Investoren und Aktionäre haben als Kapitalgeber ein besonderes Interesse an einer nachhaltigen

Unternehmensführung. Daher ist es entscheidend, diese Stakeholder transparent über Unternehmensentwicklungen zu informieren und gleichzeitig ihre Anforderungen zu berücksichtigen.

Bis zum Delisting der USU Software AG im Juli 2024 hatten Investoren und Aktionäre die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen an den internen Investor-Relations-Vertreter der USU-Gruppe zu wenden, der diese an den Vorstand weiterleitete. Zudem fand ein regelmäßiger Informationsaustausch im Rahmen der Jahreshauptversammlung, des USU Fach- und Kundenkongresses – zu dem auch Investoren eingeladen wurden – sowie auf verschiedenen Investorenveranstaltungen statt. Während der Corona-Pandemie wurden diese überwiegend als Online-Events durchgeführt.

Wichtige Informationen und aktuelle Entwicklungen wurden über verschiedene Kommunikationskanäle wie Finanzberichte, Pressemitteilungen per E-Mail sowie die USU-Homepage aktiv bereitgestellt.

Nachhaltige Investments spielten ebenfalls eine Rolle: Die USU-Aktie war über viele Jahre Bestandteil des nachhaltigen Investmentfonds

„Sustainable Hidden Champions Equity Fonds“ von avesco.

10. Innovations- und Produktmanagement

Die Software-Produkte der USU-Gruppe haben über ihren gesamten Entwicklungs- und Lebenszyklus hinweg nur eine geringe Umweltbelastung. Gleichzeitig verfügt die USU-Gruppe als nicht produzierendes Unternehmen nur über begrenzte Möglichkeiten, den Energieverbrauch durch Innovations- oder Produktmanagement maßgeblich zu senken. Dennoch legt das Unternehmen großen Wert darauf, Ressourcen effizient zu nutzen und seinen ökologischen Fußabdruck so klein wie möglich zu halten.

Durch Maßnahmen wie die Virtualisierung von Servern, den vermehrten Einsatz von Cloud-Lösungen, die Umstellung von Desktops auf mobile, umweltfreundliche Laptops und LED-Bildschirme trägt USU sukzessive zur ressourcenschonenden

IT-Nutzung bei.

Nahezu alle Software-Produkte der USU-Gruppe sind auch als Software-as-a-Service (SaaS)-Lösungen verfügbar. In diesem Modell nutzen Kundenunternehmen die USU-Software als Dienstleistung, während Infrastruktur und Betrieb entweder von USU selbst oder über professionelle Cloud-Anbieter bereitgestellt werden. Dies gewährleistet nicht nur höchste Datensicherheit, sondern auch eine optimale Serverauslastung und eine energieeffiziente Nutzung.

Da Rechenzentren einen bedeutenden Anteil am Energieverbrauch eines IT-Unternehmens ausmachen, achtet die USU-Gruppe bei der Auswahl ihrer Rechenzentrumsdienstleister gezielt auf nachhaltige Kriterien. Dazu gehören die Energieeffizienz der Serverräume, der Einsatz von erneuerbaren Energien sowie Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung. Trotz des hohen Energiebedarfs tragen moderne Rechenzentren mit optimierten Kühlsystemen und intelligentem Lastmanagement dazu bei, den Stromverbrauch zu reduzieren. Die USU-Gruppe bevorzugt daher umweltfreundliche Rechenzentren, um ihren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten.

Es ist ein zentrales Ziel des Vorstandes, die Energieeffizienz in der USU-Gruppe langfristig und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu steigern. Um die erforderlichen finanziellen und strukturellen Voraussetzungen sicherzustellen, wurde ein Energiemanagementsystem nach der DIN EN 16427 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.

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 37 Ladesäulen am Hauptstandort der entsprechende Stromverbrauch der USU-Gruppe in den letzten Jahren wieder leicht an.

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 2023 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.

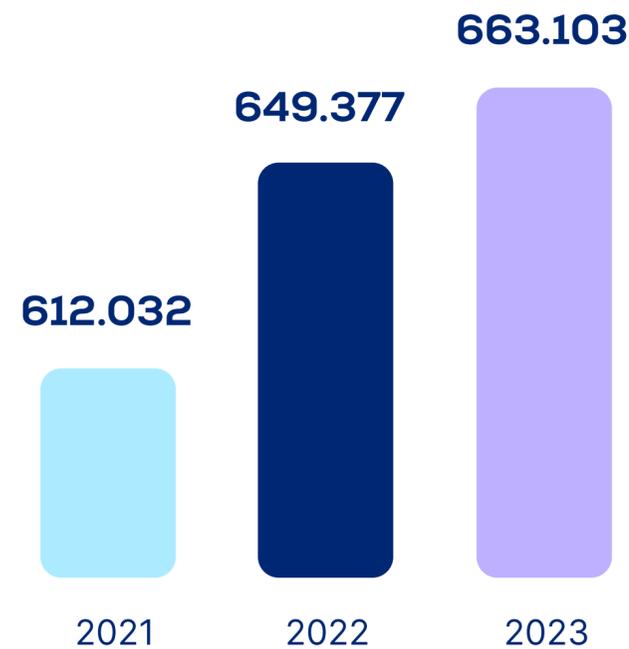
Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

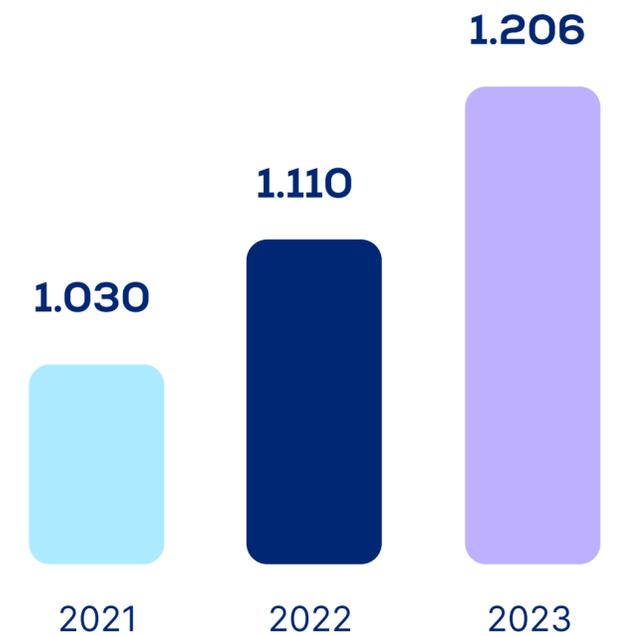
Die USU-Gruppe verfolgt in ihrer Umweltpolitik den gleichen hohen Anspruch an Effizienz wie in ihrem operativen Geschäft. Negative Umweltauswirkungen sollen nach Möglichkeit vermieden und Verbrauchsmaterialien effizient eingesetzt werden. Als IT-Unternehmen beansprucht die USU-Gruppe natürliche Ressourcen 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

Gesamtstromverbrauch der USU Gruppe Deutschland (ohne München) in kWh



Stromverbrauch pro Mitarbeiter der USU Gruppe Deutschland in kWh



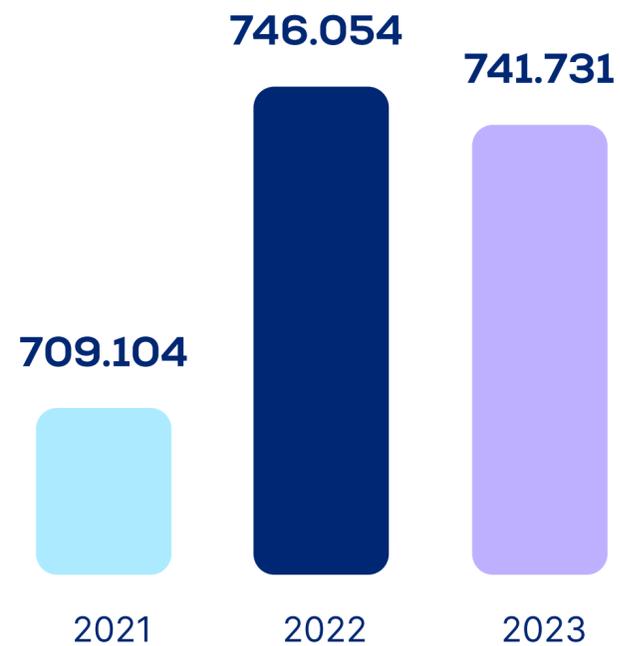
Da die USU-Gruppe ein nicht produzierendes Unternehmen ist, beschränkt sich der Wasserverbrauch auf den in Büros üblichen Verbrauch durch Sanitäreanlagen und Getränkekonsum. An den USU-Standorten stehen Wasserspendertanks für die Belegschaft zur Verfügung, um den

Gebrauch von Plastikflaschen zu minimieren. Auch der Stromverbrauch beschränkt sich auf den in Büros üblichen Verbrauch durch Beleuchtung, Heizung und Gebrauch von Elektrogeräten.

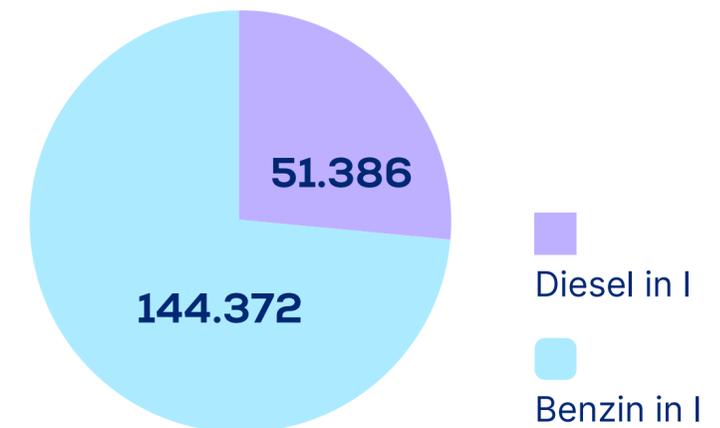
Obenstehende Grafiken zeigen sowohl den Gesamtstromverbrauch der USU-Gruppe Deutschland (ohne München) als auch den Verbrauch pro Mitarbeitenden in Deutschland. Die Werte beziehen sich auf die Jahre 2021 bis 2023. Für das Jahr 2024 sind noch keine Daten vorhanden, da die Büroräume ausschließlich Mietobjekte 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 2% erhöht. Im weltweiten Stromverbrauch sank der Verbrauch um nahezu 1%.

Gesamtstromverbrauch der USU Gruppe weltweit in kWh



Kraftstoffverbrauch der USU Gruppe Deutschland in Litern 2023



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 2023. Die Literangaben entsprechen für die Kraftstoffart Diesel 1,8 (2022: 2,49) Billionen Joule und für die Kraftstoffart Benzin 4,55 (2022: 3,94) Billionen Joule. Der Gesamtkraftstoffverbrauch ist in 2023 nach dem pandemiebedingten Rückgang der Vorjahre weiter angestiegen, jedoch noch unter dem Niveau der Jahre vor der Pandemie 2019. Maßgeblich hierfür ist, dass in 2023 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 63% 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 Mit-

arbeiter: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 Auf-

wand 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.



12. 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, idealerweise 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 beispielsweise durch innovative Methoden der Kühltechnik den eingesetzten Strom effizienter nutzen. Ein großes Einsparpotential wurde 2023 an den Standorten Spitalhof und Wagnerstr in Möglingen durch den Bau einer PV-Anlage inkl. Speicher realisiert. Durch diese Maßnahme ist mit einer prozentual deutlich zweistelligen Einsparung zu rechnen. 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.

13. 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 2022 und 2023. Die gesunkene CO₂ Emission ist darauf zurückzuführen, dass 2023 vermehrt Elektrofahrzeuge gefahren wurden und hier der Ausstoß niedriger ausfällt. Ein weiterer Grund ist, dass 2023 die Erzeugung von 1kWh Strom eine leicht rückgängige CO₂ Emis-

sion, im Vergleich zu 2022, aufweist. Auf die deutschen Standorte des USU-Konzerns bezogen ergaben sich hieraus folgende Kennzahlen:

- Kraftstoff CO₂ in t: 480
- Strom CO₂ in t: 277
- Gesamt CO₂ in t: 757

USU hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen durch den Fuhrpark weiter zu senken. Die Mitarbeitenden werden durch einen zusätzlichen jährlichen Bonus dazu animiert, ein Elektrofahrzeug oder ein Fahrzeug mit sehr geringem CO₂-Ausstoß zu wählen. Der Anteil umfasste 2023 65% am gesamten Fuhrpark. Im Jahr 2022 betrug der Anteil bereits 61%. Neben den bereits bestehenden Ladesäulen am Standort Möglingen, wurden in Aachen, Echterdingen, Köln und München 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 Dienst-reiserichtlinie 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 auch 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 2023 weltweit den benötigten Strom zu 49% aus Ökostrom. Der Gesamtanteil incl. Klima-neutralen Strom liegt dabei bei 71%. Genaue Daten für 2024 liegen der Gesellschaft noch nicht vor.

*bundesweiter Durchschnitt Deutschland 2023

**Länderspezifischer Durchschnitt 2023

Gesellschaft / Standort	Anteil erneuerbarer Energien / Klimaneutral	Stromverbrauch in kWh
USU Köln	60% / 100%	7.797
USU Aachen	60% / 100%	207.279
USU Marburg	60% / 100%	8.871
USU Leinfelden-Echterdingen	60% / 100%	38.062
Omega Software	100%	16.662
USU Bonn	60% / 100%	16.275
USU Berlin	60% / 100%	32.727
USU Möglingen Bahnhofstr.	60% / 100%	38.522
USU Möglingen Wagnerstr.	60% / 100%	117.466
USU Möglingen Spitalhof	60% / 100%	150.873
USU Karlsruhe	60% / 100%	17.950
USU München	56%*	n/a
USU SAS Paris	26%**	10.619
USU SAS Lyon	26%**	n/a
USU SAS Sophia	26%**	n/a
USU Software s.r.o Brno	15%**	22.000
USU Software s.r.o. Prostejov	15%**	53.619
USU Solutions Inc. Boston (USA)	15,5%**	3.009

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Die Geschäftsstandorte der USU Software AG gewährleisten die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen der deutschen Gesetzgebung. Für die internationalen Standorte – die sich ausschließlich in Europa und den USA befinden – bekennt sich das Unternehmen zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie zum UN Global Compact-Programm.

Die Einbindung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der USU-Unternehmenskultur. Die Unternehmensleitung legt großen Wert auf die Meinung jedes Einzelnen und stellt sicher, dass Anregungen und Anliegen auch die Unternehmensspitze erreichen können. Dabei verfolgt USU eine offene Tür-Politik – alle Mitarbeitenden können sich jederzeit und ohne Terminvereinbarung an die Vorstände oder die Personalleitung

wenden. Das Management fördert konstruktive Kritik, nimmt Stellung zu den Anliegen der Belegschaft und ermutigt dazu, sich aktiv einzubringen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, anonym über die Mitarbeitervertretung Kontakt mit dem Management aufzunehmen.

Für den internen Austausch stehen vielfältige Feedbackmechanismen zur Verfügung. Dazu zählen das Intranet, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und themenbezogene Workshops. Über das Intranet können Mitarbeitende Informationen des Vorstands und Managements einsehen sowie durch eine Kommentarfunktion ihre Meinung äußern. Workshops werden insbesondere zur Produktentwicklung, Prozessoptimierung oder im Zuge von Umbaumaßnahmen veranstaltet, um die Vorschläge und Wünsche der Mitarbeitenden frühzeitig in die Planung einfließen zu lassen. Änderungen des persönlichen Arbeitsplatzes – etwa in Bezug auf Büroausstattung, Möbel oder IT – können direkt beim Internen Service und der IT-Abteilung beantragt werden.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erfassen systematisch die Stimmungslage im Unterneh-

men. Dabei werden verschiedene Themen analysiert, darunter Führungskultur, Arbeitszufriedenheit, Unternehmenskultur sowie spezifische Aspekte wie Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse werden den Führungskräften und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und dienen als Grundlage für Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds.

USU nimmt regelmäßig an der konzernweiten Mitarbeiterumfrage des „Great Place to Work®“-Instituts teil. Ende 2023 wurde USU, wie bereits erwähnt, erneut als „Attraktiver Arbeitgeber“ zertifiziert. Besonders positiv bewertet wurde dabei die Führungskultur der direkten Vorgesetzten. Aspekte wie Vertrauen, Anerkennung, Fehlerkultur und Erreichbarkeit erhielten Bestnoten zwischen 93 und 97 %. Eine aktive Feedback-Kultur ist fest im Unternehmen verankert. Vorstände und Geschäftsbereichsleiter führen regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeitenden ihrer Abteilungen und holen gezielt Feedback ein.

Mitarbeitende der USU-Gruppe erhalten zwar keine direkte Gewinnbeteiligung, sind jedoch über variable Vergütungsbestandteile indirekt am Unternehmenserfolg beteiligt. Diese sind unter anderem an den Unternehmensgewinn gekoppelt.

15. Chancengerechtigkeit

Der Vorstand und das Management der USU-Gruppe legen großen Wert auf eine faire und wertschätzende Unternehmenskultur. Dazu gehören Respekt und Achtung für jede einzelne Person sowie ein höflicher und fairer Umgang, unabhängig von der jeweiligen Situation. Die folgenden Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die USU-Gruppe Deutschland und – mit wenigen Ausnahmen – auch auf den gesamten Konzern. Detaillierte Regelungen sind im USU Compliance-Handbuch festgelegt.

Chancengleichheit, Diversität und Integration

Für die USU-Gruppe bedeutet Chancengleichheit, dass alle Bewerbenden und Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter oder Behinderung – die gleichen Chancen bei der Einstellung und beruflichen Entwicklung innerhalb des Unternehmens erhalten. Die USU-

Richtlinien für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) sind in der DEI-Policy verankert, die öffentlich auf der Website der USU-Gruppe einsehbar ist.

Unter Diversity versteht USU den positiven Einfluss sozialer Vielfalt auf die Unternehmenskultur – insbesondere bei der Gewinnung neuer Talente und in einem internationalen Arbeitsumfeld. Die daraus abgeleitete Vision lautet: Vielfalt aktiv fördern und als Bereicherung für die Unternehmenskultur nutzen. Als Teil der Internationalisierungsstrategie legt USU besonderen Wert darauf, Mitarbeitende mit interkulturellen Kompetenzen zu gewinnen, die mehrsprachig sind und Erfahrung in anderen Kulturkreisen mitbringen. Diese Fähigkeiten sind insbesondere für internationale Projekte von großer Bedeutung. Zum 31.12.2023 beschäftigte USU Mitarbeitende aus 51 Geburtsländern.

Gleichzeitig fördert USU gezielt die Einstellung

und interne Weiterentwicklung von Frauen, um eine ausgewogenere Belegschaftsstruktur zu schaffen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf einer stärkeren Repräsentation von Frauen in den Fachbereichen Beratung und Entwicklung sowie auf der mittleren Führungsebene. Zudem strebt das Unternehmen eine höhere Anzahl von Mitarbeitenden mit internationaler Erfahrung und Mehrsprachigkeit an – insbesondere für Auslandsprojekte.

Um diese Ziele zu erreichen und die Integration neuer Mitarbeitender in Teams zu fördern, setzt USU auf interdisziplinäre Zusammenarbeit. Beispielsweise wird bei Weiterbildungen wie dem „U Step Up!“-Programm zur Sozial- und Fachkompetenz sowie bei Projekten und Entwicklungsarbeiten darauf geachtet, dass Teams divers aufgestellt sind. Darüber hinaus veranstaltet die USU-Gruppe Workshops zur Förderung der Zusammenarbeit.

Zusätzlich erhalten Führungskräfte und die Mitarbeitervertretung Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Teilnahme an Online-Schulungen zu Diversity, Equity & Inclusion (DEI) ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend, um ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld sicherzustellen.

Zum 31.12.2024 belief sich der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auf 30,34%, bei Führungspositionen auf der Führungsebene I auf 27,4% und auf der Führungsebene II auf 10,25% und lag damit für die Führungsebene I bereits deutlich über, aber für die Führungsebene II noch unter dem Zielwert von 15%. Für die Folgejahre ist jedoch auch für die Führungsebene II eine Erhöhung auf das Zielniveau angestrebt. Hierfür wurden eine Reihe von Maßnahmen gezielt fortgeführt, 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% auch für den Frauenanteil an Führungspositionen in der Führungsebene II bis zum 31.12.2026 erreicht werden.

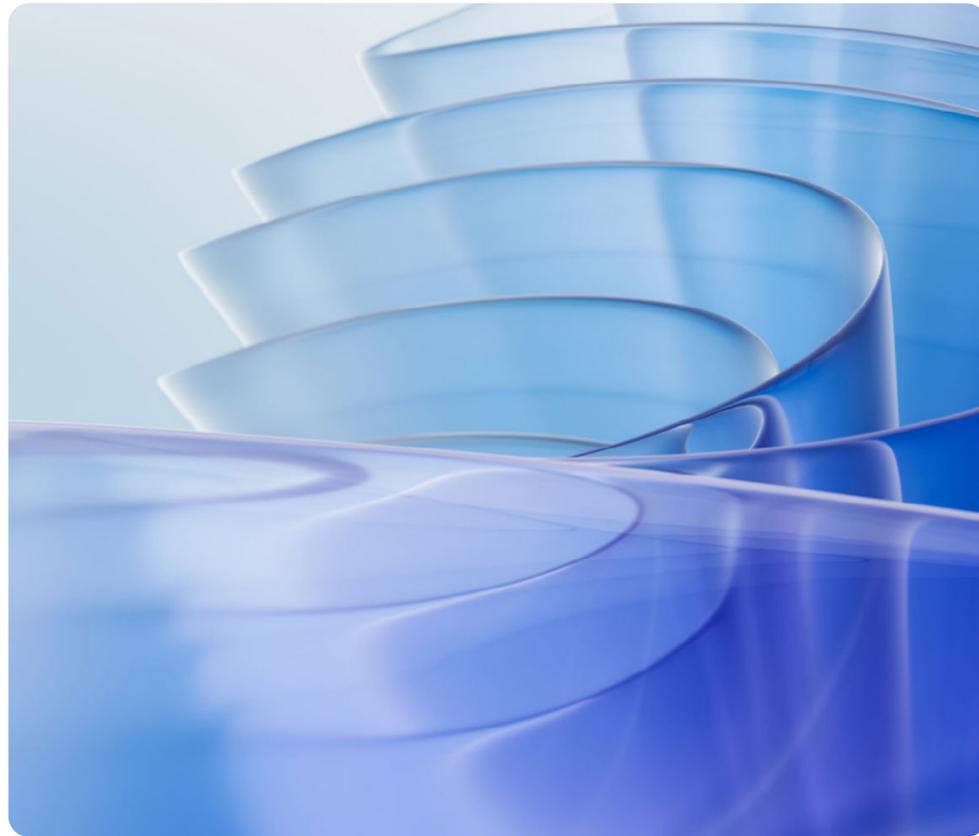
Der Vorstand bestand in 2024 aus zwei Männern, der Aufsichtsrat aus zwei Männern und einer Frau. Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt demnach 33,3%. Um den Frauenanteil in der Belegschaft und insbesondere in Führungspositionen zu fördern, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung 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 2023 insgesamt 23 (2023: 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 Mitar-

beiter: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 2024 nicht einen Diskriminierungsvorfall vermelden zu müssen.

Die Einbindung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der USU-Unternehmenskultur. Die Unternehmensleitung legt großen Wert auf die Meinung jedes Einzelnen und stellt sicher, dass Anregungen und Anliegen auch die Unternehmensspitze erreichen können. Dabei verfolgt USU eine offene Tür-Politik – alle Mitarbeitenden können sich jederzeit und ohne Terminvereinbarung an die Vorstände oder die Personalleitung wenden. Das Management fördert konstruktive Kritik, nimmt Stellung zu den Anliegen der Belegschaft und ermutigt dazu, sich aktiv einzubringen.



Faire und angemessene Vergütung

Die Vergütung bei USU erfolgt fair und transparent, unter Berücksichtigung von Tätigkeit, Qualifikation, Ausbildungsniveau, Kenntnisstand sowie der übernommenen Verantwortung (fachlich und/oder personell) sowie der Betriebszugehörigkeit.

Die Gehälter sind branchenüblich und entsprechen den jeweiligen Tätigkeitslevels.

Ab einer bestimmten Jahresvergütung erhalten alle Mitarbeitenden ein Zielgehalt mit variablem Anteil. Dieser wird bei 100 % Zielerreichung vollständig ausgezahlt und kann bei einer höheren Zielerreichung entsprechend steigen – bis zu einer Verdopplung des variablen Anteils bei 160 % Zielerreichung. Die Einstufung in Tätigkeitslevels (Junior, Consultant, Senior, Chief, Executive) stellt sicher, dass die Vergütung vergleichbar, leistungsorientiert und zielbasiert erfolgt.

Die Ziele werden jährlich zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden gemeinsam festgelegt. Zudem findet einmal jährlich ein Gehaltsgespräch mit den Personalverantwortlichen statt.

Teil der Vergütung ist auch ein jährliches Budget für einen Firmenwagen oder eine BahnCard 100. Alternativ kann ein finanzieller Ausgleich gewählt werden, falls auf einen Firmenwagen verzichtet wird. Dieser Vorteil gilt für alle Mitarbeitenden ab einem bestimmten Level (ausgenommen Junior-

Level und Verwaltungsmitarbeitende mit weniger als fünf Jahren Betriebszugehörigkeit). Eine detaillierte Übersicht ist für alle transparent im Intranet verfügbar.

Zur Förderung der langfristigen Mitarbeiterbindung gewährt USU einen zusätzlichen Urlaubstag alle fünf Jahre. Das Modell „Urlaub Plus“ ermöglicht es, durch eine geringfügige Gehaltsreduktion zusätzliche Urlaubstage zu erwerben. Für Mitarbeitende ab 60 Jahren gibt es eine erweiterte Version dieses Modells, mit der Möglichkeit, noch mehr freie Tage zu nehmen. Mit der Einführung einer „Workation“-Regelung können Mitarbeitende bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr aus dem EU-Ausland arbeiten. Zudem bietet das Sabbatical-Modell die Möglichkeit einer längeren beruflichen Auszeit nach einer Ansparphase.

Diese Maßnahmen unterstreichen das Engagement von USU für eine flexible, mitarbeiterzentrierte Arbeitskultur, die sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigert als auch eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht.

Gesundheitsschutz, Vereinbarung von Familie und Beruf, Arbeitssicherheit

Die USU-Gruppe gewährleistet die Einhaltung aller Arbeitsschutzstandards und sorgt für sichere, ergonomische Bildschirmarbeitsplätze. Regelmäßige Arbeitssicherheitsbegehungen und die Überprüfung der Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie durch den Betriebsarzt stellen sicher, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden bestmöglich geschützt wird. Zudem gibt es dokumentierte Unfallverhütungsvorschriften für verschiedene Bereiche, etwa für Büroarbeitsplätze oder die Nutzung von Dienst-Pkws. Der Facility Manager ist konzernweit für diese Themen verantwortlich. Ergänzend dazu absolvieren die Mitarbeitenden regelmäßig Schulungen über das e-Learning-Portal.

Die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden hat für USU höchste Priorität. Da der Unternehmenserfolg maßgeblich auf dem Wissen und der Beratungsleistung der Belegschaft basiert, unterstützt die USU-Gruppe aktiv eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Ein zentraler Bestandteil des Gesundheitsmanagements ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich gestalten

– ohne feste Kernarbeitszeiten. Neben verschiedenen Teilzeitmodellen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren oder durch eine geringfügige Gehaltskürzung zusätzliche Urlaubstage zu erhalten. Ebenso kann durch eine komprimierte Arbeitszeitgestaltung an einzelnen Wochentagen freigenommen werden. Darüber hinaus ermöglicht die Home-Office-Regelung das ortsunabhängige Arbeiten.

Um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken, organisiert USU regelmäßig Impulsveranstaltungen zu Ergonomie und Gymnastik am Arbeitsplatz sowie Vorträge zu Stressmanagement und Burnout-Prävention. Führungskräfte sind angehalten, in jährlichen Mitarbeitergesprächen Themen wie Work-Life-Balance und mentale Gesundheit anzusprechen.

Die betriebsärztliche Versorgung umfasst Beratungen, Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen. Darüber hinaus fördert USU die Mitgliedschaft in Fitnessstudios und Gesundheitsangebote, bietet regelmäßige Lauftreffs sowie Treffen für Badminton und Volleyball an. Mitarbeitende können zudem kostenlos an Erste-Hilfe-Seminaren und Pkw-Fahrsicherheitstrainings teilnehmen.

Am Hauptsitz in Möglingen wird täglich frisch gekocht, und an allen Standorten steht den Mitarbeitenden kostenloses Obst zur Verfügung.

Bestätigt wird die Arbeit der USU-Gruppe im Bereich Gesundheitsmanagement durch eine vergleichsweise geringe Krankheitsquote von 3,84% (2023: 4,1%), die sowohl unter dem Vorjahreswert als auch deutlich unter dem Durchschnitt aller deutschen Unternehmen lag – diese lag laut dem Statistikportal Statista im ersten Halbjahr 2024 bei rund 5,8% lag. Daten für das Gesamtjahr lagen zur Fertigstellung dieses Berichts noch nicht vor. Erfreulich ist zudem, dass es bei USU auch in 2023 weder einen Arbeitsunfall, einen Fall von Berufskrankheit oder einen arbeitsbedingten Todesfall gab.

16. Qualifizierung

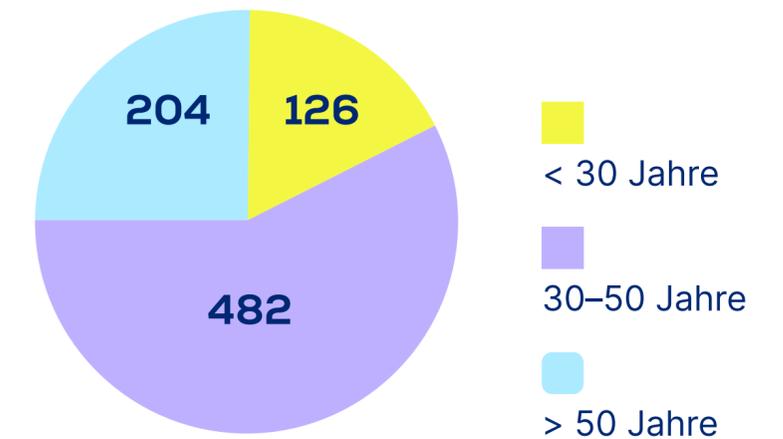
Der Unternehmenserfolg der USU-Gruppe basiert auf dem Wissen und Können der Mitarbeitenden, ihrer Professionalität, ihren Charakteren, ihrer Kreativität. USU versteht sich als lernende Organisation, in der jeder sein Wissen und neu Erlerntes für das Unternehmen und die Kolleg:innen transparent macht. 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 2024 pro USU-Mitarbeitenden durchschnittlich 2,5 Tage aufgewendet.

Die USU-Gruppe legt großen Wert darauf, ihre Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an der Unternehmensstrategie auszurichten. Ziel ist es, rechtzeitig die passenden Fachkräfte bereitzustellen und gleichzeitig die Mitarbeitenden zu ermutigen, aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens beizutragen.

Um den demografischen Wandel zu bewältigen, setzt USU auf eine doppelte Strategie: Einerseits wird die fachliche und soziale Kompetenz älterer Mitarbeitender gezielt gefördert, andererseits wird verstärkt in die Ausbildung junger Talente investiert. Durch gemischte Teams sollen sich die Stärken und Erfahrungen verschiedener Generationen optimal ergänzen.

Altersstruktur der USU-Gruppe 2024



Die Altersstruktur der Belegschaft der USU-Gruppe Deutschland für das Jahr 2024 stellt sich wie folgt dar:

Dadurch ergibt sich ein Durchschnittsalter innerhalb der USU-Gruppe, das mit 41,67 Jahren nur leicht über dem Vorjahreswert von 41,5 Jahren lag. 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 Personalentwicklungs- und Fortbildungsprogramm „U Step Up!“ ist seit vielen Jahren ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie der USU-Gruppe. Die einzelnen Module sind speziell auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen und ihren Erfahrungsstand abgestimmt – von Berufseinsteigern (Young Professionals) über erfahrene Fachkräfte (Senior Professionals) bis hin zu Führungskräften. Das Programm bietet ein breites Spektrum an fachlichen und methodischen Schulungen sowie Workshops zur sozialen Kompetenz. Die Schwerpunkte liegen auf der Projektsteuerung und -begleitung, der Gestaltung von Veränderungsprozessen sowie der Kommunikation mit Kunden und Kollegen.

Um die individuellen Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeitenden gezielt zu berücksichtigen, werden diese im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche erfasst. Darauf basierend wird ein persönlicher Weiterbildungsplan erstellt, der jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird. Mitarbeitende können

beispielsweise an Ausbildungs- und Zertifizierungsprogrammen für internationale Projektmanagementstandards sowie an fachspezifischen Schulungen zur IT-Kompetenzentwicklung teilnehmen.

Zur gezielten Stärkung der Führungskompetenz bietet USU das Schulungsmodul „Führungskräfte Trainings“ an. Dieses regelmäßig stattfindende zweitägige Führungskräfte-seminar umfasst auch einen Teambildungs-Workshop und wird unter Einbindung des Vorstands sowie des Unternehmensgründers durchgeführt.

Die USU-Gruppe bietet sowohl Ausbildungsplätze für verschiedene Berufsbilder als auch die Möglichkeit, ein duales Studium zu absolvieren. Zusätzlich haben Auszubildende die Möglichkeit, an externen Seminaren teilzunehmen. Darüber hinaus unterstützt USU die Anfertigung von Abschluss- und Doktorarbeiten. Im Jahr 2024 beschäftigte das Unternehmen 14 Auszubildende und duale Studenten sowie 26 Praktikanten und Werkstudenten, was einer planmäßigen Ausweitung im Vorjahresvergleich entspricht

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden ihr Potenzial langfristig optimal entfalten können, setzt USU neben der Aus- und Weiterbildung auf ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement.

Der Fokus liegt dabei auf der Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance sowie auf maßgeschneiderten Angeboten zur Gesundheitsförderung und Teambildung. Weitere Details zu diesen Maßnahmen sind unter Kriterium 15 Chancengerechtigkeit beschrieben.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die 2023 erhobenen Personalkennzahlen der USU-Gruppe sowie einen Vergleich mit den Zahlen aus 2022.

17. Menschenrechte

Die USU-Gruppe bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte und ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Die entsprechenden Richtlinien und Maßnahmen sind detailliert im USU Compliance-Handbuch sowie in der USU DEI-Policy beschrieben. Da das Unternehmen ausschließlich Standorte in Europa und den USA unterhält, wo hohe gesetzliche Standards gelten, ist die Einhaltung der Menschenrechte an allen Geschäftsstandorten uneingeschränkt gewährleistet.

Da der Einkauf der USU-Gruppe größtenteils auf Büromaterial und -ausstattung beschränkt ist, haben spezifische

Übersicht der Personalkennzahlen der USU-Gruppe

	2024	2023
Mitarbeiteranzahl konzernweit	812	807
Anzahl Auszubildende / DH-Studenten	14	14
Anzahl Werkstudenten / Praktikanten	26	21
Anzahl Aushilfen	7	7
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter	23	20
Frauenanteil an Gesamtbelegschaft	30,34	29,0
Frauenanteil an Führungspositionen	10,25	10,9
Frauenanteil im Aufsichtsrat	33,3%	33,3%
Anteil der Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss	67,0 %	67,0 %
Durchschnittsalter	41,67	41,5
Anteil der Mitarbeitenden in Teilzeit	22,24 %	18,8 %
Krankheitsquote	3,84 %	4,1 %
Fluktuationsquote	6,7 %	8,3 %
Fort- und Weiterbildungstage / Mitarbeiter:in	2,5	2,5

Maßnahmen zur Lieferkette eine eher untergeordnete Bedeutung. Dennoch legt USU als mittelständisches Unternehmen großen Wert auf einen persönlichen Austausch mit Lieferanten und setzt auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Bei der Beschaffung folgt USU dem Prinzip des „local sourcing“ und bevorzugt, soweit möglich, Lieferanten aus Deutschland und Europa. Zudem stellt das Unternehmen sicher, dass alle Einkaufsrichtlinien eingehalten werden.

Die USU-Gruppe kann bestätigen, dass keine menschenrechtlichen Verstöße in ihrer Lieferkette bekannt sind, die durch ihre Geschäftstätigkeit verursacht wurden.

18. Gemeinwesen

Ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der USU-Gruppe ist das soziale Engagement und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. USU misst diesem Bereich einen hohen Stellenwert bei, da der Unternehmenserfolg maßgeblich von einem starken gesellschaftlichen Umfeld abhängt. Daher engagiert sich das Unternehmen über sein

Kerngeschäft hinaus in sozialen, kulturellen und ökologischen Bereichen, mit einem besonderen Fokus auf regionale Projekte.

Bildungspartnerschaften mit Schulen und Hochschulen

Ein zentrales Anliegen ist die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen in der Region. Aktuell bestehen Bildungspartnerschaften mit dem Friedrich-List-Gymnasium in Asperg sowie den Universitäten Stuttgart und Furtwangen. Je nach Fachgebiet führen USU-Mitarbeitende dort Schulungen, Workshops und Vorträge durch – beispielsweise zur Bewerbungserstellung oder zur Nutzung von Präsentationstechniken. Zudem unterstützt USU Schulen durch die Bereitstellung von Computer-Hardware und bietet Schülerpraktika an.

Das Friedrich-List-Gymnasium in Asperg profitiert von einer langjährigen Kooperation mit USU, insbesondere durch den Austausch in den Bereichen Wirtschaft und Marketing sowie durch ein regelmäßiges Bewerber-Training.

Neben den Schulpartnerschaften pflegt USU eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen. Studierenden wird die Möglichkeit geboten, ihre Abschluss- und Doktorarbeiten bei USU

zu schreiben oder ein duales Studium zu absolvieren. Darüber hinaus erstreckt sich die Kooperation auf gemeinsame Projekte in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Innovation.

Kunst- und Sportförderung

Seit über 40 Jahren stellt USU ihre Firmenräumlichkeiten für Ausstellungen lokaler Künstler zur Verfügung. Auch der Sport ist ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Engagements. USU unterstützt Sportvereine, einzelne Mannschaften und Sportler – sowohl durch direkte finanzielle Förderung als auch durch Kuratoriumsspenden an die Deutsche Sporthilfe.

Besonders gefördert werden Jugendmannschaften von Kindern der Mitarbeitenden, z. B. durch die Bereitstellung von Sportausrüstung, Trikotsätzen oder Transportmitteln für Wettkämpfe.



Im Herbst 2024 veranstaltete USU durch eine Mitarbeiterinitiative erneut einen Spendenlauf, bei dem insgesamt 9.000 Euro Erlöst wurden. Der Spendenbetrag wurde zwischen drei Einrichtungen aufgeteilt, die sich für die Förderung des Breitensports engagieren:

- **Verein "2B winner" in Tschechien (Jugendförderung)**

Unter der Anleitung erfahrener Trainer und Spitzensportler wird Jugendförderung im Bereich des Laufsports durchgeführt.

- **Rudergesellschaft Eberbach**

Rudern kennt keine Altersbeschränkung und ist eine der wenigen Sportarten, die Familien und alle Altersgruppen gemeinsam ausüben können.

- **SSF Floorball - Dragons Bonn**

Die Floorball-Abteilung der SSF Bonn tritt unter dem Namen SSF Dragons Bonn an. Inzwischen gibt es Mannschaften aller Altersklassen von der U7 bis in den Seniorenbereich, sowie eine Hobbygruppe.



Sozial-Projekte

Mit einer Unternehmensspende in Höhe von 2.500 Euro engagierte sich USU für das Klosterhospiz Schwäbisch Gmünd. Seit 2021 werden dort schwerstkranke Menschen mit ihren Zu- und Angehörigen in den letzten Tagen und Stunden des Lebens begleitet.

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 Mitarbeitervorschläge auswählt. Die USU gibt dann nochmals den gleichen Betrag dazu, den die Kolleginnen und Kollegen in Summe pro Jahr gespendet haben. Auch 2024 konnte so das Kinderhospiz Ludwigsburg unterstützt werden. Das SOS Kinderdorf sowie Plan International 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 2024. 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	2024
Einnahmen		
= Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	133.528.333,91	127.719.410,79
– Verteilter wirtschaftlicher Wert		
Betriebskosten	51.895.348,21	53.811.330,38
+ Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	68.821.113,79	70.003.206,38
+ Zahlungen an Kapitalgeber	5.500.000	17.062.022,8
+ Zahlungen an die Regierung	1.714.026,63	3.503.686
Deutschland	1.584.671,74	3.409.996
Tschechien	123.071,57	90.394
Österreich	1.750	1.953
USA	4.425,84	1.343
Japan	107,48	0
+ Investitionen in die Gemeinschaft	27.794,52	23.949,52
= Summe verteilter wirtschaftlicher Wert	127.958.283,15	14.440.4195,08
= Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	5.570.050,76	-16.684.784,29

Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert (in €)	2023	2024
Einnahmen		
Umsatzerlöse	132.083.417,53	126.427.855,72
Verkauf von Anlagevermögen	37.383,12	74.290,61
Sonstige betriebl. Erträge (K2700)	1.407.533,26	1.217.264,46
	133.528.33,91	127.719.410,79
Betriebskosten	51.895.348,21	53.811.330,38
Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	68.821.113,79	70.003.206,38
Zahlungen an Kapitalgeber		
Dividende	5.500.000,00	17.062.022,80
gezahlte Zinsen	0	0
	5.500.000,00	17.062.022,80

19. Politische Einflussnahme

Die USU Software AG verzichtet grundsätzlich auf Lobbying-Aktivitäten sowie jegliche politische Einflussnahme. Bis zum Jahr 2024 wurden weder Spenden noch Lobbyaufträge an Regierungen, Parteien oder Politiker vergeben.

Unabhängig davon engagiert sich der Vorstand der USU-Gruppe in lokalen Industrie- und Handelskammern sowie in branchenbezogenen Wirtschaftsverbänden und nimmt in diesem Rahmen an Veranstaltungen und Fachforen teil.

Zahlungen an die Regierung	2023	2024
Steuerzahlungen		
Deutschland	1.584.671,74	3.409.996,00
Österreich	1.750	1.953
CZ	123.071,57	90.394
USA	4.425,84	1.343
Japan	107,48	0
	1.714.026,63	3.503.686,00
Investitionen in die Gemeinschaft		
Spenden	27.794,52	23.949,52

20. Gesetzes – und richtlinien-konformes Verhalten

Als nicht börsennotiertes Unternehmen trägt die USU-Gruppe eine besondere Verantwortung für eine ethisch einwandfreie und gesetzeskonforme Unternehmensführung. Dies beginnt mit dem Leitbild des Unternehmens und setzt sich über Compliance-Richtlinien, Verhaltenskodizes, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen fort.

USU ist ausschließlich in nicht-kritischen Märkten tätig. Im Zuge des Ukraine-Krieges hat das Unternehmen seine Geschäftsaktivitäten in Russland eingestellt. Die ausländischen Tochtergesellschaften befinden sich ausschließlich in europäischen Ländern, den USA und Japan. Laut dem Corruption Perception Index von Transparency International, der das weltweite Korruptionsrisiko bewertet, besteht in diesen Regionen ein geringes Korruptionsrisiko.

Aufgrund dieses niedrigen Risikoprofils verfügt die USU-Gruppe über keine gesonderte Antikorruptionsrichtlinie. Dennoch sind alle Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Thema sensibilisiert und verpflichtet, Online-Schulungen mit spezifischen Modulen für ihre Tätigkeitsbereiche zu absolvieren. Details hierzu sind im USU Compliance-Handbuch dokumentiert.

Mitarbeitende im Vertrieb erhalten darüber hinaus spezielle Compliance-Schulungen, um für potenzielle Risiken sensibilisiert zu werden.

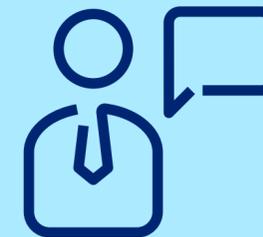
Alle Standorte der USU-Gruppe werden jährlich auf Korruptionsrisiken überprüft, und bei Bedarf werden Gegenmaßnahmen ergriffen. Verträge werden durch den Managing Director Personal & Recht auf potenzielle Korruptionsrisiken geprüft. Zusätzlich findet eine Überprüfung potenzieller Vertriebspartner statt.

Zur Vorbeugung ist jede Vereinbarung dem 4-Augen-Prinzip unterstellt: Alle Verträge und Vereinbarungen müssen von mindestens einer weiteren Person geprüft werden. Zudem gibt es eine Richtlinie, die klare Wertgrenzen für Geschenke an bzw. von Geschäftspartnern festlegt. Spesenabrechnungen und sämtliche Zahlungsvorgänge werden von der Finanzabteilung sowie der zuständigen Fachabteilung kontrolliert.

Bei Verdachtsmomenten können sich Mitarbeitende und andere Stakeholder entweder direkt an den Compliance-Beauftragten der USU-Gruppe wenden oder anonym das Hinweisgebersystem auf der Unternehmenswebsite nutzen, über das Hinweise an einen externen Ombudsmann weitergeleitet wer-

den. Zudem sind alle Geschäftspartner verpflichtet, den von USU vorgegebenen Verhaltenskodex einzuhalten.

Die operative Verantwortung für Compliance liegt beim Managing Director Personal & Recht. Im Berichtsjahr 2024 wurden keine Korruptionsfälle bekannt und es gab keine Bußgelder oder nicht-monetären Strafen aufgrund von Gesetzes- oder Vorschriftenverstößen gegen die USU-Gruppe.



Falk Sorge

USU Software AG Investor Relations

Tel.: +49 (0) 71 41 - 48 67 351

E-Mail: falk.sorge@usu.com

Entdecken Sie mehr
auf unserer Website:

www.usu.ag
info@usu.ag