

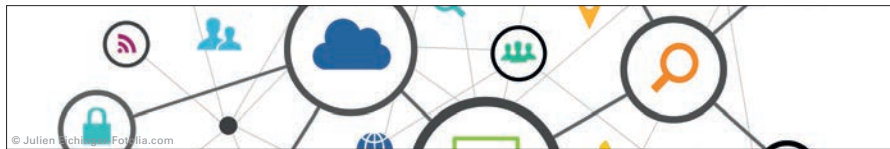
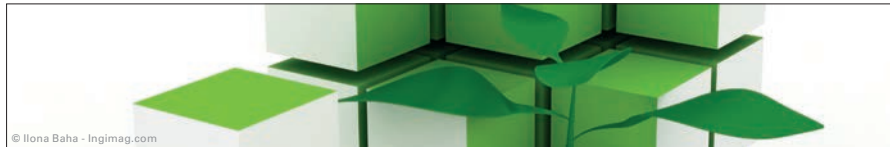
abat



United Nations Global Compact
Fortschrittsbericht 2016

Communication on Progress

Inhalt



1. Vorwort 3

2. Bekenntnis der Geschäftsleitung 4

3. Vorstellung des Unternehmens 5

4. SGDs – unser weiteres Vorgehen 9

5. Umsetzung der 10 Prinzipien

5.1 Menschenrechte & Arbeitsnormen 10

5.2 Umweltschutz 14

5.3 Anti-Korruption 18

6. Ausblick 19

1. Vorwort



Durch den Eintritt in den UN Global Compact (UNGC) im September 2016 haben wir uns dazu verpflichtet, jährlich über unsere Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention zu berichten.

Dies ist unser erster Communication on Progress (COP) und behandelt den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016. Zusätzlich wird an einigen Stellen auch auf unser vorheriges Engagement eingegangen, um ein vollständiges Bild über unser Unternehmen zu vermitteln.

Dieser COP behandelt die abat AG mit den Standorten Bremen, München, Walldorf und Wolfsburg; andere Standorte und Tochterunternehmen werden zunächst nicht behandelt. Wir wollen jedoch unsere Berichtserstattung kontinuierlich ausbauen und dabei sowohl den Umfang in Bezug auf unser Unternehmen, aber auch auf Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen stetig erweitern.

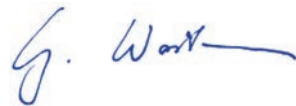
2. Bekenntnis der Geschäftsleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie lesen den ersten Fortschrittsbericht der abat AG, den wir aufgrund unseres Beitritts zum UN Global Compact veröffentlichen. Der vorliegende Bericht stellt den Einstieg für unser Unternehmen dar, unsere Bestrebungen in den Themenfeldern Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung öffentlich zu kommunizieren. Dabei wird hauptsächlich auf unsere Aktivitäten innerhalb des Jahres 2016 eingegangen - eine spannende Zeit für unser Unternehmen – auch in Bezug auf die Aspekte der nachhaltigen Entwicklung. Unternehmerische Verantwortung zu übernehmen, ist für uns dabei weder etwas Fremdes noch etwas Neues, sondern schon seit der Gründung unseres Unternehmens fester Bestandteil der gelebten Praxis. Wir unterstützen daher die 10 Prinzipien des UN Global Compact und arbeiten weiter daran, diese kontinuierlich umzusetzen.

Bereits seit 2013 beschäftigen wir uns intensiver mit dem Thema Nachhaltigkeit, beispielsweise durch Master- und Projektarbeiten sowie eine Forschungskooperation mit der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Dies führte schließlich zu dem Einstieg in ein neues Geschäftsfeld: Nachhaltigkeitsberatung. Damit zeigen wir unsere Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, die wir so noch umfangreicher bei der Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts unterstützen können.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen dieses Berichtes.



Gyde Wortmann



Andreas Arp



Peter Grendel



Björn Lampe



Hinrich Meisterknecht



Holger Pralle



Ronald Wermann

3. Vorstellung des Unternehmens

Der Ursprung der abat AG ist die act GmbH, die 1998 von Gyde Wortmann, Hinrich Meisterknecht, Holger Pralle und Ronald Wermann gegründet wurde. Unsere Gründer kannten sich zu diesem Zeitpunkt bereits seit einigen Jahren, teilweise schon seit der Schulzeit. Alle haben lange in verschiedenen Konzernen Erfahrungen gesammelt und zusammengearbeitet. Bei der Gründung ihres eigenen Unternehmens haben sie sich daher eines vorgenommen: Wir wollen kein bürokratisches Unternehmen werden.

Dies bedeutet für uns mit so wenig Bürokratie und Regeln wie möglich in unserem Arbeitsalltag auszukommen. Statt starrer Vorgaben und langer Abstimmungsprozesse stehen gegenseitiges Vertrauen, Eigenverantwortlichkeit und ein respektvolles Miteinander im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit. Um die Vorstellungen der Gründer im Unternehmen zu verankern, wurden ein Grundprinzip sowie Leitsätze zur Bedeutung der abat AG für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere Partner und unser eigenes Unternehmen aufgestellt. Seit der Gründung 1998 sind das Grundprinzip und die Leitsätze des Unternehmens unverändert gültig.

Unser Grundprinzip ist es, Menschen zu vertrauen und respektvoll miteinander umzugehen.

abat bedeutet für unseren Kunden

- ihm steht das beste am Markt verfügbare Know-how zur erfolgreichen Umsetzung seines Vorhabens zur Verfügung.
- sein Projekt wird erfolgreich abgeschlossen.

abat bedeutet für unseren Mitarbeiter

- Freiräume und Coaching stehen in sinnvollem Verhältnis zur Verfügung.
- sich ständig weiterentwickeln zu können.
- unter Top-Bedingungen zu arbeiten.
- Spaß an der Arbeit zu haben.
- durch gemeinsame Rechte und Pflichten Mitverantwortung zu tragen.
- messbar am Erfolg eigener Arbeit beteiligt zu werden.

abat bedeutet für unser Unternehmen

- die höchste Qualität zu erbringen.
- ständig nach Innovationen zu suchen.
- global tätig zu sein.
- zu den Erfolgreichen am Markt zu gehören.

abat bedeutet für unsere Partner

- wir pflegen einen fairen Umgang auf Augenhöhe.
- wir sehen Partner als Partner und nicht als Lieferanten und Dienstleister.
- wir lösen gemeinsam die Probleme des Kunden.

2001 wurde die act GmbH in die abat AG umgewandelt. Die abat AG ist eine nichtöffentliche Aktiengesellschaft, deren Aktien zum Großteil von den Unternehmensgründern gehalten werden. Zehn Prozent am Unternehmen halten außerdem die erweiterte Geschäftsleitung, die Vorstände, die nicht zu den Unternehmensgründern gehören, sowie das Unternehmen selbst. Der Hauptsitz der abat AG liegt in Bremen mit weiteren Standorten in Walldorf, München und Wolfsburg. Die abat-Gruppe besteht neben der abat AG noch aus weiteren Unternehmen. Die abat+ ist seit 2010 ein Tochterunternehmen der abat AG und sitzt im saarländischen St. Ingbert. International haben wir Tochterunternehmen in Minsk, Weißrussland (BELabat), Puebla, Mexiko (MEXabat) sowie in Atlanta, GA und Birmingham, AL, USA (abat US). Dieser Bericht umfasst ausschließlich die abat AG ohne Tochtergesellschaften. Zum Jahresende 2016 hatte die abat AG 257 Mitarbeiter¹.

Unser Kerngeschäft ist die Verbesserung der Unternehmensprozesse unserer Kunden. Dabei sind wir spezialisiert auf die Unternehmenssoftware SAP und verfügen über SAP Recognized Expertise für Automotive sowie Travel and Transportation in Deutschland. Wir bieten u.a. Leistungen in den Bereichen ERP (außer HCM), Lagerlogistik, Transportlogistik oder Werkslogistik an. Auch die neueste Generation der SAP Lösungen wie die SAP HANA Datenbank und S/4 HANA gehören zu unserem Leistungsspektrum. Ergänzt wird unser Angebot außerdem durch Leistungen in den Bereichen kundeneigene Entwicklungen, Systemintegration heterogener Softwarelandschaften, Code Reviews und Prozesstransparenz (z.B. mittels RFID). Ebenfalls bieten wir mit unserer Tochter abat+ eine standardisierte Komplettlösung für komplexe Variantenfertigung für die diskrete Industrie an.

Wir sind insbesondere auf Unternehmen der Automobil- und Logistikbranche sowie auf Unternehmen mit diskreter Fertigung spezialisiert. Langfristige Beziehungen zu unseren Kunden sowie deren Zufriedenheit mit unserer Leistung haben dabei für uns eine außerordentliche Bedeutung. Zu unseren Kunden pflegen wir seit der Gründung des Unternehmens eine vertrauensvolle und auf gegenseitigem Respekt beruhende Beziehung.

¹ Inkl. Student/Innen, Auszubildende und erweiterte Geschäftsleitung, exkl. Vorstand

Partnerschaften - Auszeichnungen - Initiativen

Wir freuen uns über folgende Zertifikate und Auszeichnungen, die widerspiegeln, was die Leitsätze und das Grundprinzip unseres Unternehmens als Ausgangsbasis für ein erfolgreiches, nachhaltiges Wirtschaften ermöglichen sollen. Wir haben unter anderem folgende Zertifikate und Auszeichnungen erhalten:

- Service- und Ramp Up Partner der SAP SE
- SAP Recognized Expertise, Kategorie SAP Automotive und Travel and Transportation (Deutschland)
- Strategischer IT-Lieferant der Daimler AG
- ISO-Zertifizierung 9001
- TOP JOB-Siegel 2015
- Kununu Top-Company

Auch der fachliche Austausch ist uns wichtig, weshalb wir Mitglied in für uns relevanten Gremien und Verbänden sind. Durch aktive Beteiligung haben wir die Möglichkeit neue Anregungen zu bekommen und unsere Interessen zu vertreten. Für den Berichtszeitraum sind wir aktives Mitglied in folgenden Institutionen:

- Informationstechnologie für die Automobilwirtschaft des Verbands der Automobilindustrie (ITS/VDA)
- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Deutschsprachige SAP-AnwenderGroup e.V. (DSAG)
- UN Global Compact
- B.A.U.M. e.V.

Faktenblatt Mitarbeiter

Mitarbeiter nach Altersgruppe¹

Altersgruppe	Männlich	Weiblich	Gesamt
unter 30	58	22	80
30 bis 50	116	26	142
über 50	30	5	35
Gesamt	204	53	257

Mitarbeiter nach Regionen

Region	Mitarbeiter in Prozent
Bremen	36,5
Niedersachsen	34,1
übriges Nord-Deutschland ²	3,2
Süd-Deutschland ³	11,5
West-Deutschland ⁴	9,5
Ost-Deutschland ⁵	5,2

¹ Inkl. Student/Innen, Auszubildende und erweiterte Geschäftsleitung, exkl. Vorstand

² Hamburg, Schleswig-Holstein

³ Baden-Württemberg, Bayern

⁴ Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland

⁵ Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt

Standorte der abat AG 2016





Nachhaltigkeit als neues Geschäftsfeld

Im Jahr 2016 haben wir unser Portfolio um den Bereich Nachhaltigkeitsberatung mit den Schwerpunkten strategisches Nachhaltigkeitsmanagement, Nachhaltigkeitsberichtserstattung, Stoffstrommanagement und Vorbereitung von Zertifizierungen erweitert. Der Ursprung für diese Entscheidung ist auf das Engagement unserer Mitarbeiter zurückzuführen, die dieses Thema als vielversprechend ansahen. Um das Potential der Nachhaltigkeitsberatung als ein mögliches Geschäftsfeld für einen SAP-Dienstleister näher zu untersuchen, wurde von 2013 bis 2016 mit der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eine ForschungsKooperaton durchgeführt. In dieser wurde analysiert, welche Schwerpunkte für uns inhaltlich sinnvoll und finanziell umsetzbar sind. Als Ergebnis dieser ForschungsKooperaton wurde schließlich im Oktober 2016 unser Portfolio um den Bereich Nachhaltigkeit erweitert.

Zwischen unseren SAP-Dienstleistungen und dem Thema Nachhaltigkeit sehen wir große Synergien in den Bereichen Datenanalyse und Datenaufbereitung sowie der Analyse und Optimierung von Unternehmensprozessen im Umfeld großer betrieblicher Anwendungssysteme, insbesondere im Hinblick auf die Verfügbarkeit und Qualität nichtfinanzieller Daten. Durch die Unterstützung bei der Ermittlung von nichtfinanziellen Daten in hoher Qualität ermöglichen wir unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsleistung effektiver und effizienter zu steuern. Doch nicht nur durch unsere Dienstleistungen wollen wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten, sondern auch unsere eigene Leistung in diesem Bereich kontinuierlich verbessern. Aus diesem Grund sind wir im Jahr 2016 sowohl dem Deutschen Global Compact Netzwerk als auch dem B.A.U.M. e.V., dem größten Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa, beigetreten.

4. SDGs – unser weiteres Vorgehen

Bei der Generalversammlung der Vereinten Nationen im September 2015 wurden die Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet. Die Agenda umfasst 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung, die bis 2030 umgesetzt sein sollen. Sie lösen die ausgelaufenen Millennium Development Goals (MDGs) ab. Dabei überführen die SDGs jedoch nicht nur jene MDGs, die nicht vollständig erreicht wurden, in neue Zielsetzungen, sondern ergänzen diese um weitere und ehrgeizigere Vorhaben. Während der Schwerpunkt der bis 2015 gültigen Agenda im sozialen Bereich lag und vor allem die Lebensbedingungen der ärmeren Weltbevölkerung verbessert werden sollten, wurden mit den SDGs Zielsetzungen für die Bereiche Umwelt, Soziales und Wirtschaft formuliert. Somit erstreckt sich der Umfang der Agenda 2030 auf alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.

Ebenfalls von besonderer Bedeutung ist die Einbindung der gesamten Staatengemeinschaft einschließlich der Industrieländer. Nachdem die MDGs lediglich Ziele für Entwicklungsländer darstellten, wurde mit den SDGs der globale Charakter der aktuellen Herausforderungen betont und alle Staaten werden in die Pflicht genommen, sich ihrer Verantwortung zu stellen sowie sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen. Auch wir stellen uns unserer unternehmerischen Verantwortung und wollen einen Beitrag zur Umsetzung der SDGs leisten, da diese die nachhaltige Entwicklung bis 2030 maßgeblich bestimmen werden. Dazu werden wir zunächst unseren potentiellen Beitrag zu den SDGs untersuchen und anschließend Schwerpunkte für unser Handeln definieren.



5. Umsetzung der 10 Prinzipien

5.1 Menschenrechte & Arbeitsnormen



- 01 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- 02 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- 03 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 04 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- 05 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- 06 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Arbeitsbedingungen

Seit unserer Gründung gehen wir unsere eigenen Wege und suchen Lösungen, die zu unserer Organisation passen – auch wenn diese vielen unkonventionell vorkommen mögen. Statt auf starre Planerfüllung setzen wir auf langfristigen Erfolg. Statt starre Regeln vorzugeben, setzen wir auf individuelle Lösungen - sowohl in Bezug auf unsere Mitarbeiter als auch auf unser Unternehmen. Für uns ist es wichtig, dass die Lösung Sinn macht. Common Sense und kreative Ideen stehen dabei im Mittelpunkt, während Hierarchien eine untergeordnete Rolle spielen. Wir arbeiten beispielsweise seit der Gründung der abat AG ohne Budgets, sodass viele Entscheidungen von unseren Mitarbeitern bedarfsorientiert im Projekt vor Ort gefällt werden. Wir vertrauen dabei auf das verantwortungsvolle und eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter – ein Konzept, das sich bewährt hat.

Die Orientierung am langfristigen Erfolg zeigt sich auch dadurch, dass prinzipiell alle Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist für uns Können, Talent, Neugier und der Umgang miteinander wichtiger als formale Abschlüsse. Bei uns sind Menschen mit all ihren Facetten willkommen. Wir sehen jeden Mitarbeiter als Mensch mit Stärken, Schwächen und Potentialen. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter aktiv im Unternehmen einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln. Unsere tägliche Arbeit ist geprägt durch Vertrauen, gegenseitigen Respekt und ein persönliches Miteinander. Da langfristiger Erfolg im Mittelpunkt steht, haben wir auch eine offene Fehlerkultur. Denn unsere Mitarbeiter sollen die Chancen zur Verbesserung, die sich aus Fehlern ergeben, nutzen und so langfristig ihr volles Potential ausschöpfen. Damit sich unsere Mitarbeiter individuell entfalten können, stehen ihnen so viele Freiheiten wie möglich zur Verfügung. Dazu gehört auch eine flexible Arbeitszeitgestaltung, sofern diese mit der Projektarbeit vereinbar ist. Da wir unsere Mitarbeiter als Menschen sehen, ist es für uns selbstverständlich auf ihre individuelle Lebenssituation einzugehen, indem wir ihnen ermöglichen beispielsweise Sabbaticals oder für längere Reisen eine Auszeit zu nehmen.

Unsere flachen Hierarchien und der persönliche Zusammenhalt werden außerdem in einer *Kultur des Duzens* umgesetzt. Unabhängig von der Position – vom Auszubildenden bis zum Vorstand – wird diese persönlichere Form der Anrede praktiziert, wodurch ein vertrauterer Umgang auf Augenhöhe entsteht.

Neben den hohen Ansprüchen, die wir an unsere allgemeinen Arbeitsbedingungen stellen, ist uns Gleichberechtigung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern ein wichtiges Anliegen. Mit ca. 20 % ist der Frauenanteil an der Belegschaft eher gering, was in SAP Beratungsunternehmen allerdings nicht ungewöhnlich ist. Um langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, veranstalteten wir 2016 bereits zum 5. Mal den Girls' Day und gaben Schülerinnen so Einblicke in die IT-Branche. Die Mitarbeiterinnen, die wir bereits für uns gewonnen haben, sehen laut einer internen Befragung keine Notwendigkeit für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen, da sie sich bereits gleichberechtigt fühlen.

Jugendliche und junge Erwachsene beziehen wir allerdings auch über den Girls' Day hinaus in unser Unternehmen ein. Wir sehen es als unsere Pflicht an, jungen Menschen eine Ausbildung und einen guten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. So lag unsere Ausbildungsquote im Jahr 2016 bei 5,4 %. Außerdem können Studierende durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten sowie über Kooperationen mit diversen Hochschulen wie der Universität Oldenburg, der Hochschule Bremerhaven, der Hochschule Bremen oder der Hochschule Wilhelmshaven berufliche Erfahrungen bei uns sammeln.

Unseren Mitarbeitern steht es frei sich auf verschiedenen Wegen weiterzubilden. Dabei können sowohl interne als auch externe Schulungen genutzt werden. Auch nutzen viele Mitarbeiter die Gelegenheit des Selbststudiums mit den zur Verfügung stehenden Materialien. Der Besuch von fachspezifischen Kongressen und Messen rundet das Weiterbildungsangebot ab.



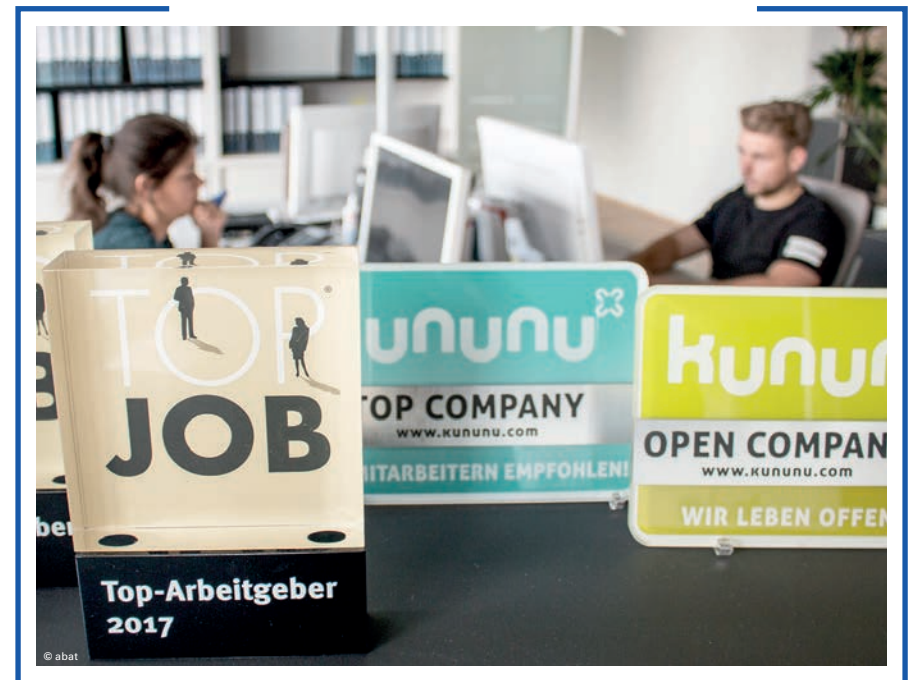
Art der Weiterbildung	Stunden für Weiterbildungen
Interne Schulungen	4214
Externe Schulungen	1727
Selbststudium	7996
Besuch von Messen und Kongressen	340
Gesamt	14277

∅ 56 h Weiterbildung pro Mitarbeiter

Um einen guten Zusammenhalt im Unternehmen zu gewährleisten, ist persönlicher Kontakt zwischen den Mitarbeitern unerlässlich. Da unsere Mitarbeiter über ganz Deutschland verstreut leben und arbeiten, ist es umso wichtiger einen Rahmen zu bieten, in dem ein Austausch stattfindet. Daher treffen wir uns einmal im Quartal mit der gesamten Firma zu so genannten Team Events. Als gemeinsame Wissensbasis wird einmal in der Woche ein Newsletter veröffentlicht. In diesem werden Informationen über neueste Entwicklungen im Unternehmen, in den Projekten oder auch im persönlichen Umfeld der Mitarbeiter - etwa Hochzeit oder Geburt – vorgestellt. Jeder kann Inhalte beitragen, denn der Newsletter ist ein gemeinsames Dokument aller Mitarbeiter. Außerdem findet regelmäßig ein Chat mit der Geschäftsleitung statt, indem direktes Feedback, Kritik und Verbesserungsvorschläge gegeben werden können. Auch haben wir mit der Initiative *NewWork* begonnen unsere Arbeitsweise weiter zu verbessern. Dabei werden Bereiche wie Wissensmanagement, Personalbeschaffung oder die Ausbildung im Projekt näher untersucht, Verbesserungspotentiale herausgearbeitet und anschließend umgesetzt.

Wir wurden als abat AG im Unternehmensvergleich *Top Job* als bester Arbeitgeber des Jahres 2013 in seiner Größenklasse ausgezeichnet. Zwei Jahre später belegten wir den zweiten Platz und damit erneut einen der Spitzenplätze. Auch auf dem Arbeitgeberbewertungsportal *kununu* erhalten wir von unseren Mitarbeitern gute Noten. So erreichten wir 2015 im Ranking der frauenfreundlichsten Unternehmen den 4. Platz und im darauffolgenden Jahr den zweiten Platz der beliebtesten Unternehmen Bremens.

Diese Bewertungen geben uns die Bestätigung, dass wir unseren Mitarbeitern ein gutes Arbeitsumfeld bieten und sie gerne ein Teil von abat sind.



Ø 6,12 Jahre Betriebszugehörigkeit ¹

Die durchschnittliche Mitarbeiterzugehörigkeit erklärt sich durch die stetig ansteigenden Mitarbeiterzahlen unseres Unternehmens. So arbeiteten bei der abat AG Anfang 2013 151 Mitarbeiter. In den darauffolgenden vier Jahren hat sich diese Zahl auf 257 Mitarbeiter erhöht. Diese Entwicklung beeinflusst natürlich auch die durchschnittliche Mitarbeiterzugehörigkeit. Nähere Informationen zu unserer Mitarbeiterstruktur können Sie auf Seite 7 finden.

Gesundheitsschutz

Unseren Mitarbeitern gute Bedingungen für eine gesunde Lebensweise zu bieten und so gesundheitlichen Risiken vorzubeugen, ist uns ein großes Anliegen. Aus diesem Grund haben wir bei der Möbelausstattung unseres neuen Firmensitzes in Bremen ergonomische Aspekte berücksichtigt. Zusätzlich ist unser Firmensitz mit einer Küche ausgestattet, die von unseren Mitarbeitern genutzt werden kann. Es werden auch ausreichend Getränke wie Kaffee, Tee und Säfte gratis zur Verfügung gestellt. Durch die Nutzung eines Wasserspenders halten wir außerdem die Nutzung von Flaschen und deren Transportwege gering.

Auf Wunsch der Mitarbeiter stellen wir Mittel zur Verfügung, um Workshops beispielsweise zur Prävention von Stress und Burnout zu besuchen. Unseren Mitarbeitern sollen solche Angebote bewusst nicht vorgegeben, sondern durch eigene Initiative bzw. bei Bedarf organisiert werden.

Auch an Firmenläufen, die von unseren Mitarbeitern in Eigenverantwortung organisiert werden, beteiligt sich die abat AG. Um über den beruflichen Alltag hinaus sportliche Aktivitäten zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitern die Mitgliedschaft in sechs Fitnessstudios

und Zuschüsse für die Nutzung weiterer Sportveranstaltungen und -kurse an. Im Berichtszeitraum kam es weder zu Arbeitsunfällen noch traten Berufskrankheiten unter unseren Mitarbeitern auf. Diese Zahlen spiegeln unseren ausgeprägten Einsatz im Bereich Gesundheitsschutz wider.

Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte ist in unserer Unternehmenskultur fest verwurzelt. Bereits unser oberster Leitsatz schließt den respektvollen Umgang miteinander ein. Unsere überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen zeigen, dass wir diesen Grundsatz im Umgang mit unseren Mitarbeitern schon lange umsetzen. Das spiegelt sich auch in den guten Platzierungen der abat AG beim Unternehmensvergleich *Top Job* in den letzten Jahren wider. Da die abat AG vorwiegend in der DACH-Region tätig ist, wird die Thematik *Verletzung von Menschenrechten* von uns derzeit nicht als Kernthema betrachtet. Wir sind uns jedoch bewusst, dass über unsere Lieferanten auch das Thema Menschenrechte für uns wichtig werden kann. Ein vollständiger Überblick in Bezug auf die Situation unserer Lieferanten ist derzeit noch nicht vorhanden. Da wir allerdings hauptsächlich Büroartikel von hoher Qualität beziehen, erwarten wir keine gravierenden Risiken in Zusammenhang mit Menschenrechten. Wir werden dieses Thema jedoch weiterverfolgen und im Jahr 2017 mit einer Ist-Analyse unserer Lieferanten beginnen.

¹ alle Mitarbeiter ohne Auszubildene und Student/Innen

5.2 Umweltschutz

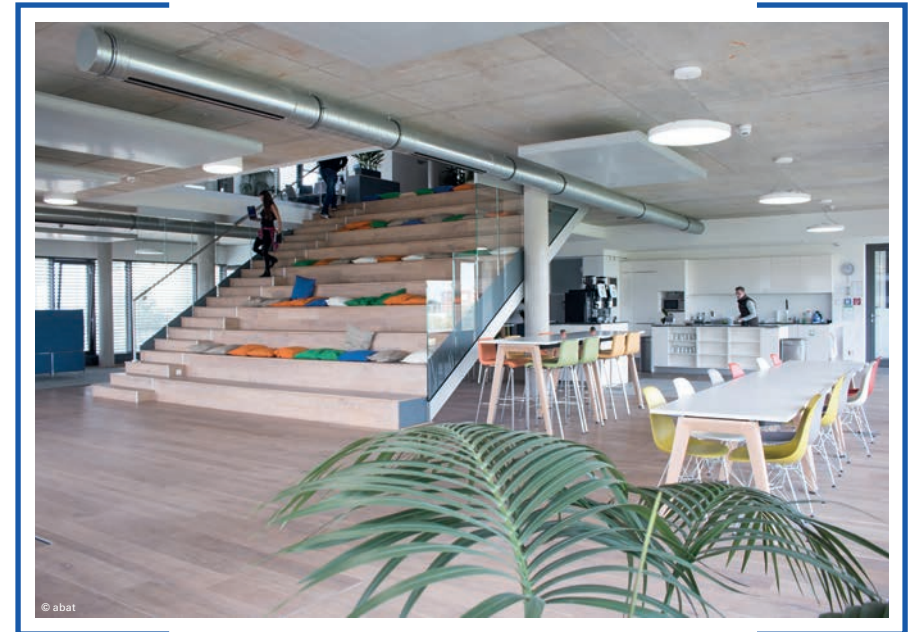
- 07 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- 08 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- 09 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Wir sehen uns in der Verantwortung, unseren Beitrag im Klima- und Umweltschutz zu leisten. Die Etablierung unseres neuen Geschäftsfeldes Nachhaltigkeitsberatung zeigt, dass wir die Wichtigkeit dieses Themas erkannt haben und uns der Problematik sowohl intern als auch in der Kooperation mit unseren Kunden stellen.

Green Office

Ende 2015 haben wir nach mehrjähriger Bauphase in Bremen ein neues Gebäude bezogen. Aufgrund unseres starken Wachstums benötigten wir größere Räumlichkeiten. Die Gründer der abat beschlossen gemeinsam mit Verantwortlichen zweier anderer Unternehmen, den Bau der neuen Büroräume selbst in die Hand zu nehmen, da wir besondere Vorstellungen in Bezug auf die Ausstattung und eine nachhaltige Bauweise hatten. Bereits bei der Planung dieses Vorhabens wurde großer Wert auf ökologische Aspekte gelegt, weshalb wir uns an den Maßstäben der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen orientierten.

Eine hohe Energieeffizienz wird durch die hochwertig gedämmte Außenhülle erreicht. Die großzügigen Glasflächen mit Wärmeschutzverglasung sorgen sowohl für eine gute Isolierung als auch für einen geringeren Bedarf an Innenbeleuchtung. Die Klimatisierung der



Büroräume erfolgt mittels Betonkernaktivierung. Hierbei strömt Wasser durch ein in der Decke eingebautes Rohrsystem und gibt dabei Wärme ab oder nimmt sie bei hohen Temperaturen auf. Zur Erwärmung oder Abkühlung des Wassers wird Erdwärme genutzt. Auch bei der Beleuchtung wurde auf Energieeinsparung geachtet. So sind sowohl die Büroräume als auch die übrigen Nutzflächen mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Über Infrarot-, Bewegungs- und Helligkeitssteuerung wird vermieden, dass die Räumlichkeiten unnötig beleuchtet werden.

Bei der Auswahl der Büroeinrichtung haben wir auf hohe Qualität und damit Langlebigkeit der Produkte geachtet. Die ausschließlich von europäischen oder amerikanischen Herstellern stammenden Möbel werden außerdem im Hinblick auf ergonomische Aspekte ausgewählt. Die Gestaltung der Büroräume wird ständig angepasst und ist damit ein anhaltender Prozess, da wir unsere Mitarbeiter in die Weiterentwicklung einbeziehen wollen und ihnen so die Chance bieten, ihre Ideen und Vorschläge einzubringen. Beispielsweise konnten unsere



Mitarbeiter bereits während der Bauphase in Workshops ihre Ideen und Anregungen in Bezug auf die Ausstattung des Büros einbringen.

Im Büroalltag ist Ressourcenschonung fest verankert. So wird eine Kultur des „papierlosen Büros“ praktiziert. Wo es möglich ist, vermeiden wir das Ausdrucken von Dokumenten, indem wir Unterlagen in elektronischer Form bearbeiten und versenden. Lässt sich dies nicht vermeiden, werden Unterlagen, die der internen Nutzung dienen, beidseitig gedruckt. Außerdem verwenden wir Recyclingpapier sowie nachfüllbare Druckerpatronen. Bestellungen von Büroartikeln werden in großen Aufträgen gesammelt, um Transportwege zu reduzieren.

Bei der Betrachtung unserer Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Umweltschutz stehen, wird an dieser Stelle nicht näher auf die weiteren Büros der abat AG eingegangen, da an diesen Standorten lediglich einzelne Büros angemietet werden. Somit sind ökologische Auswirkungen im Vergleich zum Hauptsitz in Bremen deutlich geringer und die Einsparpotenziale begrenzt.

Umweltfreundliche Technologien

Für uns als SAP-Dienstleister spielen IT-Geräte eine wichtige Rolle. Unsere Server sind größtenteils in ein externes Rechenzentrum ausgelagert, in dem moderne und effiziente Systeme genutzt werden. Außerdem wurden seit 2011 nach Möglichkeit alle Server virtualisiert und somit die Anzahl der Server-Landschaften auf ca. ein Sechstel reduziert. Die Server werden zudem überdurchschnittlich lange genutzt und ausgemusterte aber noch funktionsfähige Server werden entweder an öffentliche Einrichtungen gespendet oder von Auszubildenden als Experimentierserver verwendet.

Wir arbeiten nicht mit energieintensiven stationären PCs, sondern greifen auf sparsamere Notebook-Technologie zurück. Anstatt Geräte sofort zu ersetzen, werden sie wenn möglich nachgerüstet oder in einem anderen Arbeitsbereich weitergenutzt.

Mobilität

Auf Grund der Art unserer Dienstleistungen und der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden arbeiten unsere Mitarbeiter häufig bei diesen vor Ort. Daher lassen sich viele Dienstreisen nicht vermeiden. Wenn möglich wird jedoch bereits bei der Planung von Projekten darauf geachtet, dass Mitarbeiter eingesetzt werden, die ihren Wohnort in der Nähe des Kunden haben. Durch diese Maßnahme können wir die Anfahrtswege und die damit verbundenen Kraftstoffverbräuche sowie Emissionen reduzieren. Auch bilden unsere Mitarbeiter häufig Fahrgemeinschaften, was zu einer weiteren Verringerung der Umweltbelastung führt.

Bei der Wahl des Dienstwagens sind Dieselmotoren, die bei hohen Kilometerleistungen energieeffizienter sind, sowie E-Autos und Hybridfahrzeuge erlaubt. In der Tiefgarage unseres Ende 2015 bezogenen Firmensitzes in Bremen stellen wir unseren Mitarbeitern Parkplätze mit den notwendigen Ladestationen sowohl für E-Autos als auch E-Bikes zur Verfügung. Auch für konventionelle Fahrräder dient die Tiefgarage als überdachte Abstellmöglichkeit. Die Nutzung von Fahrrädern für den Weg zum Büro wird zusätzlich unterstützt, indem Mitarbeitern die Möglichkeit geboten wird, Fahrräder zu leasen und eine kostenfreie Dusche zu nutzen. Auf Wunsch bekommen unsere Mitarbeiter anstelle eines Dienstwagens auch eine BahnCard 100 zur Verfügung gestellt. Da unsere Mitarbeiter, solange dies sinnvoll umsetzbar ist, flexibel in der Wahl ihres Arbeitsplatzes sind und mittels Telefon- und Videokonferenzen außerdem Meetings über größere Distanzen hinweg gehalten werden, können viele Anfahrtswege von vornherein vermieden werden.



Faktenblatt Umwelt

Dienstreise per ¹

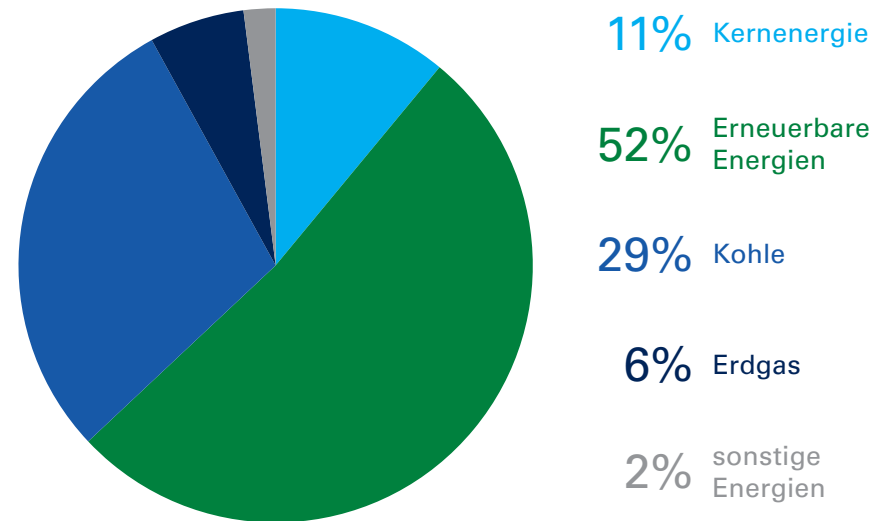
Art	Kilometer	Emissionen
 Flugzeug	4.397.630 km	928 t CO ₂ e ²
 PKW	4.630.609 km	658 t CO ₂ e ²

Stromverbrauch nach Erzeugungsart (absolut) ³

Art	Stromverbrauch Gesamt
 Kernenergie	6236,8 kWh
 Erneuerbare Energien	30936,2 kWh
 Kohle	17189,3 kWh
 Erdgas	3599,6 kWh
 sonstige Energien	1052,8 kWh

59014,6 kWh
Gesamter Stromverbrauch

Strommix der abat AG



18,9 t CO₂
Emissionen aus Stromverbrauch

¹ Dieses Jahr wurden die zurückgelegten Kilometer per Bahn noch nicht erhoben.

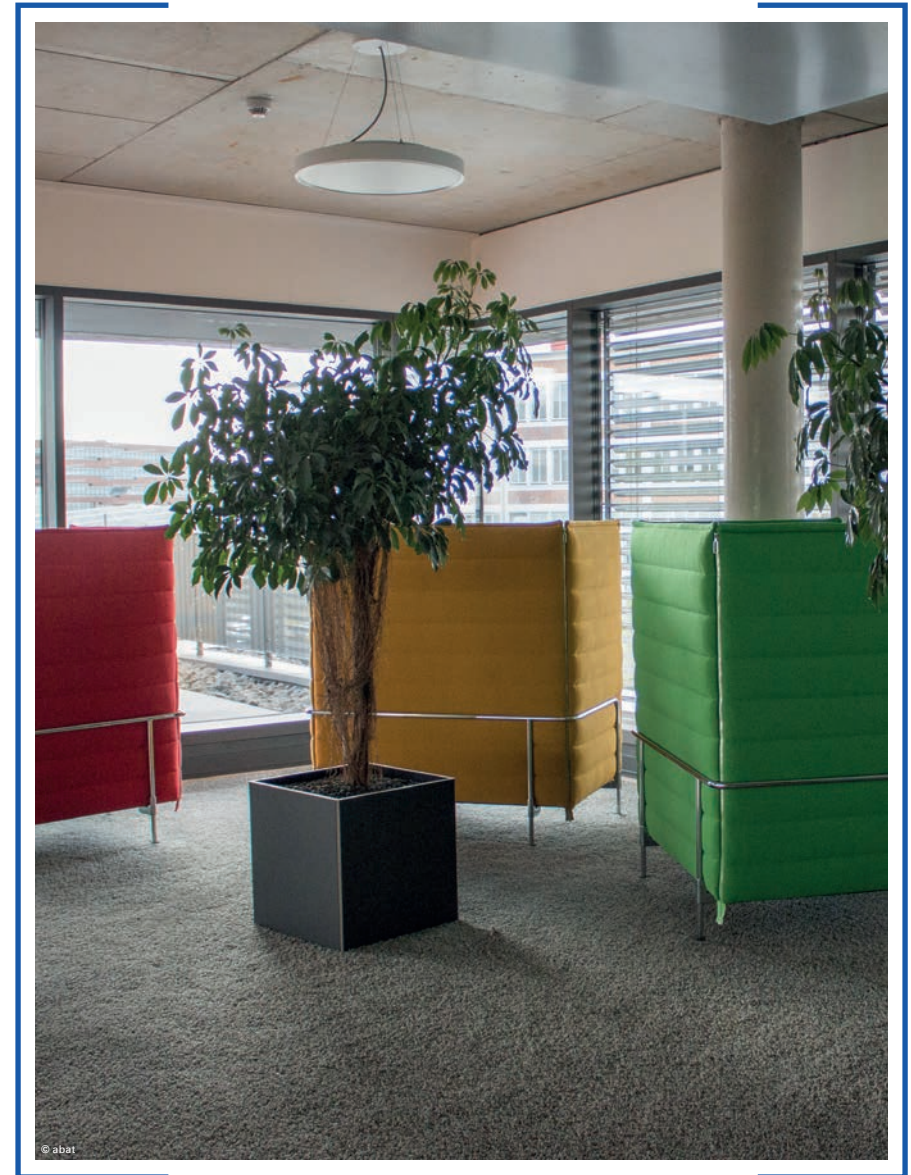
² Umrechnungsfaktoren nach <http://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm-emissionsdaten#textpart-3>

³ Der Stromverbrauch nach Erzeugungsart für den Standort Walldorf wurde auf Grundlage der Angaben des AEGB berechnet. Quelle: <http://www.ag-energiebilanzen.de/28-0-Zusatzinformationen.html>

5.3 Anti-Korruption

10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Ethisches Verhalten ist tief in unseren Unternehmensgrundsätzen und Werten verankert. Unser unternehmerischer Erfolg beruht auf Leistung, Verantwortungsübernahme, Innovation sowie auf Qualität. Unlautere Einflussnahme entspricht in keiner Weise unserer Unternehmenskultur. Unsere Prinzipien bezüglich des Umgangs mit Zuwendungen haben wir 2016 in unseren Compliance Grundsatz schriftlich festgehalten, um unseren Mitarbeitern eine klare Umsetzung im Arbeitsalltag zu erleichtern. Die Grundsätze beinhalten eindeutige Beschränkungen und Verbote in Zusammenhang mit Zuwendungen an und von staatlichen Stellen oder Geschäftspartnern, die von unseren Mitarbeitern gemacht oder angenommen werden dürfen. Diese Prinzipien wurden von all unseren Mitarbeitern unterschrieben. Die Bekämpfung von Korruption sehen wir derzeit nicht als Schwerpunktthema für die abat AG, da wir korruptes Verhalten vollständig ablehnen und diese Unternehmenskultur bereits leben und umsetzen.



6. Ausblick

Ziele 2017 & fortlaufend

Unser Engagement in den Bereichen Arbeitsnormen & Menschenrechte, Umwelt und Korruption ist in vielen Bereichen bereits weit fortgeschritten. Um unser Potential im Hinblick auf die SDGs ausschöpfen zu können, ist es jedoch notwendig unsere Anstrengungen zukünftig in einem ganzheitlicheren Konzept aufeinander abzustimmen. Wir werden daher im Jahr 2017 Maßnahmen zur weiteren Verankerung und Strukturierung des Nachhaltigkeitsmanagements vorantreiben sowie Schwerpunkte für unser Handeln in Bezug auf die SDGs definieren. Daneben haben wir fortlaufende Maßnahmen identifiziert, die auch über 2017 hinaus kontinuierlich weiterverfolgt werden.

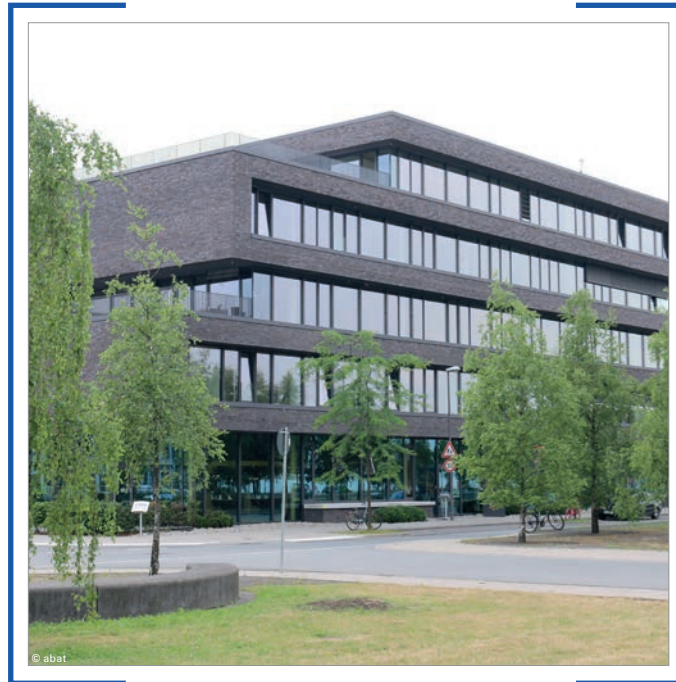


2017:

- Stakeholder Analyse durchführen
- Berichterstattung auf Softwarebasis einführen
- Analyse unseres potentiellen Beitrags zu den SDGs
- Verhaltenskodex einführen
- Verankerung des Themas Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens
- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Fortlaufend:

- Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung
- Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in unserem Intranet
- Weiterer Ausbau des Stakeholder-Dialogs
- Stetiger Ausbau der Berichterstattung
- Weitere Verbesserung der Datenbasis
- Weiterbildung der Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit



abat AG
An der Reeperbahn 10
28217 Bremen

Office: 0421 43046-0
Fax: 0421 43046-77

E-Mail: info@abat.de
www.abat.de

abat AG, Bremen - München - Walldorf - Wolfsburg | abat+, St. Ingbert | abatUS, Atlanta, GA - Birmingham, AL - USA
BELabat, Minsk - Belarus | ID-Impuls GmbH, Oldenburg | MEXabat, Puebla - Mexico