

**abat**



## Nachhaltigkeitsbericht 2017

# Berichtsinhalt

Bekanntnis der Geschäftsleitung.....	3
Über abt.....	4
Unser Unternehmen.....	4
Unsere Werte .....	6
Unsere Herausforderungen.....	8
Unser Nachhaltigkeitsansatz .....	9
Strategie .....	9
Wesentlichkeit.....	10
Ziele .....	11
Beteiligung der Anspruchsgruppen .....	14
Mitarbeiter .....	15
Gute Arbeitsbedingungen .....	15
New Work.....	18
Mitarbeiterkennzahlen.....	20
Umwelt .....	23
Mobilität .....	23
Green Office .....	25
Green IT .....	26
Umweltkennzahlen.....	27
Wirtschaft .....	29
Nachhaltiges Unternehmertum.....	29
Geschäftsfeld Nachhaltigkeit.....	30
Compliance & Datenschutz .....	32
Gesellschaft .....	33
Ausbildung und Hochschulkooperationen .....	33
Menschenrechte & gesellschaftliches Engagement.....	34
Über diesen Bericht.....	35
Kontakt .....	36

# Bekanntnis der Geschäftsleitung

Sie lesen den zweiten Fortschrittsbericht der abat AG, den wir aufgrund unseres Beitritts zum UN Global Compact veröffentlichen. Mit dem vorliegenden Bericht bauen wir unsere Bemühungen aus, unsere Leistungen in den Themenfeldern Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung öffentlich zu kommunizieren. 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, unser Engagement kontinuierlich auszubauen.

Seit 2013 beschäftigen wir uns intensiver mit dem Thema Nachhaltigkeit, zunächst vor allem durch Master- und Projektarbeiten. Darüber hinaus wurde in einer Forschungs Kooperation untersucht, inwieweit sich Nachhaltigkeit für eine IT-Beratung als Geschäftsfeld eignet. Auf Grundlage der Ergebnisse haben wir 2016 schließlich den Einstieg in die Nachhaltigkeitsberatung beschlossen. Im Jahr 2017 haben wir dieses Geschäftsfeld mit der Eingliederung der [ID-Impuls GmbH](#) weiter gestärkt. Mit dieser Entscheidung bringen wir unsere Kenntnisse in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit näher zusammen und wollen so das Potential beider Themen besser nutzen. Mit dem weiteren Ausbau des Geschäftsfelds Nachhaltigkeit können wir unsere Kunden noch umfassender unterstützen, ihren Nachhaltigkeitsanforderungen zu begegnen und damit auch über unser eigenes Unternehmen hinaus eine nachhaltige Entwicklung fördern. 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

# Über abat



[Unser Unternehmen](#)

[Unsere Werte](#)

## Unser Unternehmen

Die abat AG ist ein SAP-Beratungshaus mit Hauptsitz in Bremen, dessen Schwerpunkte in den Bereichen Automotive, Logistik, diskrete Fertigung und Nachhaltigkeit liegen. Gegründet wurde das Unternehmen im Jahr 1998 als act GmbH von Gyde Wortmann, Hinrich Meisterknecht, Holger Pralle und Ronald Wermann. 2001 wurde die act GmbH in die abat AG umgewandelt. Die abat AG ist eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft, deren Aktien zu 76 Prozent von den Unternehmensgründern und ehemals im Unternehmen tätig gewesenen Mitarbeitern gehalten werden. Die restlichen Aktien werden von der erweiterten Geschäftsleitung, den Vorständen, die nicht zu den Unternehmensgründern gehören, sowie dem Unternehmen selbst gehalten. 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 Tochterunternehmen. Die [abat+](#) wurde 2010 als ein Tochterunternehmen der abat AG gegründet und sitzt im saarländischen St. Ingbert. International haben wir Tochterunternehmen in Minsk, Weißrussland ([BELabat](#)), Puebla, Mexiko ([MEXabat](#)) sowie Birmingham, AL, USA ([abat US](#)). 2017 haben wir uns mit 51 Prozent an der [ID-Impuls GmbH](#) beteiligt. Dieser Bericht umfasst ausschließlich die abat AG ohne Tochtergesellschaften. Zum Jahresende 2017 hatte die abat AG ohne Tochtergesellschaften 300 Mitarbeiter [1].



Standorte der abat AG

[1] Inkl. Studierende, Auszubildende, Berater, Entwickler, interne Mitarbeiter und erweiterte Geschäftsleitung, exkl. Vorstand

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, Travel and Transportation, Supply Chain Management und Consumer Products. Wir bieten u.a. Leistungen in den Bereichen Enterprise Resource Planning (außer Human Capital Management), Supply Chain Management, Lager-, Transports- und Werkslogistik an. Auch die Generation der SAP Lösungen auf der [SAP HANA](#) Datenbank und [S/4HANA](#) gehören zu unserem Leistungsspektrum. Ergänzt wird unser Angebot außerdem durch Dienstleistungen 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.

Zu unseren Kunden pflegen wir seit der Gründung des Unternehmens eine vertrauensvolle und auf gegenseitigem Respekt beruhende Beziehung, denn langfristige Beziehungen zu unseren Kunden sowie deren Zufriedenheit mit unserer Leistung haben für uns eine außerordentliche Bedeutung. Neben der klassischen SAP-Beratung bauen wir seit 2016 das Geschäftsfeld Nachhaltigkeitsberatung auf. Im Jahr 2017 haben wir dieses Geschäftsfeld mit der Eingliederung der [ID-Impuls GmbH](#), die auf die Entwicklung von innovativen und nachhaltigkeitsrelevanten Softwarelösungen spezialisiert ist, weiter gestärkt.



Wir haben unter anderem folgende Auszeichnungen und Zertifizierungen für unsere Leistungen und unsere Arbeitsweise erhalten:

- SAP Service Partner (PartnerEdge Service)
- SAP Entwicklungspartner (PartnerEdge Build)
- SAP Service Partner im Rahmen des SAP Early Adopter Care Program
- SAP Recognized Expertise in Automotive
- SAP Recognized Expertise in Travel & Transportation
- SAP Recognized Expertise in Supply Chain Management
- SAP Recognized Expertise in Consumer Products
- ISO 27001:2013
- ISO 9001:2015
- Förderer der neuen Wirtschaft
- Kununu Top Company
- Kununu Open Company
- TOP JOB-Siegel 2013, 2015 und 2017
- Happy Working Place

## Unsere Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfung basiert auf den immateriellen Prozessen der Softwareentwicklung – und Beratung. Dadurch weist unsere Wertschöpfungskette eine andere Tiefe auf als produzierende Unternehmen mit umfangreichen Lieferketten. Um unsere Dienstleistungen durchführen zu können, beziehen wir technisches Equipment, wie beispielsweise Laptops, Bildschirme, Software und Speichermedien, sowie Büromaterialien. Auch nutzen wir verschiedene Mittel zur Kommunikation, wie unsere Telefonanlagen und Handys. Für die Datenübertragung nutzen wir Glasfaserkabel. Als Notfallverbindung wird eine Funkstrecke unterhalten. Das technische Equipment wird in Kooperation mit Vertriebspartnern beschafft. Für die Bereitstellung unserer IT-Infrastruktur arbeiten wir außerdem mit verschiedenen Partnern zusammen und nehmen die Leistungen von externen Rechenzentren in Anspruch.

Beim Kunden werden unsere Dienstleistungen für die Durchführung und Steuerung von Unternehmensprozessen, wie Produktions- oder Transportprozessen, verwendet. Unsere Dienstleistungen umfassen das Betreuen der Kundensysteme und das Aufnehmen und die Umsetzung von neuen Software-Anforderungen. Für die umfassende Betreuung unserer Kunden arbeiten wir außerdem eng mit unseren Tochterunternehmen in den USA, Mexiko und Weißrussland zusammen. Dadurch können wir unseren Kunden einen weltumspannenden Support bieten. In unserer Nachhaltigkeitsberatung arbeiten wir zudem eng mit unserer Tochter ID-Impuls zusammen, die mit ihrer Software ID-Report eine Lösung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung anbietet.



## Unsere Werte

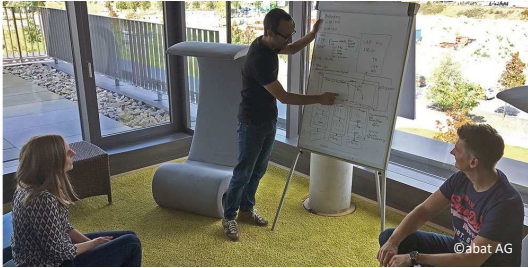
Zum Zeitpunkt der Gründung der act GmbH im Jahr 1998 kannten sich unsere Gründer bereits seit einigen Jahren, teilweise schon seit der Schulzeit. Alle haben lange in verschiedenen Konzernen Erfahrungen gesammelt und dort zum Teil auch zusammengearbeitet. Bei der Gründung ihres eigenen Unternehmens haben sie sich daher eines vorgenommen: Wir wollen keine Bürokratie zum Selbstzweck in unserem Unternehmen. Dies bedeutet für uns mit so wenig Vorgaben wie möglich in unserem Arbeitsalltag auszukommen. Statt starrer Regeln 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 „Menschen zu vertrauen und respektvoll miteinander umzugehen“ und die Leitsätze des Unternehmens unverändert gültig. Jedem neuen Mitarbeiter werden in unserer Einführungsveranstaltung new@abat unsere Unternehmenswerte vorgestellt.

## Unsere Leitsätze:



### **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.

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 gewählte Lösung möglichst optimal für alle Beteiligten ist. Common Sense, kreative Ideen und ein Umgang auf Augenhöhe stehen dabei im Mittelpunkt, während Hierarchien eine untergeordnete Rolle spielen. Wir arbeiten beispielsweise seit der Gründung der abat AG ohne Budgets (erst nach Jahren haben wir festgestellt, dass dieser Ansatz Beyond Budgeting genannt wird), 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.

# Unsere Herausforderungen

Die Art des Geschäftsmodells hat starken Einfluss darauf, welche Herausforderungen einem Unternehmen in Bezug auf eine nachhaltige Entwicklung begegnen. Als IT-Beratung umfasst unser Leistungsspektrum die Entwicklung von Software sowie weitere IT-Dienstleistungen, wie Beratung oder Support. Da unsere Produkte und Dienstleistungen immaterieller Natur sind, haben wir keine umfangreichen Lieferketten und auch der Materialverbrauch ist für uns weniger relevant als für produzierende Unternehmen. Für uns als IT-Beratung sind beispielweise folgende Herausforderungen von besonderer Bedeutung:



## Fachpersonal

Als IT-Beratung sind wir in einer sehr wissensintensiven Branche tätig. Das Finden und Halten von Fachpersonal ist daher entscheidend für unseren Erfolg als Unternehmen. Deswegen ist es uns besonders wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich bei uns im Team wohl fühlen und gerne für die Arbeit arbeiten. Ebenso ist die [Aus- und Weiterbildung](#) unserer Mitarbeiter essentiell, denn nur durch ihr umfangreiches Wissen können wir langfristig die besten Ergebnisse für unsere Kunden erzielen.



## Dienstreisen

Da unsere Dienstleistungen häufig vor Ort bei unseren Kunden erbracht werden, entstehen die größten von uns verursachten Umweltbelastungen durch unsere [Dienstreisen](#). Die Höhe der dadurch entstehenden Emissionen ist jedoch nur zum Teil von uns beeinflussbar, denn projektbedingte Standortwechsel können zu einer erheblichen Erhöhung oder Reduzierung der Emissionen führen. Wir können diesen Aspekt durch Maßnahmen wie die Förderung einer umweltfreundlichen Mobilität und der Beachtung der Wohnsitze unserer Mitarbeiter bei der Projektplanung, beeinflussen. Auch der Einsatz von Remote-Arbeit kann zur Reduzierung unserer Emissionen beitragen. Für uns ist dabei jedoch wichtig, dass der persönliche Kontakt und die Zusammenarbeit mit unseren Kunden durch Remote-Arbeit nicht negativ beeinflusst wird. Generell haben die Projektstandorte den größten Einfluss auf unsere Reisetätigkeiten, weshalb die Definition von Reduktionszielen sich als schwierig erweist.



## Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind zwei Megatrends unserer Zeit, die sich gegenseitig unterstützen, aber auch untergraben können. Effizienzsteigerungen in Prozessen können beispielsweise Ressourcen schonen, aber auch zu Mitarbeiterentlassungen und Rebound-Effekten führen. Digitalisierung kann die Informationsverfügbarkeit steigern - und damit bessere Entscheidungen ermöglichen - führt gleichzeitig aber auch zu höheren Anforderungen an Informationssicherheit und Datenschutz. Die Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit zusammenzubringen und dabei die positiven Effekte der Digitalisierung zu forcieren, ohne dabei potentielle negative Auswirkungen aus den Augen zu verlieren, ist eine der größten Herausforderungen für die gesamte IT-Branche.



# Unser Nachhaltigkeitsansatz



<a href="#">Strategie</a>	<a href="#">Wesentlichkeit</a>	<a href="#">Ziele</a>	<a href="#">Beteiligung der Anspruchsgruppen</a>
---------------------------	--------------------------------	-----------------------	--

## Strategie

Die Werte der abat AG sind in unseren [Leitsätzen](#) festgehalten, die seit der Gründung des Unternehmens den Rahmen für unser Handeln vorgeben. Dazu gehört, dass wir eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur pflegen, in der die Mitarbeiter durch gemeinsame Rechte und Pflichten Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens tragen. Unsere Unternehmenskultur prägt auch unseren Nachhaltigkeitsansatz, der aus den drei Bereichen „Nachhaltigkeit in den eigenen Dienstleistungen“, „Nachhaltigkeit unseres Unternehmens“ sowie der „Nachhaltigkeit im Verhalten unserer Mitarbeiter“ besteht. Mit diesem Ansatz verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltige Entwicklung möglichst ganzheitlich zu unterstützen.



### Nachhaltigkeit in den eigenen Dienstleistungen

Durch unsere Dienstleistungen mit dem Schwerpunkt Digitalisierung und Nachhaltigkeit verbinden wir zwei wichtige Trends unserer Zeit und unterstützen so Unternehmen dabei, ihren Nachhaltigkeitsanforderungen zu begegnen. In diesem Bereich arbeiten wir eng mit unserer Tochter [ID-Impuls GmbH](#) zusammen, die sich auf die Entwicklung von nachhaltigkeitsrelevanten Software-Lösungen spezialisiert hat. Mit unseren Beratungsleistungen und der Entwicklung von innovativen und nachhaltigkeitsrelevanten Softwarelösungen können wir auch über unser Unternehmen hinaus eine nachhaltige Entwicklung fördern.



### **Nachhaltigkeit unseres Unternehmens**

Unser Kerngeschäft besteht aus der Beratung und Entwicklung von Softwarelösungen mit Schwerpunkt auf SAP, weshalb wir weder besonders ressourcenintensiv oder flächenintensiv wirtschaften, noch umfangreiche Lieferketten oder Produktionsprozesse aufweisen. Für uns als Beratungshaus sind hingegen die Emissionen aus unseren Dienstreisen oder die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wesentliche Themen. Als Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe an, Rahmenbedingungen zu schaffen, die unser Verständnis eines nachhaltigen Wirtschaftens ermöglichen.



### **Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitern**

Unseren Mitarbeitern kommt eine Schlüsselrolle in unserem Nachhaltigkeitsansatz zu, denn sie arbeiten maßgeblich daran mit, Nachhaltigkeit in unseren Dienstleistungen und unserem Unternehmen zu verankern und zu leben. Ziel ist es jedoch nicht nur nachhaltiges Verhalten im Unternehmensalltag zu unterstützen, sondern auch Wissen in diesem Bereich zu vermitteln und die Mitarbeiter zu motivieren, dieses Wissen nicht nur bei der Arbeit, sondern auch privat anzuwenden.

## Wesentlichkeit

Derzeit befinden wir uns in der Durchführung unserer Wesentlichkeitsanalyse. Im Jahr 2017 haben wir mit einer Umfrage die wesentlichen Themen aus Sicht unserer Mitarbeiter ermittelt. Als Basis für diese Umfrage diente eine Masterarbeit, in der verschiedene für ein IT-Beratungshaus potentiell relevante Nachhaltigkeits-themen am Beispiel der abat AG untersucht wurden. Für das kommende Jahr wollen wir weiter an der Ausarbeitung unserer wesentlichen Themen arbeiten. Dafür sollen dann auch die Sustainable Development Goals miteinbezogen werden. Aus den bisherigen Ergebnissen lassen sich folgende wesentliche Themen identifizieren:



- Interessen und Entwicklung der Mitarbeiter
- Nachhaltige Kunden- und Geschäftsbeziehungen
- Innovation und Wissen
- Umwelt- und Klimaschutz
- Nachhaltigkeitsaspekte in den eigenen Dienstleistungen



Fachpersonal anzuwerben und zu halten ist aufgrund unseres Geschäftsumfeldes als IT-Unternehmen von besonderer Bedeutung. Daher wird das Thema „**Interesse und Entwicklung der Mitarbeiter**“ als besonders relevant angesehen. Bereits seit der Gründung des Unternehmens engagieren wir uns überdurchschnittlich stark in diesem Bereich, der beispielsweise Gesundheitsförderung, Familienfreundlichkeit und Weiterbildung umfasst.



„**Nachhaltige Kunden- und Geschäftsbeziehungen**“ sind ebenfalls bereits seit unserer Unternehmensgründung ein zentrales Thema, da für uns die langfristigen und vertrauensvollen Beziehungen zu unseren Kunden und Partnern ein wesentlicher Faktor für unseren Geschäftserfolg darstellen.



„**Innovation und Wissen**“ ist ein Thema, das sowohl für unseren langfristigen Geschäftserfolg, als auch für die Entwicklung unserer Mitarbeiter von besonderer Bedeutung ist. Nur durch den kontinuierlichen Aufbau und die Weitergabe von Wissen ist es uns möglich, die besten Ergebnisse für unsere Kunden zu erbringen. Beispielsweise beschäftigen wir uns mit Themen wie SAP S/4HANA, Big Data, Blockchain, Internet of Things oder Predictive Analytics.



„**Umwelt- und Klimaschutz**“ wird ebenfalls als wesentlich eingeschätzt. In einigen Bereichen haben wir bereits Umweltmaßnahmen umgesetzt, beispielsweise ist unser Bürogebäude in Anlehnung an die Kriterien der DGNB gebaut worden. In anderen Bereichen, wie der Mobilität unserer Mitarbeiter, sehen wir uns mit verschiedensten Zielkonflikten konfrontiert.



Durch den kontinuierlichen Ausbau der „**Nachhaltigkeitsaspekte in unseren eigenen Dienstleistungen**“ können wir auch über unser Unternehmen hinaus positiven Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen und so ebenfalls indirekt zu weiteren Verbesserungen in verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten beitragen.

## Ziele

Im Jahr 2017 haben wir die Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter vorangetrieben. So haben wir drei strategische Bereiche definiert, in denen wir unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen weiter ausbauen. Die drei Bereiche unserer Strategie „Nachhaltigkeit in den eigenen Dienstleistungen“, „Nachhaltigkeit unseres Unternehmens“ und „Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitern“ spiegelt sich auch in unterschiedlichen Zielsetzungen für die jeweiligen Bereiche wieder.

In dem Bereich „[Nachhaltigkeit in den eigenen Dienstleistungen](#)“ verfolgen wir das Ziel, diese weiter auszubauen und erfolgreich am Markt zu platzieren. Durch die Kombination aus unserem Wissen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Digitalisierung, können wir sowohl unsere Kunden unterstützen ihren Nachhaltigkeitsanforderungen besser zu begegnen und so auch über unser Unternehmen hinaus zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Durch die Eingliederung der [ID-Impuls GmbH](#) – einem Unternehmen spezialisiert auf die Entwicklung nachhaltiger Softwarelösungen – haben wir im Jahr 2017 weitere Fortschritte in diesem Bereich erzielt.












In Bezug auf unser eigenes Unternehmen möchten wir unseren langfristigen Geschäftserfolg sichern, wofür verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte eine entscheidende Rolle spielen. Insbesondere ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Kunden und Partnern, eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit (und dadurch geringe Fluktuation) sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter sind dafür entscheidende Faktoren. Im ökologischen Bereich möchten wir unsere Auswirkungen weiter reduzieren und Rahmenbedingungen schaffen, um ein nachhaltigeres Verhalten unserer Mitarbeiter zu fördern.



Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zur langfristigen Verankerung von Nachhaltigkeit sowohl in unserem Unternehmen als auch in unseren Dienstleistungen. Um dies zu erreichen sind die Vermittlung von Wissen im Bereich Nachhaltigkeit und die Unterstützung von nachhaltigem Verhalten wichtige Aspekte. Wichtig ist uns dabei, dass unsere Mitarbeiter sich ganzheitlich mit dem Thema beschäftigen. Durch unsere offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur haben unsere Mitarbeiter viele Freiheiten. Diese Freiheiten auf möglichst nachhaltige Weise zu leben, liegt in der Verantwortung unserer Mitarbeiter. Um unseren Mitarbeitern einen einfachen Zugang zu dem Thema Nachhaltigkeit zu ermöglichen, haben wir eine Vortragsreihe mit anschließenden Diskussionsrunden ins Leben gerufen. Diese behandelt die verschiedenen Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung und wird durch eingebrachte Themen der Mitarbeiter ergänzt.

In unserem ersten UN Global Compact Bericht aus dem Jahr 2016 haben wir uns einige Ziele gesetzt, von denen wir den Großteil umgesetzt haben. Mit der Einführung eines Nachhaltigkeitskodex und der Durchführung eines Workshops zur Identifizierung unserer Stakeholder haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter verankert. Wir haben eine software-basierte Berichterstattung eingeführt. Auch diesen Bericht haben wir mit Unterstützung unserer Software [ID-Report](#) erstellt. Mit dem Beitritt zu Hanse-Fit haben wir die Unterstützung von Sportmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter weiter ausgebaut. Unseren Beitrag zu den SDGs analysieren wir noch. Weitere Vorhaben wie die Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung oder der Ausbau der Stakeholderkommunikation sind fortlaufend und dem entsprechend im Jahr 2017 nicht abgeschlossen.



- |  |  |
|--|--|
|  Stakeholder Analyse durchführen  |  Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung |
|  Berichterstattung auf Softwarebasis einführen                              |  Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in unserem Intranet  |
|  Verhaltenskodex einführen  |  Weiterer Ausbau des Stakeholder-Dialogs                    |
|  Analyse unseres potentiellen Beitrags zu den SDGs                         |  Stetiger Ausbau der Berichterstattung                     |
|  Weitere Verankerung des Themas Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens |  Verbesserung der Datenbasis                              |
|  Ausbau der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter                          |  Bildung der Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit         |

## Prozesse und Kontrolle

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie der drei Bereiche „Dienstleistung“, „Unternehmen“ und „Mitarbeiter“ spiegelt sich auch in unseren Unternehmensprozessen wider. Die Prozesse unserer Beratungs- und Software-dienstleistungen sind sowohl im SAP-Geschäftsfeld als auch in unserem Nachhaltigkeitsgeschäftsfeld durch die Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden geprägt. In Bezug auf das interne Nachhaltigkeitsmanagement, befinden wir uns im Einführungsprozess. Unsere Mitarbeiter werden über regelmäßige Vorträge über das Thema Nachhaltigkeit informiert, die anschließend auf unserer internen Video-Plattform zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung auf höchster Ebene für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Finanzvorstand und Mitgründerin des Unternehmens Gyde Wortmann. Operativ wird das Thema von den Mitarbeitern des Geschäftsfeldes Nachhaltigkeit betreut.

Letztes Jahr haben wir einen Nachhaltigkeitsbericht in Form eines UN Global Compact Berichts veröffentlicht. Dieses Jahr orientieren wir uns zusätzlich an den Kriterien des DNK und berichten auch über weitere Aspekte wie Strategie, Wesentlichkeit und unsere Wertschöpfungskette. Dieses Jahr veröffentlichen wir außerdem unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht mit unserer Software ID-Report und haben daher dieses Jahr das erste Mal die Datenerfassung und die Berichtsgestaltung und -veröffentlichung mit der Unterstützung unserer Software durchgeführt. Dadurch haben wir die Nachvollziehbarkeit des gesamten Prozesses erhöht und die Erfassung und Verarbeitung der notwendigen Informationen vereinfacht.

## Beteiligung der Anspruchsgruppen

Schon bei der Gründung unseres Unternehmens vor 20 Jahren wurde bei der Entwicklung der Leitsätze der Stakeholder-Ansatz berücksichtigt und definiert, was ab jetzt für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere Partner und unser Unternehmen selbst bedeutet. Unser ebenfalls bei der Gründung definiertes Grundprinzip, Menschen zu vertrauen und respektvoll miteinander umzugehen, prägt dabei unseren Umgang mit unseren Anspruchsgruppen. Im Jahr 2017 wurde ein erster Workshop zur Identifizierung von weiteren relevanten Stakeholdergruppen durchgeführt, an dem Mitarbeiter mit unterschiedlichen Funktionen sowie Vorstände und Eigentümer teilgenommen haben. Dabei wurden folgende Stakeholdergruppen identifiziert:



**Mitarbeiter**  
**Kunden**  
**die SAP**  
**Eigentümer/ Aktionäre**  
**Partner**  
**Lieferanten**

**Hochschulen**  
**Mitbewerber**  
**Verbände**  
**Lokale Gemeinden**  
**Staat**

Während des Workshops wurde auch eine Einschätzung des Einflusses von verschiedenen Anspruchsgruppen auf uns, bzw. unser Einfluss auf die verschiedenen Stakeholder vorgenommen. Als Anspruchsgruppe, die von unseren Handlungen am stärksten beeinflusst wird und auf uns den höchsten Einfluss ausübt, wurden unsere Mitarbeiter identifiziert. Ebenfalls üben unsere Kunden und die SAP einen hohen Einfluss auf uns aus.

Die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern erfolgt auf vielfältige Weise, neben persönlichen Gesprächen und Mails beispielsweise auch durch einen wöchentlichen Newsletter und einem regelmäßigen Chat mit der Geschäftsleitung. Wir nehmen regelmäßig an der Top Job Umfrage der Universität St. Gallen teil, bei der wir für das Jahr 2017 den 2. Platz in unserer Größenkategorie erreichten. Durch die Auswertung der Ergebnisse gelangen wir zu einem besseren Einblick über die Sichtweise unserer Mitarbeiter und können dadurch deren Bedürfnisse besser verstehen und berücksichtigen. Im Jahr 2017 haben wir außerdem das erste Mal eine Nachhaltigkeitsumfrage durchgeführt, in der das Nachhaltigkeitsverständnis und die für unsere Mitarbeiter wesentlichen Themen aus Sicht unserer Mitarbeiter abgefragt wurde. Die Ergebnisse sind mit in die erste Identifizierung unserer wesentlichen Themen eingeflossen (siehe [Wesentlichkeit](#)).

# Mitarbeiter



[Gute Arbeitsbedingungen](#)

[New Work](#)

[Mitarbeiterkennzahlen](#)

## Gute Arbeitsbedingungen

Als IT-Beratungs- und Entwicklungshaus basieren unsere Dienstleistungen und Produkte auf dem Wissen und Können unserer Mitarbeiter. Daher gehören gute Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter schon seit der Gründung zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. Die Basis dafür bildet unsere Unternehmensphilosophie, die Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter in den Fokus setzt, wie vielleicht auch aus den Prinzipien des [New Work](#) bekannt. Auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu achten bedeutet für uns nicht nur ihnen möglichst viel Freiraum zur Verfügung zu stellen, sondern auch auf ihre individuelle Lebenssituation einzugehen und mit ihnen zusammen individuelle Lösungen zu suchen. Offenheit und ein Begegnen auf Augenhöhe sind Teil unseres täglichen Miteinanders. Unsere flachen Hierarchien zeigen sich auch in einer Kultur des Duzens. Unabhängig von der Position – vom Auszubildenden bis zum Vorstand – wird diese persönlichere Form der Anrede praktiziert, wodurch ein vertrauterer Umgang auf Augenhöhe entsteht. Prinzipiell bekommen bei uns alle Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Außerdem ist es uns wichtig unsere Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Das erreichen wir über unsere Tantiemeregulung, die seit der Gründung des Unternehmens für unsere Mitarbeiter gilt.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

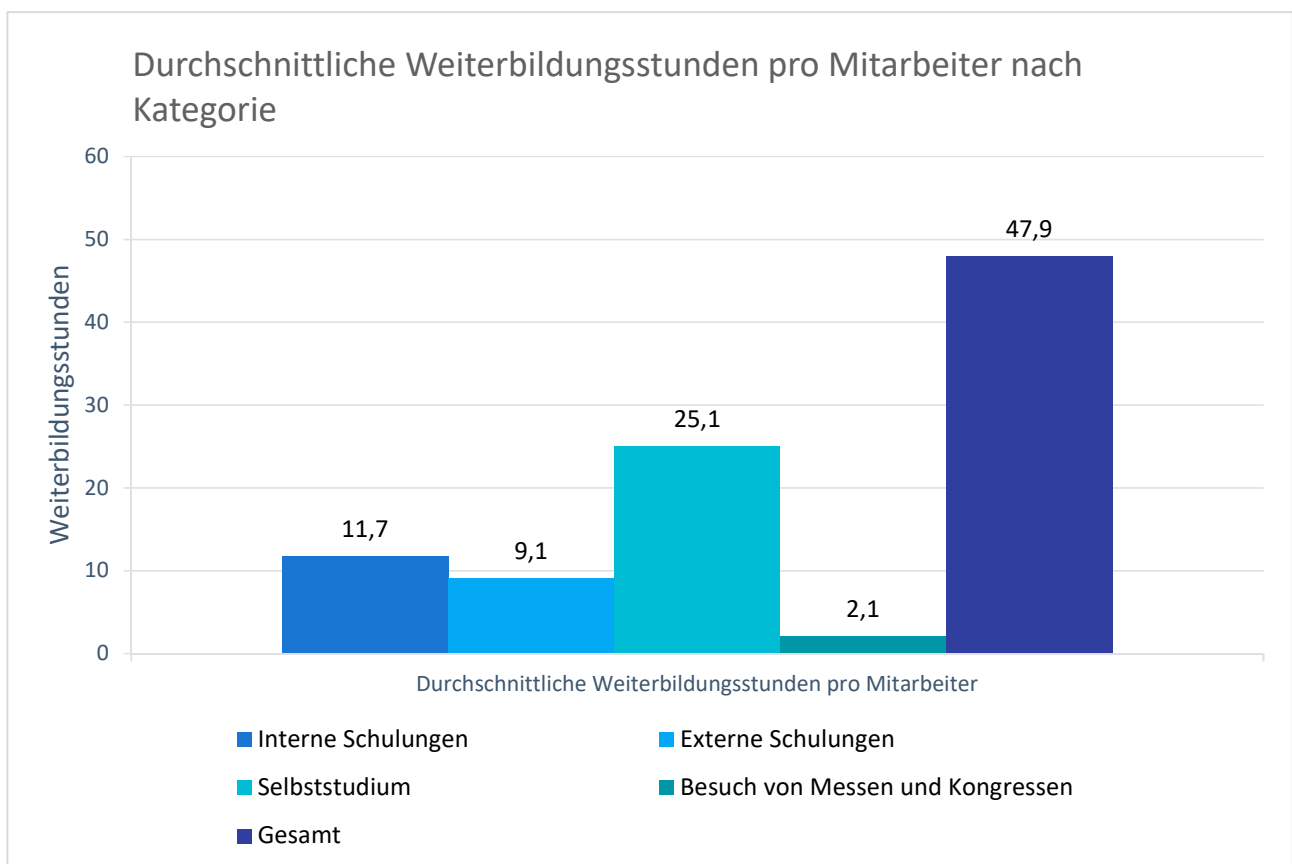
Aufgrund der häufigen Reisetätigkeiten als Beratungsunternehmen stellt für uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Herausforderung dar. Wir versuchen unseren Mitarbeitern eine möglichst gute Worklife Balance zu bieten und die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben zu fördern. So sind unsere Mitarbeiter frei in der Wahl ihres Arbeitsortes und -zeit, solange dies mit unseren Unternehmensprinzipien und den Kundenanforderungen übereinstimmt. Generell gehen wir auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter ein und versuchen mit



ihnen zusammen Lösungen zu finden, die für ihre individuelle Situation funktionieren. Beispielsweise ermöglichen wir unseren Mitarbeitern längere Auszeiten für Reisen, Familienarbeit, Sozialarbeit oder für ihre persönliche Entwicklung.

## Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter können sich auf verschiedensten Wegen weiterbilden, beispielsweise über interne und externe Schulungen. Diese können sowohl fachbezogen, als auch fachübergreifend sein und beispielsweise Themen wie Konfliktmanagement umfassen. Neue Methoden und Technologien werden im Rahmen einer internen Vortragsreihe regelmäßig vorgestellt und die Vorträge anschließend auf unserer Videoplattform zur Verfügung gestellt. Auch nutzen viele Mitarbeiter die Gelegenheit des Selbststudiums mit den zur Verfügung stehenden Materialien und Online-Kursen. Der Besuch von fachspezifischen Kongressen und Messen rundet das Weiterbildungsangebot ab. Für die kontinuierliche Verbesserung der Wissensvermittlung beschäftigt sich außerdem ein internes Team mit dem Thema Wissensmanagement. Durchschnittlich hat jeder Mitarbeiter im Jahr 2017 ca. 48 Stunden in Weiterbildung investiert [2]. Generell weisen die Inanspruchnahme von Schulungen und anderen Weiterbildungsmöglichkeiten große Unterschiede zwischen den verschiedenen Mitarbeiterkategorien auf. Die Mitarbeitergruppe, die sich am meisten weitergebildet hat, die Entwicklerinnen und Beraterinnen mit durchschnittlich etwa 74 Stunden. Mit etwa 25 Stunden wurde das Selbststudium am häufigsten genutzt, um sich weiterzubilden, gefolgt von internen Schulungen mit durchschnittlich ca. 12 Stunden pro Mitarbeiter. Eine Schwierigkeit in Bezug auf die Erfassung unserer Weiterbildungsstunden ist, dass sich Mitarbeiter auch weiterbilden ohne dies in der Zeiterfassung als solche anzugeben. Daher können die tatsächlichen Weiterbildungsstunden von denen hier angegebenen abweichen. Eine genaue Darstellung aller Weiterbildungsstunden nach Kategorien können unter [Mitarbeiterkennzahlen](#) gefunden werden.



[2] Alle Zahlen in Bezug auf Weiterbildungsstunden beinhalten die erweiterte Geschäftsleitung und den Vorstand.



## Mitarbeitergesundheit

Für unsere Mitarbeiter bieten wir verschiedene Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Beispielsweise sind wir seit 2017 Mitglied bei HanseFit, einem Netzwerk von Fitnessstudios und anderen Sporteinrichtungen. Im Rahmen der Gesundheitsförderung achten wir auch auf ergonomische Büromöbel und ein menschenfreundliches Arbeitsumfeld. Für die Mitarbeiter gibt es an unseren Standorten Getränke wie Kaffee, Wasser und Säfte. Einmal in der Woche wird außerdem ein großer Obstkorb zur Verfügung gestellt. Es werden außerdem Workshops zur Bewältigung von Stress im Arbeitsalltag angeboten. Die regelmäßigen Besuche eines Betriebsarztes rundet unsere angebotenen Gesundheitsleistungen ab. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 4 Unfälle gemeldet. Durchschnittlich waren unsere Mitarbeiter im Berichtszeitraum für 5 Tage krangeschrieben [3].

## Diversität & Chancengleichheit

Die Diversität unserer Belegschaft ist für uns ebenfalls ein wichtiges Anliegen. Der Umgang mit sozialer und nationaler Vielfalt gehört für uns zum Alltag, denn wir beschäftigen Mitarbeiter aus mehr als einem Dutzend Nationalitäten. Wir sehen diese kulturelle Vielfalt als Chance Dinge aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten, beispielsweise indem wir uns unsere Sicht- und Verhaltensweisen durch regelmäßige Diskussionen bewusst machen. Vielfalt innerhalb der Belegschaft ist uns auch in Bezug auf unsere Altersstruktur wichtig, denn die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern wird von uns als bereichernd angesehen. Nur so können die verschiedenen Generationen gegenseitig voneinander profitieren. Die jüngeren Mitarbeiter kennen sich oft in den neuesten Technologien aus – ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens. Die älteren Mitarbeiter greifen auf umfangreiche Berufs- und Lebenserfahrung zurück, die sie in teilweise jahrzehntelanger Tätigkeit als Berater, Entwickler oder interner Mitarbeiter erworben haben. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen den Generationen können alle Seiten gegenseitig voneinander profitieren.

Altersgruppe	Männlich	Weiblich
unter 30 Jahre	0	0
30 Jahre bis 50 Jahre	6	1
über 50 Jahre	7	1

Diversität in der Geschäftsleitung nach Altersgruppe und Geschlecht [4]

Uns ist auch die Gleichberechtigung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern ein wichtiges Anliegen. Mit ca. 23 % ist der Frauenanteil an der Belegschaft eher gering, was in SAP-Beratungsunternehmen allerdings nicht ungewöhnlich ist. Unsere Mitarbeiterinnen sahen laut einer internen Befragung vor einigen Jahren keine Notwendigkeit für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen, da sie sich bereits gleichberechtigt fühlen. Im Jahr 2017 wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, können sich prinzipiell an jeden Mitarbeiter im Unternehmen wenden, dem sie vertrauen. Als weitere Ansprechpartner stehen die Personalverantwortlichen und die offizielle Geschäftsführung zur Verfügung.

## 22,7 % Frauenanteil im Unternehmen

[3] Exkl. Vorstand

[4] Die Werte beinhalten die erweiterte Geschäftsleitung und den Vorstand.

## Mitarbeiterkommunikation

Eine Besonderheit unseres Geschäftsmodells ist, dass dieses auf Projektarbeit beruht und viele unserer Mitarbeiter oft beim Kunden Vorort, im Homeoffice oder in unseren Büros arbeiten. Daher arbeiten unsere Mitarbeiter über ganz Deutschland verteilt in ihren jeweiligen Projekten und haben wenig Kontakt zu Mitarbeitern aus anderen Projekten. Umso wichtiger ist es daher für uns als Unternehmen einen Rahmen zu schaffen, in dem ein persönlicher Austausch zwischen all unseren Mitarbeitern stattfinden kann. Denn nur so lässt sich ein guter Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens aufrechterhalten. Damit unsere Mitarbeiter die Gelegenheit bekommen sich regelmäßig persönlich auszutauschen, veranstalten wir viermal im Jahr unsere Teamevents, zu denen alle Mitarbeiter der abat AG eingeladen werden. Daneben veröffentlichen wir einmal in der Woche einen Newsletter, in dem über neueste Entwicklungen im Unternehmen, in den Projekten oder auch im persönlichen Umfeld der Mitarbeiter - etwa Hochzeit oder Geburt – informiert wird. Jeder kann dort Inhalte beitragen, denn der Newsletter ist ein gemeinsames Dokument aller Mitarbeiter. In Chats mit der Geschäftsleitung ist es außerdem möglich direktes Feedback, Kritik und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Auch die Mitwirkung beim Thema Nachhaltigkeit steht jedem Mitarbeiter offen.



Thomas Bätge, Corinna Pralle und Wolfgang Clement (v.l.)

Unsere hohen Ansprüche im Bereich Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbedingungen zeigen sich auch in unserer Auszeichnung als ein „Top Job“-Arbeitgeber. Mit dem „Top Job“-Siegel der Universität St. Gallen werden nur Unternehmen ausgezeichnet, die besonders mitarbeiterfreundlich sind und sich für eine gesunde Arbeitskultur stark machen. Das „Top-Job“-Siegel haben wir bereits mehrmals erhalten. Auch im Jahr 2017 wurden wir als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet und erreichten den zweiten Platz in unserer Größenklasse.

## New Work

Die Philosophie des New Work ist schon seit der Gründung 1998 Kern unserer Arbeitsweise. Allerdings wurde diese erst Anfang 2016 mit diesem feststehenden Begriff versehen. Ausgangspunkt eines verantwortungsvollen Miteinanders war die Tatsache, dass die vier Gründer der abat AG aus einem Konzern kamen und dort erfahren haben, dass zu starre Strukturen und Regeln die Innovationsfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters negativ beeinträchtigen können.

## Selbstverantwortliches Handeln im Sinne des Unternehmens

Im Gegensatz hierzu soll sich das Team der abat AG selbst organisieren, soll noch mehr als ermächtigt, nämlich befähigt und berechtigt werden, Entscheidungen selbst zu treffen. Nur ganz wenige Regeln wurden als „Leitplanken“ installiert. Im Sinne von: „In diesem Bereich kannst du dich bewegen. Überlege aber bitte immer selbst, was am sinnvollsten ist“. Ein Beispiel für die Nutzung des „gesunden Menschenverstandes“ ist

die Organisation der Dienstreisen. Jeder Mitarbeiter entscheidet selbst, welche Reiseart er subjektiv für sich am zweckmäßigsten ansieht: [Dienstwagen, Bahnfahrt oder Flug](#). Deshalb ist die Weiterbildung über Nachhaltigkeit und die Motivation zum nachhaltigen Handeln der Mitarbeiter ein Schwerpunkt innerhalb unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Denn nur so können unsere Mitarbeiter, die ihnen zur Verfügung stehenden Freiheiten auf eine nachhaltige Weise nutzen. Schlussendlich findet die wertschöpfende Arbeit des Unternehmens in den Projekten statt. Hier ist es für uns und unsere Kunden wichtig, dass sich jedes Teammitglied optimal auf wertschöpfende Aufgaben fokussieren kann. Und jeder entscheidet deshalb für sich, was dazu beiträgt, diese Leistung zu fördern.

## Selbstverantwortliches Handeln im Sinne des Kunden

In den ersten Jahren der Unternehmensgeschichte waren Projektleiter zumeist Mitglieder aus der Geschäftsleitung. Das führte automatisch dazu, dass Entscheidungen innerhalb der Projekte auf „kurzem Dienstweg“ getroffen wurden. Diese äußerst erfolgreiche Philosophie wird durch die Arbeitsweise wie beim New Work bis heute weiterverfolgt, auch wenn nun die Mitglieder der Geschäftsführung seltener beim Kunden im Projekt arbeiten. Um jederzeit im Sinne



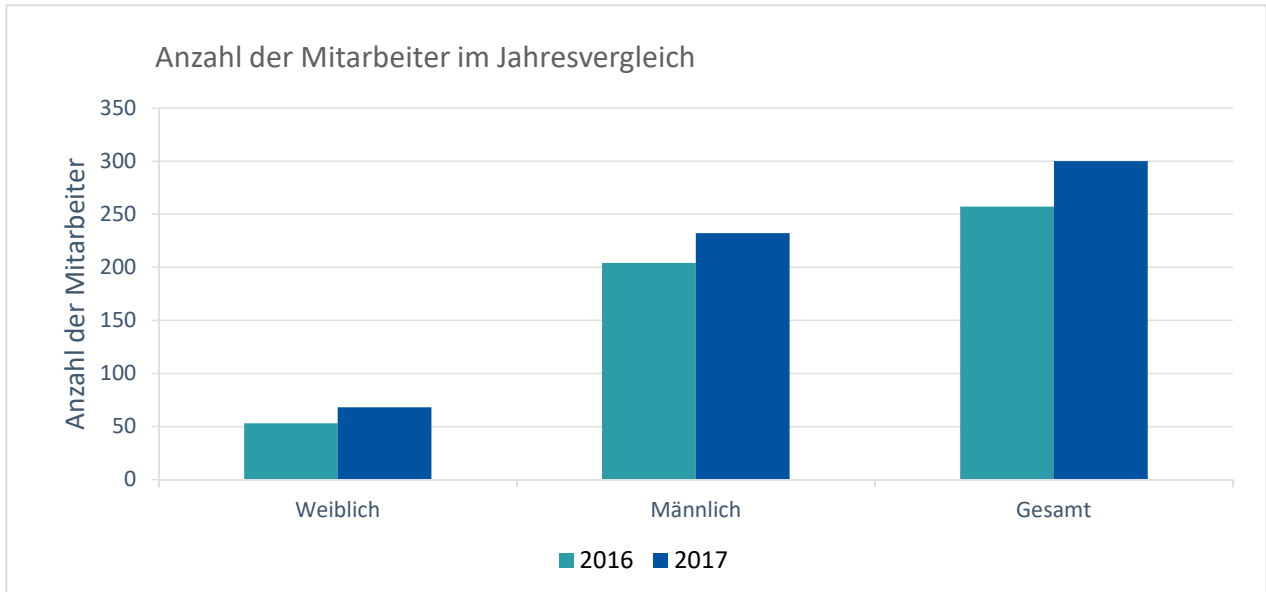
unserer Kunden reaktionsfähig zu sein, ist selbstverantwortliches unternehmerisches Handeln eine Grundvoraussetzung der Projektarbeit. Jeder Mitarbeiter der abat AG ist somit Ansprechpartner für unsere Kunden und kann Entscheidungen treffen, die das Projekt zügig und erfolgreich zum Abschluss bringen.

## Erfolgreiches New Work bei abat

Ein exemplarisches Beispiel dieser Arbeitsweise ist ein Projekt bei einem oberfränkischen Automobilzulieferer mit Kernkompetenz „Mechatronische Systeme für Türen, Sitze und Elektromotoren“. Eine Gruppe von Beraterinnen, Beratern, Entwicklerinnen und Entwicklern hat von der Akquise über Einkaufsverhandlung, Vertragsabschluss, Projektabwicklung, Go Live bis hin zu Support-Verhandlungen alles in Eigenregie durchgeführt und so erfolgreich beendet, dass auch der Kunde das Projekt als Success-Story gern nach außen kommuniziert.

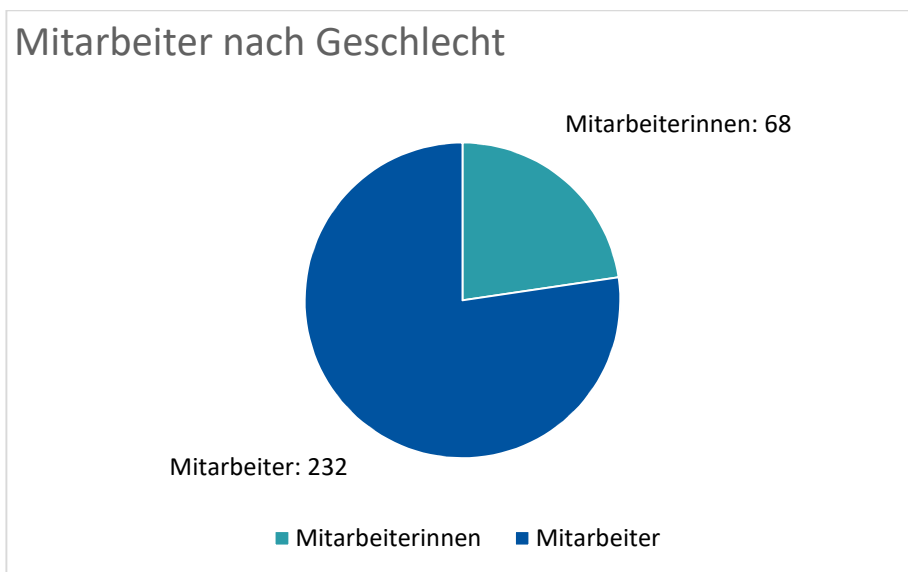
# Mitarbeiterkennzahlen

## Allgemeine Informationen über Mitarbeiter [5]



Altersgruppe	Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Mitarbeiterinnen	Gesamt
unter 30 Jahre	73	34	107
30 Jahre bis 50 Jahre	117	24	141
über 50 Jahre	35	9	44
Gesamt	225	67	292

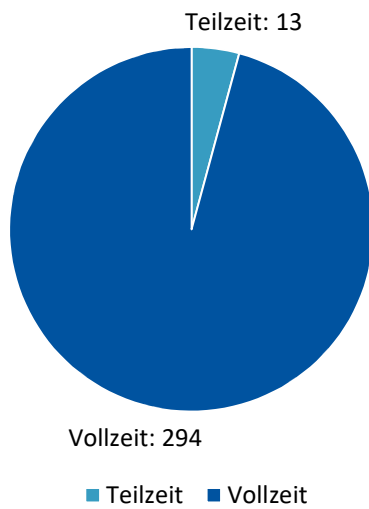
Mitarbeiter nach Altersgruppe (exkl. Geschäftsführung) [6]



[5] Sofern nicht anders angegeben umfassen die Mitarbeiterkennzahlen Studierende, Auszubildende, Berater, Entwickler, interne Mitarbeiter und die erweiterte Geschäftsleitung, exkl. Vorstand.

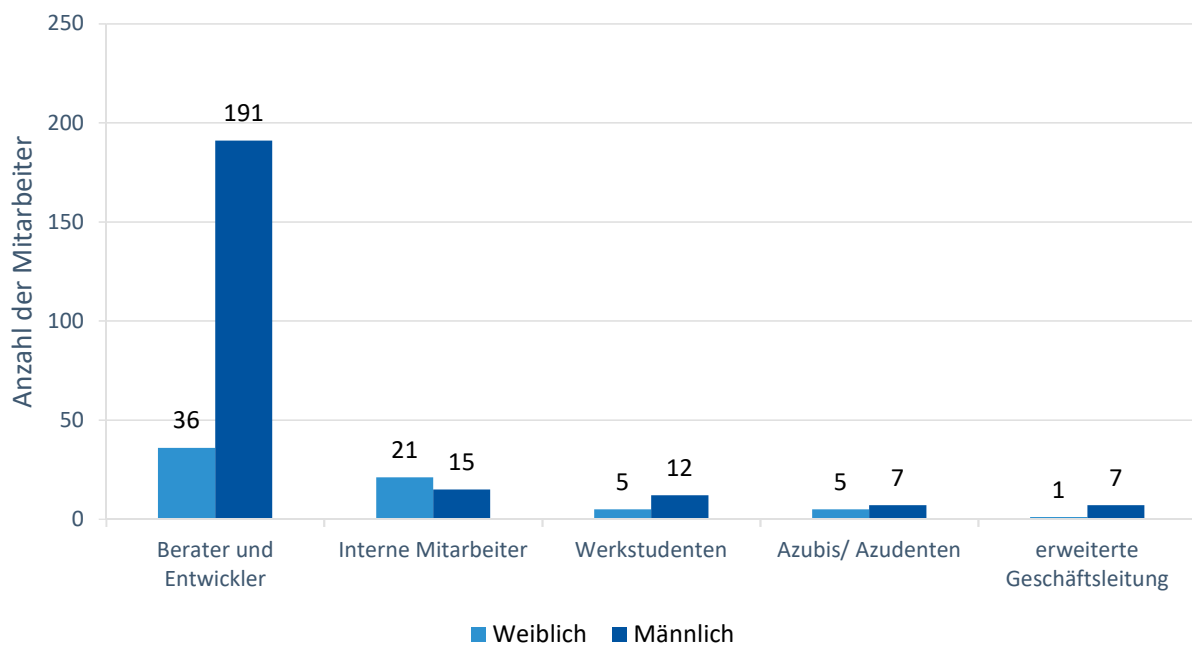
[6] Die Altersstruktur der Geschäftsleitung wird unter „Gute Arbeitsbedingungen“ abgebildet.

## Mitarbeiter nach Beschäftigungsart



**100 %** unserer Mitarbeiter haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag

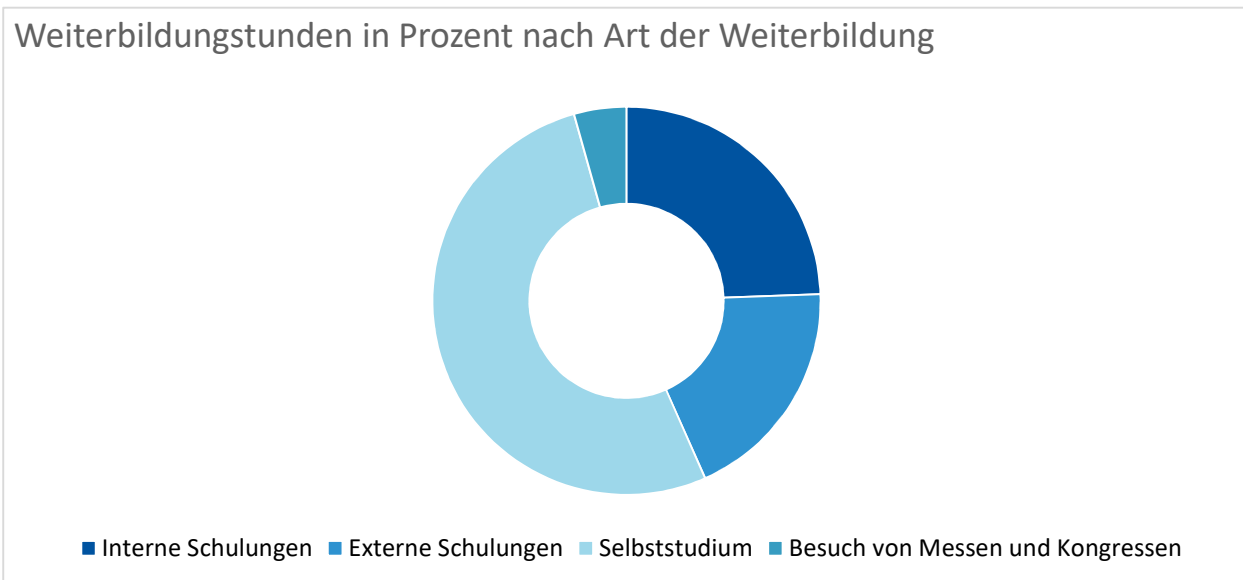
## Mitarbeiter nach Kategorie



## Weiterbildung [7]

Art der Weiterbildung	Weiterbildungsstunden 2017	Weiterbildungsstunden 2016
Interne Schulungen	3.599	4.214
Externe Schulungen	2.780	1.727
Selbststudium	7.691	7.996
Besuch von Messen und Kongressen	644	340
<b>Gesamt</b>	<b>14.714</b>	<b>14.277</b>

Anzahl der Weiterbildungsstunden nach Art der Weiterbildung



Angestelltenkategorie	Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiterin	Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	Durchschnittliche Weiterbildungsstunden gesamt
Interne Mitarbeiter	2,3 h	0 h	1,3 h
Auszubildende und Studierende	15,9 h	54,8 h	41,4 h
Berater und Entwickler	74,2 h	55,0 h	58,1 h
Vorstand und erweiterte Geschäftsleitung	47,8 h	14,2 h	18,7 h
<b>Gesamt</b>	<b>43,1 h</b>	<b>49,3 h</b>	<b>47,9 h</b>

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden nach Angestelltenkategorie und Geschlecht

[7] Die Kennzahlen über die Weiterbildung beinhalten alle Mitarbeiter inkl. Vorstand.

# Umwelt



[Mobilität](#)

[Green Office](#)

[Green IT](#)

[Umweltkennzahlen](#)

## Mobilität

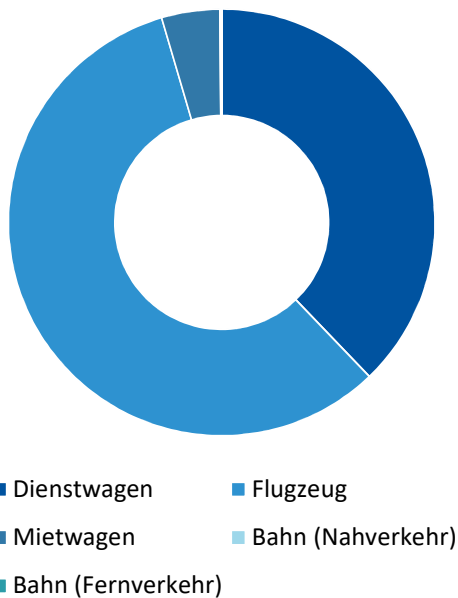
Aufgrund der Art unserer Dienstleistungen und der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden, arbeiten unsere Mitarbeiter häufig bei diesen vor Ort. Dadurch entstehen zum Teil lange Anfahrtswege, die häufig per Dienstwagen oder Flugzeug zurückgelegt werden. Bei der Wahl des Dienstwagens sind Dieselmotoren, 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 außerdem Parkplätze mit den notwendigen Ladestationen sowohl für E-Autos als auch E-Bikes zur Verfügung. Auf Wunsch bekommen unsere Mitarbeiter anstelle eines Dienstwagens auch eine BahnCard 100 zur Verfügung gestellt. Die Nutzung von Fahrrädern wird ebenfalls unterstützt, indem unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geboten wird, Fahrräder zu leasen oder eine kostenfreie Dusche im Bremer Büro zu nutzen.

Für unsere Dienstreisen nehmen wir verschiedene natürliche Ressourcen in Anspruch, insbesondere Treibstoffe wie Diesel oder Kerosin, die auch unsere größte Quelle für klimarelevante Emissionen sind. Insgesamt haben wir im Jahr 2017 9.528.033 km auf unseren Dienstreisen zurückgelegt. Davon fällt der Großteil mit 4.588.315 km bzw. 3.728.845 km auf Reisen per Dienstwagen oder per Flugzeug an. Die restlichen Kilometer wurden per Mietwagen und Bahnfahrten zurückgelegt. Im Jahr 2017 betrug unsere durch Dienstreisen verursachten Emissionen ca. 2.111 t CO<sub>2</sub>e. Davon fallen etwa 799 t CO<sub>2</sub>e auf die Dienstwagennutzung und ca. 1.216 t CO<sub>2</sub>e auf die Reisen per Flugzeug. Im Vergleich zu 2016 haben sich damit die Emissionen durch unsere Dienstwagen kaum geändert, während die Emissionen durch Flugreisen um etwa 8,5 Prozent zurückgegangen sind [8]. Die Emissionen durch Fahrten mit Mietwagen und Bahnfahrten wurden 2017 erstmalig erhoben und fallen mit etwa 93 t CO<sub>2</sub> bzw. 3 t CO<sub>2</sub> deutlich geringer aus als die Emissionen durch Flugreisen und Dienstwagennutzung [9]. Eine Übersicht über alle Emissionen und weitere Energie- und Ressourcenverbräuche kann unter [Umweltkennzahlen](#) gefunden werden.

[8] Die Emissionswerte für 2016 wurden auf Basis der verwendeten Berechnungsmethode für 2017 nachberechnet, um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten. Die Werte weichen daher von denen in unserem UN Global Fortschrittsbericht 2016 ab.

[9] Mietwagen und Bahnfahrten werden als CO<sub>2</sub> berichtet, da die Daten nicht in CO<sub>2</sub>e vorlagen.

### Emissionen der Dienstreisen nach Verkehrsmittel



**2.111,39 t CO<sub>2</sub>e**

gesamte Emissionen durch Dienstreisen

**7,05 t CO<sub>2</sub>e**

durchschnittliche Emissionen pro Mitarbeiter

**221,6 g CO<sub>2</sub>e/km**

durchschnittliche Emissionen pro zurückgelegten Kilometer

Art der Dienstreise	Kilometer
 Dienstwagen	4.588.315 km
 Flugzeug	3.728.845 km
 Mietwagen	772.087 km
 Bahn (Nahverkehr)	40.620 km
 Bahn (Fernverkehr)	398.166 km
<b>Gesamt</b>	<b>9.528.033 km</b>
<b>Emissionen pro Kilometer</b>	<b>221,6 g CO<sub>2</sub>e/km</b>

Da die zurückgelegte Distanz auf Dienstreisen und die Möglichkeiten der Nutzung von umweltfreundlichen Verkehrsmitteln vom Projektstandort abhängig sind, können wir die so entstehenden Emissionen nur bedingt beeinflussen. Wenn möglich, berücksichtigen wir den Wohnsitz des Mitarbeiters bei der Projektplanung, um die Anfahrtswege kurz zu halten und damit die zurückgelegten Kilometer auf Dienstreisen zu reduzieren und die Emissionen zu verringern. Eine weitere Möglichkeit die Dienstreisen zu reduzieren, ist die Nutzung von Remote-Arbeit. Es steht unseren Mitarbeitern frei remote zu arbeiten, allerdings hängt es auch hier vom jeweiligen Projekt ab, ob Remote-Arbeit

möglich und sinnvoll ist. Wir sehen insbesondere den persönlichen Kontakt mit unseren Kunden als essentiell für unseren Unternehmenserfolg, weshalb es uns wichtig ist, dass die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und auch innerhalb des Projekts durch Remote-Arbeit nicht negativ beeinflusst wird. Da unsere Mitarbeiter aufgrund unserer Unternehmensphilosophie möglichst viele Freiheiten auch in der [Gestaltung von Dienstreisen](#) und der Auswahl ihrer Dienstwagen genießen, ist die Weiterbildung der Mitarbeiter über Nachhaltigkeit und das Motivieren der Mitarbeiter zum nachhaltigen Handeln einer der drei Bereiche unserer Strategie. Generell haben die Projektstandorte den größten Einfluss auf unsere Reisetätigkeiten, weshalb die Definition von Reduktionszielen sich als schwierig erweist.



## Green Office

Durch starkes Wachstum in den vergangenen Jahren, waren wir gezwungen uns ein größeres Büro für den Hauptstandort zu suchen und so beschlossen unsere Gründer zusammen mit zwei weiteren Unternehmen gemeinsam ein neues Bürogebäude bauen zu lassen. Bereits bei der Planung dieses Vorhabens wurde Wert auf ökologische Aspekte gelegt, weshalb wir uns an den Maßstäben der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) orientierten. Ende 2015 konnten wir unser neues Hauptbüro in Bremen beziehen.

Die hochwertig gedämmte Außenhülle führt zu einer hohen Energieeffizienz des gesamten Gebäudes. 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. Die großzügigen Glasflächen mit Wärmeschutzverglasung sorgen zusätzlich für eine gute Isolierung. Für die Klimatisierung unserer Bürofläche in Bremen haben wir im Berichtszeitraum insgesamt 71.366 kWh genutzt, was einem Wärmeverbrauch von 36,2 kWh/ m<sup>2</sup> entspricht. Bei der Beleuchtung wurde ebenfalls 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. Durch die großzügigen Glasflächen entsteht ebenfalls ein geringerer Bedarf an Innenbeleuchtung. Insgesamt haben wir durch unsere Büros in Bremen, Walldorf, Wolfsburg und München im Jahr 2017 etwa 79.454 kWh verbraucht, wovon etwa 90 Prozent auf unseren Hauptstandort in Bremen fallen. Damit hat sich unser Verbrauch im Vergleich zum Jahr 2016 mit ca. 59.000 kWh deutlich erhöht. Der starke Anstieg lässt sich damit erklären, dass in unserem Stromverbrauch am Standort Bremen auch der Verbrauch für unsere intern betriebenen Server enthalten sind. Im Jahr 2017 haben wir im Vergleich zu 2016 eine höhere Anzahl an Servern intern betrieben, was sich dementsprechend auch in unserem Stromverbrauch widerspiegelt. Unser Stromverbrauch pro m<sup>2</sup> in unserem Bremer Büro lag 2017 bei 36,5 kWh/ m<sup>2</sup>.



**79.454 kWh** gesamter Stromverbrauch der abat AG

**36,2 kWh/m<sup>2</sup>** Wärmeverbrauch pro m<sup>2</sup> am Hauptsitz Bremen

**36,5 kWh/m<sup>2</sup>** Stromverbrauch pro m<sup>2</sup> am Hauptsitz Bremen

**2.018 m<sup>3</sup>** Wasserverbrauch am Hauptsitz Bremen

Unser Strommix hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verändert. So bezogen wir mit 57 Prozent mehr Strom aus erneuerbaren Energien als im Vorjahreszeitraum. Der Anteil des Kohlestroms hat sich von 29 Prozent auf 26,7 Prozent und der Anteil der Kernenergie von 11 Prozent auf 7,3 Prozent verringert. Neben unseren Dienstreisen ist der Energieverbrauch durch unsere Büros in Bremen, Walldorf, München und

Wolfsburg eine weitere Quelle für klimarelevante Emissionen. Insgesamt wurden durch den Stromverbrauch unserer Büros im Jahr 2017 ca. 23 t CO<sub>2</sub> verursacht. Davon hat mit etwa 20 t CO<sub>2</sub> Emissionen unser Bremer Büro den größten Anteil. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch den Wärmeverbrauch war im Berichtszeitraum nur für das Bremer Büro verfügbar und betrug etwa 20 t CO<sub>2</sub>. Im Vergleich zu unseren Dienstreisen mit einem Ausstoß von etwa 2.111 t CO<sub>2</sub>e ist der Ausstoß von klimarelevanten Emissionen durch unseren Wärme- und Elektrizitätsverbrauch der Büros mit etwa 43 t CO<sub>2</sub> jedoch deutlich geringer.

Neben der Energieeffizienz des Büros ist auch ein möglichst nachhaltiger Bürobetrieb ein weiterer Teil von Green Office. Generell versuchen wir Prozesse zu digitalisieren und möglichst wenig Papier zu nutzen. Auch beschaffen wir hauptsächlich Papier, das mit Umweltzertifikaten, wie dem EU Ecolabel, zertifiziert ist. Der Wasserverbrauch des Standorts Bremen lag 2017 bei ca. 2.018 m<sup>3</sup> [10]. Zum Müllaufkommen liegen für 2017 keine Mengenangaben vor, allerdings handelt es sich dabei hauptsächlich um herkömmlichen Müll aus dem Bürobetrieb, wie Papier- oder Restmüll.

## Green IT

Als IT-Unternehmen basieren unsere Leistungen auf der Nutzung von IT-Geräten, weshalb wir diesen Bereich als relevant für uns betrachten. Aus Nachhaltigkeitsperspektive gibt es für uns in diesem Bereich verschiedene Herausforderungen:

- den Stromverbrauch durch unserer IT-Geräte soweit wie möglich zu verringern
- die IT-Geräte solange wie möglich zu nutzen
- IT-Geräte zu beschaffen, die Nachhaltigkeitskriterien erfüllen



Seit 2011 haben wir nach und nach alle Server virtualisiert, womit wir die Anzahl der Server auf ca. ein Sechstel reduzieren konnten. Auch unser Speicherplatz wurde virtualisiert. Nicht gebrauchte Server werden abgeschaltet, um den Energieverbrauch der Serverlandschaft zu reduzieren. Zudem wurden nahezu alle unsere Server in ein modernes externes Rechenzentrum ausgelagert. Dort ist beispielsweise eine intelligente Klimaanlage in Betrieb, die bei kalten Temperaturen mit Hilfe der Außenluft die Serverräume kühlt und so ebenfalls zu Energieeinsparungen beiträgt. Der Energieverbrauch durch unsere externen Server lag im Jahr 2017 bei knapp 40.000 kWh inkl. Kühlung der Server. Der Energieverbrauch unserer internen Server sind im Verbrauch unserer Bürofläche enthalten.

### **39.790 kWh** Energieverbrauch durch unsere externen Server [11]

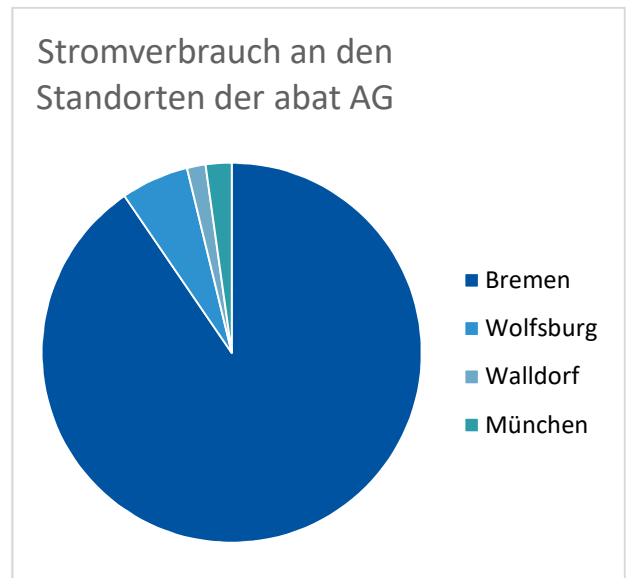
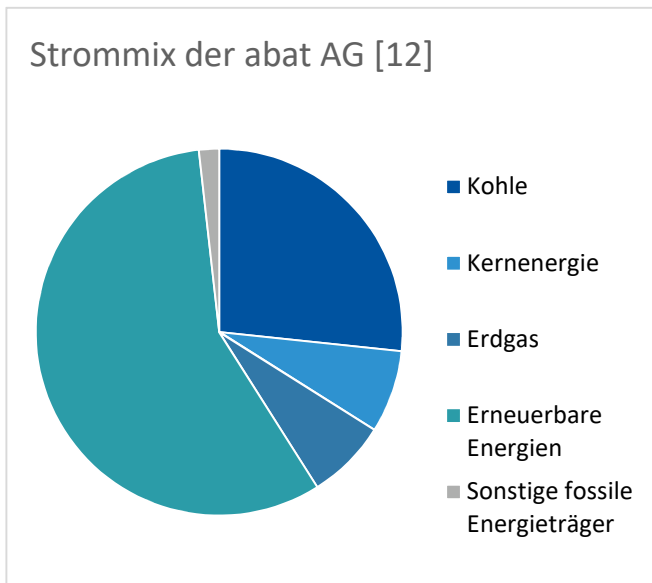
Wir achten bei der Nutzung von Laptops und Servern darauf, diese möglichst lange zu verwenden, beispielsweise indem diese nach der eigentlichen Nutzung als Übungslaptops oder Testserver dienen. Auch nutzen unsere Mitarbeiter Laptops anstelle von Desktop-PCs. Laden kann man diese mit Hilfe von Steckdosenleisten unweit vom Arbeitsplatz. Wir beziehen unsere Server ausschließlich von Fujitsu, da diese die einzigen sind, die – unseres Wissens nach – in Tariflohnländern (insb. Japan und Deutschland) produzieren. Der gute Wartungs- und Reparaturservice von Fujitsu ist ein weiterer Grund, warum wir unserer Server ausschließlich von diesem Hersteller beziehen. Auch unsere Laptops beziehen wir zu einem Anteil von Fujitsu, jedoch steht es hier unseren Mitarbeitern frei auch andere Geräte zu nutzen.

[10] Für die anderen Standorte lagen für den Berichtszeitraum keine Daten vor.

[11] inkl. Kühlung

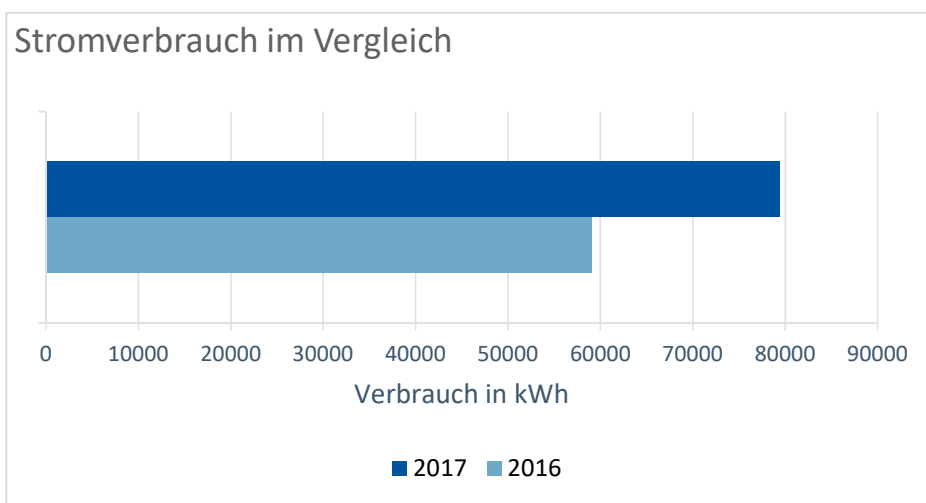
# Umweltkennzahlen

## Green Office & Green IT



Quelle des Energieverbrauchs	Energieverbrauch	Emissionen
Wärme [13]	71.365,8 kWh	20,13 t CO2e
Elektrizität [14]	79.454,3 kWh	23,15 t CO2e
Externe Server	39.789,5 kWh	19,46 t CO2e
Gesamt	190.609,6 kWh	62,73 t CO2e

Energieverbräuche und Emissionen

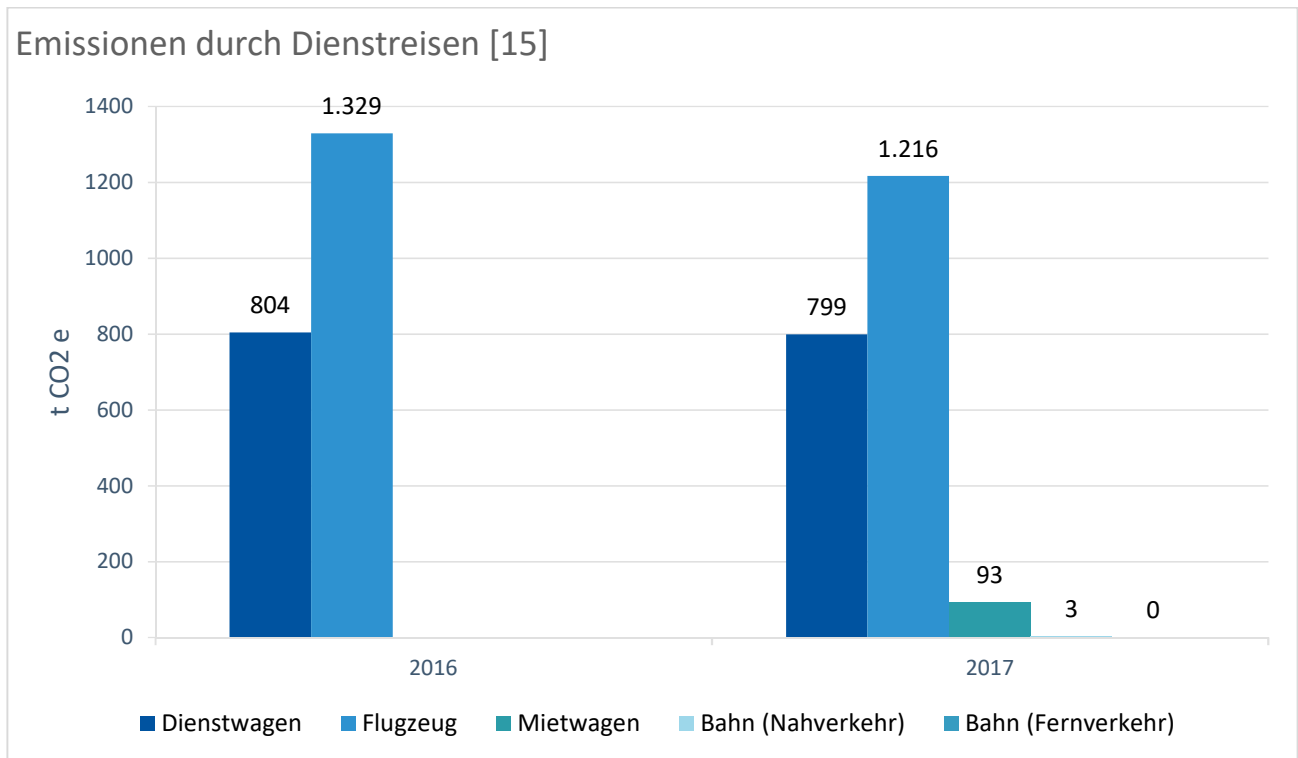


[12] Der Stromverbrauch nach Erzeugungsart für den Standort Walldorf wurde auf Grundlage der Angaben des AEGB berechnet. Quelle: <http://www.ag-energiebilanzen.de/28-0-Zusatzinformationen.html>

[13] Der Energieverbrauch durch Wärmeerzeugung lag 2017 nur für den Standort Bremen vor.

[14] Die Emissionen durch Stromverbräuche der Standorte wurde auf Basis der vom Versorger angegebenen CO2-Werte berechnet. Die Emissionen durch Stromverbrauch am Standort Walldorf wurde auf Grundlage des Konvertierungsfaktors von Statista berechnet. Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38897/umfrage/co2-emissionsfaktor-fuer-den-strommix-in-deutschland-seit-1990/>

## Mobilität



Art der Dienstreise	Kilometer	Emissionen
Dienstwagen	4.588.315 km	799,04 t CO2e
Flugzeug	3.728.845 km	1216,31 t CO2e
Mietwagen	772.087 km	92,98 t CO2
Bahn (Nahverkehr)	40.620 km	3,05 t CO2
Bahn (Fernverkehr) [16]	398.166 km	0 t CO2
Gesamt	9.528.033 km	2.111,39 t CO2e
Emissionen pro Kilometer	221,6 g CO2e/km	

## 2.174,11 t CO2e gesamte Emissionen der abat AG

Scope 1	0 t CO2e
Scope 2	43,28 t CO2e
Scope 3 [16]	2130,84 t CO2e

[15] Für 2016 lagen keine Daten für die Emissionen durch Mietwagen und Bahnfahrten vor. Die für 2017 angegebenen Emissionen für Mietwagen und Bahnfahrten lagen nur in CO2 vor. Die Angaben für Dienstwagen beinhalten auch die privaten Fahrten der Mitarbeiter.

[16] Der Fernverkehr der Deutschen Bahn wird mit 100 Prozent Ökostrom betrieben.

[17] Scope 3 beinhaltet die Emissionen durch Dienstreisen (inkl. Dienstwagen), sowie den Energieverbrauch durch unsere externen Server. [16] Scope 3 bein-

# Wirtschaft



[Nachhaltiges Unternehmertum](#)

[Geschäftsfeld Nachhaltigkeit](#)

[Compliance & Datenschutz](#)

## Nachhaltiges Unternehmertum

Nachhaltiges Unternehmertum bedeutet für uns so zu wirtschaften, dass unser Unternehmen langfristig zu den Erfolgreichen am Markt gehört. Um das zu erreichen greifen verschiedene Aspekte, wie Kundenorientierung, finanzielle Unabhängigkeit, ständige Suche nach innovativen Lösungen und höchste Qualität ineinander. Nachhaltiges Unternehmertum fängt bei uns bei unserer finanziellen Unabhängigkeit an. Die Aktien der abat AG befinden sich ausschließlich im Besitz vom im Unternehmen tätigen oder ehemaligen Vorständen und Mitgliedern der erweiterten Geschäftsleitung. Ein Teil der Aktien wird außerdem vom Unternehmen selbst gehalten. Wir finanzieren uns seit der Gründung selbst, hatten immer einen positiven EBIT und überführten die letzten Jahre mindestens 50% des Gewinns in die Rücklagen. Um die Anforderungen der Kunden erfüllen zu können, wächst die Anzahl der Mitarbeiter der abat kontinuierlich seit mehreren Jahren um durchschnittlich 10% per anno. Dieses Wachstum wird unabhängig von der Auftragslage betrieben und ist ausschließlich von der sozialen und fachlichen Eignung von Bewerbern abhängig. Zur langfristigen Sicherung der Unternehmensnachfolge haben wir vor Jahren damit begonnen weitere Mitarbeiter in die Geschäftsführung aufzunehmen.

**10 % durchschnittliches Mitarbeiterwachstum pro Jahr**

**50 % des Gewinns gehen in die Rücklage**

Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Dienstleistern ist für uns seit der Gründung unseres Unternehmens ein fester Bestandteil unseres Handelns, was sich auch in unseren [Leitsätzen](#) widerspiegelt. So arbeiten wir mit einigen unserer Kunden und Partnern seit fast 20 Jahren zusammen. Auch der fachliche Austausch ist uns wichtig, weshalb wir Mit-



glied in für uns relevanten Gremien, Netzwerken 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-AnwenderGruppe e.V. (DSAG)
- Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e.V. (BVMW)
- UN Global Compact
- B.A.U.M. e.V.
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen

Unser Anspruch ist unseren Kunden das beste am Markt verfügbare Know-how zur Verfügung zu stellen. Dafür beobachten wir fortlaufend die technischen und prozessualen Neuerungen. Diese werden von uns aufgenommen und in Form von Innovationsteams erarbeitet und anschließend an die Mitarbeiter weitergegeben. Aktuell sind die Hauptthemen hierbei SAP [S/4HANA](#), SAP [TM](#) und SAP [EWM](#). Daneben beschäftigen wir uns mit weiteren innovativen Themen wie SAP Leonardo, Internet of Things, Big Data, Blockchain, Predictive Maintenance und Predictive Analytics. Außerdem erstellt abat ein eigenes [MES System](#) auf SAP-Basis, welches das einzige SAP Standard MES für komplexe Variantenfertigung sein wird. Eine Maßnahme zur Kundenzufriedenheit ist zudem unser internes Qualitätsmanagement, ein eigens dafür eingesetztes Team, welches die Qualität in den Projekten kontrolliert und entsprechende Schulungsmaßnahmen und Reviews durchführt.

## Geschäftsfeld Nachhaltigkeit

Wir sind ein SAP-Dienstleister, der bereits seit 20 Jahren IT-Landschaften an die Anforderungen unserer Kunden anpasst. Bei unserer Arbeitsweise gehen wir eigene Wege und suchen eigene Lösungen – auch wenn diese nicht immer konventionell erscheinen mögen. Hierzu passt auch unser Einstieg in die Nachhaltigkeitsberatung. Im Jahr 2013 beschlossen wir den Einstieg in weitere Geschäftsfelder neben der SAP-Beratung zu untersuchen. Im Zuge dessen wurden von der Geschäftsführung und der Mitarbeiterschaft Vorschläge für möglicherweise zukunftssträchtige Geschäftsfelder eingebracht – einer davon war Nachhaltigkeitsberatung. Von 2013 bis 2016 wurde mit der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eine Forschungskoooperation durchgeführt, um den Einstieg in die Nachhaltigkeitsberatung näher zu untersuchen. Im Jahr 2016 haben wir schließlich unser Portfolio um das Geschäftsfeld Nachhaltigkeit erweitert. Durch unseren IT-Hintergrund können wir Themen der Digitalisierung, wie beispielsweise Predictive Maintenance mit Nachhaltigkeit verbinden und langfristig durch diese Kombination unsere Kunden noch umfassender bei der Umsetzung der Anforderungen des 21. Jahrhunderts unterstützen.

Im Jahr 2017 haben wir mit der Eingliederung der ID-Impuls GmbH in die abat Gruppe unser Nachhaltigkeitsgeschäftsfeld weiter ausgebaut. Die ID-Impuls GmbH ist eine Ausgründung aus der Universität Oldenburg, die sich auf die Entwicklung von innovativer Software für die Lösung von nachhaltigkeitsrelevanten Herausforderungen spezialisiert hat. Die Gründer der ID-Impuls - Swetlana Lipnitskaya und Sebastian van

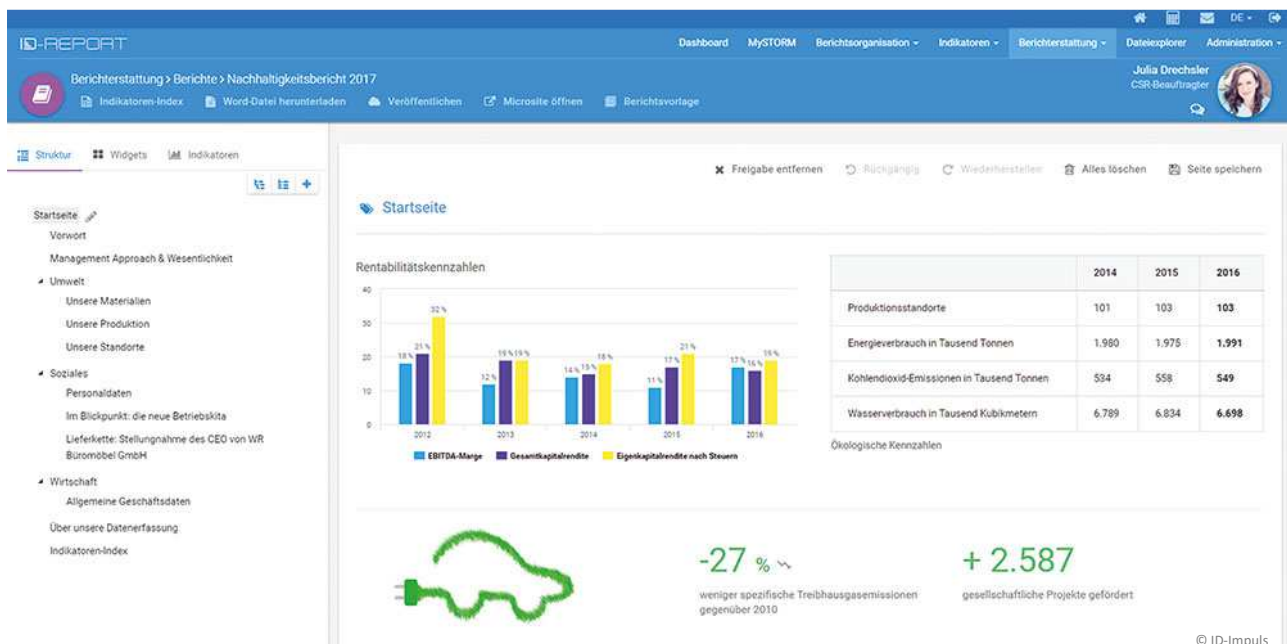


Gyde Wortmann, Sebastian van Vliet,  
Hinrich Meisterknecht und Swetlana Lipnitskaya. (v.l.)

Vliet - beschäftigen sich seit 2011 mit der Entwicklung von Software mit Nachhaltigkeitsschwerpunkt. In einer Forschungs Kooperation arbeiteten sie dabei unter anderem an dem Thema „Betriebliche Umweltinformationssystem der nächsten Generation“ und „webbasierte Nachhaltigkeitsberichterstattung“. Auf Basis ihrer Arbeit haben sie im Jahr 2015 erfolgreich das EXIST- Gründerstipendium, ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und des Europäischen Sozialfonds (ESF), eingeworben. Im Herbst 2017 folgte dann der Release ihres ersten marktreifen Produktes: [ID-Report „Smart Online Reporting and Management“](#).

## ID-Report

Das Berichten über Nachhaltigkeit ist mit vielen Herausforderungen verbunden, denn es werden verschiedenste qualitative Informationen und quantitative Daten aus ganz unterschiedlichen Themengebieten, wie Energie, Weiterbildung oder der eigenen Lieferkette, benötigt. Häufig reicht es dabei nicht aus, nur Mitarbeiter des eigenen Unternehmens in den Prozess einzubeziehen, denn auch Informationen von Lieferanten und Partnern sind für ein vollständiges Bild notwendig. Auch können die erhobenen Daten in unterschiedlicher Qualität und in ganz unterschiedlichen Einheiten vorhanden sein, was insbesondere bei global agierenden Unternehmen die Fehleranfälligkeit bei der Weiterverarbeitung erhöht. Das Ergebnis dieses langen und aufwändigen Prozesses ist häufig ein one-size-fits-all Bericht, in dem zwar umfangreich über die eigenen Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit berichtet wird, aber nicht auf die individuellen Bedürfnisse der Adressaten eingeht. Auch fehlt vielfach eine strategische Einbeziehung nachhaltigkeitsrelevanter Daten in die wichtigen Entscheidungsprozesse. Darüber hinaus entwickelt sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung auch stetig weiter, weshalb flexibel auf sich ändernde Berichtsanforderungen reagiert werden muss.



ID-Report wurde mit dem Ziel entwickelt, den sich stetig wandelnden Anforderungen mit neuen Technologien zu begegnen und flexibel den gesamten Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung optimal zu unterstützen. Das beginnt bei der Erstellung der Indikatoren, mit der auch selbstständig individuelle qualitative und quantitative Indikatoren in das System integriert werden können. Diese können dabei sowohl aus Berichtsstandards stammen, aber auch eigene Themen, die nicht in Standards abgedeckt sind, umfassen. Diese Indikatoren werden anschließend in der Datenerhebung den entsprechenden Nutzern zugeordnet, welche dabei sowohl interne Mitarbeiter als auch externe Partner, beispielsweise Lieferanten, sein können. Durch Funktionen wie der Plausibilitätsprüfung und dem integrierten Einheitensystem wird zudem die Fehleranfälligkeit des Prozesses verringert. Die Daten können anschließend in ID-Report direkt weiterverarbeitet

werden. Durch eigene Zugänge können interne und externe Prüfungen – beispielsweise durch einen Wirtschaftsprüfer – durchgeführt werden. Die komplette Berichtsgestaltung kann ebenfalls in ID-Report durchgeführt werden. Auch die anschließende Veröffentlichung ist einfach als Word- oder PDF-Export bzw. als Microsite – einer themenorientierten Website – möglich. Auch dieser Bericht wurde mit der Unterstützung von ID-Report von der Erstellung der Indikatoren bis zur Veröffentlichung des Berichts durchgeführt.

Neben der umfangreichen Prozessunterstützung stand bei der Entwicklung der Software eine hohe Nutzerfreundlichkeit im Fokus. Dazu ein intuitives, einfach zu bedienendes und ansprechendes Softwaredesign. Das unterstützt auch die Einbindung neuer Nutzer. Darüber hinaus steht auch eine hohe Flexibilität des gesamten Systems im Fokus der Entwicklung, um die sich stetig ändernden Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu unterstützen. Durch diese Flexibilität eignet sich ID-Report – obwohl ursprünglich speziell für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt – auch für andere, dezentrale Datenerhebungs- und Berichtsprozesse.

## Compliance & Datenschutz

Ethisches Verhalten ist tief in unseren Unternehmensgrundsätzen und Werten verankert. Unser unternehmerischer Erfolg beruht auf Leistung, Verantwortungsübernahme, Innovation und 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. Unser Compliance Grundsatz wurde von allen Mitarbeitern und Mitgliedern der Geschäftsleitung unterschrieben. Für 2017 wurden uns keine Korruptionsfälle gemeldet. 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. Auch in der 2017 durchgeführten Mitarbeiterumfrage wurde Korruptionsbekämpfung als am wenigsten relevantes Thema für die abat AG genannt.

### 0 gemeldete Korruptionsfälle



Im Jahr 2017 haben wir unsere Bemühungen zur Einführung eines Informationsmanagementsystems nach ISO 27001 weiter ausgebaut und unter anderem den Datenschutz weiter verankert. Ende 2017 haben wir mit den Weiterbildungen zu diesem Thema begonnen und zunächst Personal- und Projektverantwortliche zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit geschult. Die Mitarbeiter haben auf einem unserer Teamevents eine weitere Schulung erhalten.



# Gesellschaft



[Ausbildung und Hochschulkooperationen](#)

[Menschenrechte & gesellschaftliches Engagement](#)

## Ausbildung und Hochschulkooperationen

Wir engagieren uns schon seit Jahren auf verschiedene Weisen im Bereich Gemeinwesen und sehen es als eine unserer Aufgaben an, jungen Menschen eine Ausbildung und einen guten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Seit Bestehen der abat sind wir ein Ausbildungsbetrieb. Die Anzahl der Auszubildenden orientiert sich dabei hauptsächlich an der Eignung der Bewerber. Im Jahr 2017 beschäftigten wir 12 Auszubildende und duale Studierende. Darüber hinaus können Studierende durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten Erfahrungen bei uns sammeln. Im Jahr 2017



waren 17 Werkstudenten bei uns beschäftigt. Mit mehreren Hochschulen arbeiten wir zudem eng zusammen und unterstützen in diesem Rahmen Praktikumsplätze, Praxisprojekte, duale Studiengänge und Abschlussarbeiten von Studiengängen mit den Schwerpunkten Informatik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftswissenschaften und Logistik. Mit diesen werden neben den Pflichtanteilen der Studiengänge auch weitere Vorhaben miteinander umgesetzt, wie Doktorarbeiten, Vorlesungsreihen oder Studentenprojekte.

Im Jahr 2017 haben wir beispielsweise im Rahmen eines Hochschulprojektes über Sensoren verschiedene Geräte in unserem Büro mit einer SAP HANA Datenbank verbunden. Auf diese Weise konnten anschließend Daten, wie der Elektrizitätsverbrauch oder der CO<sub>2</sub>-Gehalt der Raumluft, in Echtzeit verarbeitet werden. Damit Anwender diese Daten leicht einsehen können, haben die Studierenden außerdem ein leicht zu nutzendes Interface programmiert. In Planung befindet sich außerdem eine weitere Abschlussarbeit, in deren Rahmen ein Mobilitätsportal entwickelt wird, das den Mitarbeitern eine einfache Möglichkeit zur gemeinsamen Anreise zum Kunden oder ins Büro ermöglichen soll. Ebenfalls 2018 soll im Rahmen einer Masterarbeit eine Anwendung entwickelt werden, die durch Predictive Analytics die Verkehrssituation für eine bestimmte Strecke und Zeitraum vorhersagt. Das Ziel dieser Anwendung soll die bessere Planung der Anfahrtswege unter Berücksichtigung der vorhergesagten Verkehrssituation sein.

# Menschenrechte & gesellschaftliches Engagement

## Menschenrechte

Wir wahren die Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiter und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und den Prinzipien des UN Global Compacts. Unsere überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen zeigen, dass wir diese Normen und Prinzipien 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 als IT-Entwicklungs- und Beratungshaus vorwiegend in der DACH-Region tätig ist, wird die Thematik Verletzung von Menschenrechten von uns derzeit nicht als Kernthema betrachtet. Über unsere Lieferanten kann dieses Thema jedoch auch für uns relevant werden. In Bezug auf die Lieferketten unserer IT-Geräte sind wir uns bewusst, dass diese problematisch sein können. Allerdings beziehen wir unserer Server und einen Teil unserer Laptops von Fujitsu, da dieser Hersteller der einzige ist, der in Tariflohnländern (Japan und Deutschland) produziert. Die Beschaffung von IT-Geräten, deren komplette Lieferkette nachweislich frei von Menschenrechtsverletzungen ist, ist unseres Wissens nach derzeit jedoch nicht möglich. Ein vollständiger Überblick in Bezug auf die Situation unserer Lieferanten ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhanden. Wir werden dieses Thema jedoch weiterverfolgen und im Jahr 2018 die Ist-Analyse unserer Lieferanten fortsetzen.

## Gesellschaftliches Engagement

Jedes Jahr spenden wir 25.000€ an soziale Einrichtungen - in aktuellen Notsituationen werden auch zusätzliche Beträge gespendet. Auf unseren Teamevents finden regelmäßig Aktionen wie Versteigerungen und Teamspiele statt, mit denen weiteres Geld für soziale Projekte gesammelt wird. Langjähriger Empfänger ist dabei kidsneedfuture e.V., der weltweit soziale Projekte, besonders im Bereich Bildungsförderung für Kinder und Jugendliche, unterstützt. Neben diesen von der abat AG aus organisierten Veranstaltungen und Spenden, engagieren sich auch unsere Mitarbeiter, indem sie beispielsweise eigenständig die Teilnahme an Spendenläufen organisieren. Solche Aktionen sehen wir grundsätzlich sehr positiv und unterstützen das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter.



## 25.000 € gehen jedes Jahr an soziale Einrichtungen

Um langfristig mehr Mädchen für das Programmieren und für IT-Berufe zu begeistern führen wir außerdem jedes Jahr den Girlsday durch. Im Jahr 2017 verbrachte eine Gruppe von Schülerinnen einen Tag bei uns in unserem Hauptstandort in Bremen. Dort wurde ihnen anhand eines Demoszenarios die Abläufe in einem Logistiklager nähergebracht. Dabei wurde auch gezeigt, wie in diesem Zusammenhang Datenbrillen die Arbeit im Lager erleichtern können. Außerdem bekamen die Schülerinnen eine kleine Programmieraufgabe, um einen Einblick in die Softwareentwicklung zu bekommen.



## Über diesen Bericht

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 zweiter Communication on Progress (COP) und gleichzeitig unser erster Bericht, der in Anlehnung an die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex entstanden ist. Dieser Bericht behandelt den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2017. Zusätzlich wird an einigen Stellen auch auf unser vorheriges Engagement eingegangen, um ein vollständiges Bild über unser Unternehmen zu vermitteln. Dieser Bericht behandelt die abat AG mit den Standorten Bremen, München, Walldorf und Wolfsburg; andere Standorte und Tochterunternehmen werden zunächst nicht behandelt. Im Bereich „Geschäftsfeld Nachhaltigkeit“ wird jedoch näher auf die ID-Impuls GmbH eingegangen, da diese im Berichtsjahr in die abat Gruppe integriert wurde und eng mit der abat AG zusammenarbeitet. Wir werden unsere Berichtserstattung kontinuierlich ausbauen und dabei sowohl den Umfang in Bezug auf unser Unternehmen, aber auch auf Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen stetig erweitern.



Dieses Jahr wurden die Daten für die Emissionen durch Dienstwagen statt auf Kilometerbasis auf Grundlage der finanziellen Aufwände für Diesel berechnet. Der Grund für diese Entscheidung war, dass die tatsächlich verursachten Emissionen durch Dienstwagen auf Basis des berechneten Dieserverbrauchs die Fahrweise unserer Mitarbeiter genauer dargestellt werden. Dadurch ergibt sich ein realistischeres Bild als durch die Berechnung nach Kilometeranzahl und den CO<sub>2</sub>-Ausstößen nach Herstellerangaben. Außerdem haben wir die Berechnungsmethode unserer Emissionen durch Flugreisen geändert und beziehen Faktoren wie die Länge der geflogenen Strecke und die gebuchte Klasse mit ein. Damit die Vergleichbarkeit der Daten beibehalten wird, haben wir auch die Emissionen durch Flugreisen und Dienstwagennutzung für das Jahr 2016 auf dieser Basis nachberechnet. Um eine bessere Lesbarkeit des Berichts zu gewährleisten wurde auf das Gendern verzichtet.

Copyright:

Die Bildrechte liegen bei: Fotolia.com, Inimage.com, Depositphotos.com oder bei der abat AG.

## Kontakt



abat AG  
An der Reeperbahn 10  
28217 Bremen

Office: 0421 43046-0  
Fax: 0421 43046-77  
E-Mail: [info@abat.de](mailto:info@abat.de)  
[www.abat.de](http://www.abat.de)

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