

The background image is a composite. On the left, a lush green vine with small yellow and white flowers hangs down. On the right, a futuristic, metallic robotic hand with a red mesh-like texture on the wrist extends towards the center. The background is a blue-toned, futuristic digital space with glowing lines and patterns. The overall theme is the intersection of nature and technology.

# United Nations Global Compact

Fortschrittsbericht 2018

Communication on Progress

# Inhalt



1. Vorwort	3
<hr/>	
2. Statement der Geschäftsleitung	4
<hr/>	
3. abat im Jahr 2018	5
<hr/>	
4. Umsetzung der 10 Prinzipien	
4.1 Menschenrechte	9
4.2 Arbeitsnormen	10
4.3 Umweltschutz	14
4.4 Korruptionsbekämpfung	20

# 1. Vorwort



Seit dem Jahr 2016 unterstützen wir die zehn Prinzipien des UN Global Compact und arbeiten daran, unser Engagement in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung kontinuierlich auszubauen.

Dies ist unser dritter Communication on Progress (COP) und behandelt den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018. Zusätzlich zu den Umsetzungen der Prinzipien wird an einigen Stellen auf weiterführende Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit eingegangen.

Der Fokus dieses Berichts liegt auf der abat AG mit den Standorten Bremen, München, Walldorf und Wolfsburg. In einigen Berichtsbereichen integrieren wir zudem Informationen von Unternehmen der abat-Gruppe. Die jeweils erweiterten Berichtsumfänge beschreiben wir bei den entsprechenden Kennzahlen.

Der vorliegende Bericht kann sowohl über die Webseiten des Global Compact als auch über unseren eigenen Webauftritt abgerufen werden.

## 2. Statement der Geschäftsleitung

*Liebe Leserinnen und Leser,*

Sie lesen den dritten Fortschrittsbericht der abat AG, den wir aufgrund unseres Beitritts zum Global Compact veröffentlichen. Die Übernahme unternehmerischer Verantwortung ist für uns dabei weder etwas Fremdes noch etwas Neues, sondern bereits seit der Gründung des Unternehmens ein fester Bestandteil der gelebten Praxis. Daher bekräftigen wir hiermit erneut die Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Unsere seit dem Jahr 2013 bestehenden Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sind dabei einen bewegten und spannenden Weg über uni-

versitäre Projekt- und Abschlussarbeiten, eigenständige Forschungs-k Kooperationen und die Erweiterung unseres Beratungsangebots im Jahr 2016, hin zur Eingliederung der ID-Impuls GmbH im Jahr 2017 gegangen. Für uns stand das Jahr 2018 zum einen für die ausgeprägtere Verbindung von Nachhaltigkeit und digitaler Transformation sowie die weitere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unseren unternehmerischen Alltag. Zudem sind wir durch die Stärkung unseres Dienstleistungsangebots aktiver Produktanbieter im Bereich innovativer und nachhaltigkeitsrelevanter Softwarelösungen und können unsere Partner und Kunden bei der Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts noch mehr unterstützen.



Gyde Wortmann



Andreas Arp



Peter Grendel



Björn Lampe



Hinrich Meisterknecht



Holger Pralle



Ronald Wermann

# 3. abat im Jahr 2018

abat ist ein internationaler SAP-Dienstleister und Produktanbieter, der Unternehmensprozesse optimiert und mit eigenen Lösungen weiterentwickelt. Unsere Leistungen erbringen wir vorwiegend in den Branchen Automotive, Diskrete Fertigung, Logistik, Nachhaltigkeitsmanagement sowie Informationssicherheit.

Die abat wurde 1998 als Act GmbH gegründet und ist heute deutschlandweit mit Standorten in Bremen, München, Oldenburg, St. Ingbert, Walldorf und Wolfsburg vertreten. Für eine bessere Vor-Ort-Betreuung besitzen wir außerdem Niederlassungen in den USA, Mexiko und Weißrussland. Aktuell arbeiten in der abat-Gruppe rund 600 Menschen in unterschiedlichsten Kundenprojekten – angefangen von der Ausrichtung der IT auf die Geschäftsprozesse über Entwicklung bis hin zur Implementierung und Wartung von Standardlösungen. Daneben ist abat Entwicklungspartner der SAP SE im SAP PartnerEdge Program for Application Development.

Der Gründungs-Richtsatz, kein bürokratisches Unternehmen zu werden, prägt den Arbeitsalltag bis heute. So wenig Bürokratie und Regeln wie möglich, gegenseitiges Vertrauen, Eigenverantwortlichkeit und ein respektvoller Umgang stehen dabei weiterhin im Mittelpunkt unserer Arbeit.



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

# 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.



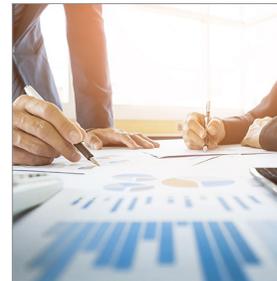
## für unser Unternehmen

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



## 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.



## 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.

# Zertifikate und Auszeichnungen der abat AG

- SAP Service Partner (PartnerEdge Service)
- SAP Entwicklungspartner (PartnerEdge Build)
- als SAP Service Partner im Rahmen des SAP Early Adopter Care Program aktiv (früher RampUp)
- SAP Recognized Expertise in Automotive (Deutschland)
- SAP Recognized Expertise in Supply Chain Management (Deutschland)
- SAP Recognized Expertise in Travel & Transportation (Deutschland)
- SAP Recognized Expertise in Consumer Products (Deutschland)
- Strategischer IT-Lieferant der Daimler AG
- ISO 27001:2013
- ISO 9001:2015
- TISAX Zertifizierung in Vorbereitung
- Top Job Siegel 2013, 2015, 2017
- Kununu Top Company
- Kununu Open Company
- Förderer der neuen Wirtschaft
- Happy Working Place



## Partnerschaften der abat AG

**B.A.U.M. e.V.** Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.  
abat ist ein Teil des Netzwerkes nachhaltig wirtschaftender Unternehmen.

**BVL** Bundesvereinigung Logistik  
abat arbeitet mit dem BVL Campus/DAV/IUBH in Bremen zusammen, z.B. in Form von Gastvorträgen.

**BVMW** Bundesverband mittelständische Wirtschaft  
abat ist ein Teil des Netzwerkes für den deutschen Mittelstand, Impulsgeber für Themen rund um New Work und nachhaltige Zusammenarbeit sowie Gastgeber für Arbeitsgruppentreffen.

**DSAG** Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e.V.

**DVNW** abat arbeitet in verschiedenen Arbeitsgruppen und -kreisen mit. Z.B. stellvertretender Sprecher der Arbeitsgruppe „Transport & Logistik“, Mitarbeit in den AGs zu Solution Manager, EWM, TM und S/4HANA.

**Intrinsify.me** Think Tank und führendes Netzwerk für die neue Arbeitswelt und moderne Unternehmensführung.  
abat ist:

- aktiv als „Förderer der neuen Wirtschaft“,
- Gastgeber für lokale Meetups,
- als „Happy Working Place“ ausgezeichnet und
- Veranstalter von Workshops im Kontext New Work.

**ifit** Freies Institut für IT-Sicherheit e.V.

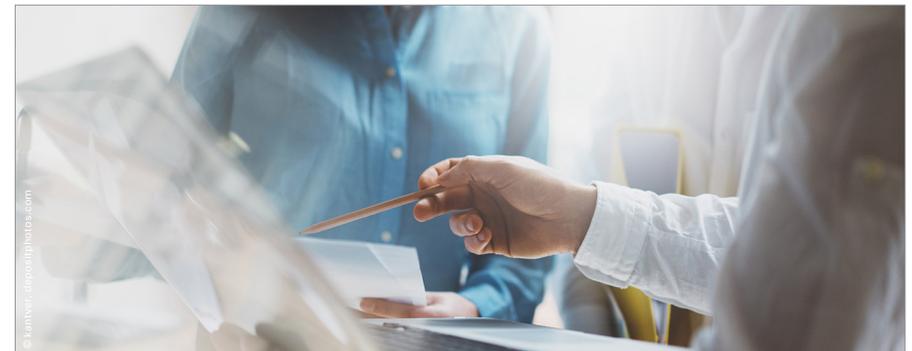
**ISACA** abat ist Mitglied bei der Information Systems Audit and Control Association

**ITS/VDA** Informationstechnologie für die Automobilwirtschaft, des Verbands der Automobilindustrie

**PUU** Partnerschaft Umweltunternehmen  
abat ist seit November 2017 Partner.

**SmB** Science meets Business der Hochschule Bremerhaven  
abat ist Business Partner für den Themenbereich Logistik und fördert aktiv die Zusammenarbeit von Hochschule und lokaler Wirtschaft

**UN Global Compact** abat unterstützt die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.



# 4. Umsetzung der 10 Prinzipien

## 4.1 Menschenrechte

Wir schützen die Arbeitnehmerrechte unserer Belegschaft und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und den Prinzipien des UN Global Compact. Unsere überdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen zeigen, dass wir diese Normen und Prinzipien im Umgang mit unseren Mitarbeiter\*innen schon lange umsetzen. Dieses spiegelt sich auch in guten Platzierungen und Prämierungen der abat AG, bei verschiedenen Unternehmensbewertungsplattformen, 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 be-



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 bezie-

hen wir unsere Server und einen bedeutenden 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 2019 die Ist-Analyse unserer Lieferanten fortsetzen. Aufgrund der Analyse des Nationalen Aktionsplans „Wirtschaft und Menschenrechte“ für unser Beratungsangebot, sind wir auch weiterhin bestrebt sicherzustellen, dass wir uns durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen sowie mit unseren Partnern gemeinsam den Schutz der Menschenrechte achten.

**01 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.**

Im Berichtsjahr 2018 haben wir keine Kenntnisse von Menschenrechtsverletzungen innerhalb unseres Unternehmens oder unserer strategischen Lieferanten erhalten.

**02 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**

Im Berichtsjahr 2018 sind durch unsere Kunden oder Partner keine Hinweise oder Benachrichtigungen erfolgt, die auf Verletzung der internationalen Menschenrechte in unserem Verantwortungsbereich hindeuten.

## 4.2 Arbeitsnormen

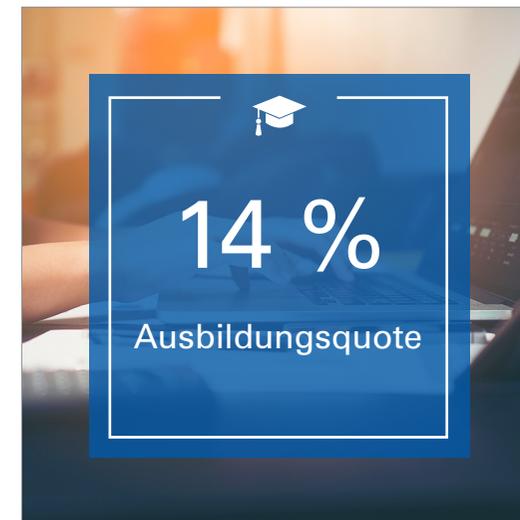
Seit unserer Gründung gehen wir unsere eigenen Wege und suchen Lösungen, die zu unserer Organisation passen – auch wenn diese oftmals unkonventionell erscheinen. Statt auf starre Planerfüllung, setzen wir auf langfristigen Erfolg. Statt starre Regeln vorzugeben, setzen wir auf individuelle Lösungen – sowohl in Bezug auf unsere Belegschaft als auch auf unser Unternehmen. Für uns ist es wichtig, dass die Lösung Sinn macht. GMV (Gesunder Menschenverstand) 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 Mitarbeiter\*innen bedarfsorientiert im Projekt vor Ort gefällt werden. Wir vertrauen dabei auf das verantwortungsvolle und eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter\*innen – ein Konzept, das sich bewährt hat.

### Arbeitsbedingungen bei abat

Eine Orientierung am langfristigen Erfolg zeigt sich auch dadurch, dass prinzipiell alle Angestellten einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen ist für uns Können, Talent, Neugier und Umgang miteinander wichtiger, als formale Abschlüsse. Bei uns sind Menschen mit all ihren Facetten willkommen. Wir sehen jeden als Mensch mit Stärken, Schwächen und Potentialen. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter\*innen 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 alle sollen die Chancen zur Verbesserung, die sich aus Fehlern ergeben, nutzen und so langfristig das volle Potential ausschöpfen. Damit sich unsere Angestellten individuell entfalten können, stehen ihnen so viele Freiheiten wie möglich zur Verfügung. Dazu gehört auch eine flexible Arbeits-

zeitgestaltung, soweit diese mit der Projektarbeit vereinbar ist. Für uns ist es selbstverständlich, auf individuelle Lebenssituationen einzugehen, beispielsweise indem wir Sabbaticals oder längere Auszeiten für Reisen ermöglichen.

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. Dadurch entsteht ein vertrauterer Umgang auf Augenhöhe.



Neben den hohen Ansprüchen, die wir an unsere allgemeinen Arbeitsbedingungen stellen, ist uns Gleichberechtigung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern ein wichtiges Anliegen. Mit ca. 26% ist der Frauenanteil an der Belegschaft eher gering, was in IT-Beratungsunternehmen allerdings nichts Ungewöhnliches ist. Um langfris-

tig eine Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, veranstalteten wir 2018 bereits zum 7. 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 selbstverständlich in vielen Bereichen 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 2018 bei 14,2%. Studierende können durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten sowie über Kooperationen mit diversen Hochschulen, wie der Universität Oldenburg, der Hochschule Bremerhaven, der Hochschule Bremen und der Hochschule Wilhelms-haven berufliche Erfahrungen bei uns sammeln. Es ist unser Ziel jungen Menschen eine gute Ausbildung und dabei einen spannenden und angenehmen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

## Weiterbildung

Unseren Mitarbeiter\*innen steht es frei, sich auf verschiedenen Wegen weiterzubilden. Dabei können sowohl interne als auch externe Schulungen genutzt werden. Auch nutzen viele das Selbststudium, um sich weiterzubilden. Der Besuch von fachspezifischen Kongressen und Messen rundet das Weiterbildungsangebot ab. Zusätzliche Weiterbildungen ergeben sich aus der Beschäftigung mit neuen Technologien und neuen Prozessvarianten, innerhalb von Projekten. Ein weiteres Angebot für unsere Belegschaft stellen die „HANA Essentials“ dar, die seit Ende 2017 regelmäßig als interaktives Schulungsformat angeboten werden und wichtige technologische sowie methodische Neuerungen in unseren Dienstleistungen aufbereitet. Die internen Schulungsmaterialien werden zudem für alle bereitgestellt. Seit dem Jahr 2018 zeichnen wir zudem vermehrt unsere Vorträge und Schulungen auf und stellen diese unseren Mitarbeiter\*innen zur Verfügung.

Um einen guten Zusammenhalt im Unternehmen zu erhalten, ist persönlicher Kontakt zwischen den Mitarbeitenden unerlässlich. Da unsere Mitarbeiter\*innen über ganz Deutschland verstreut leben und arbeiten, ist es wichtig, einen Rahmen zu bieten, in dem ein Austausch stattfinden kann. Daher treffen wir uns einmal pro Quartal mit dem gesamten Unternehmen zu sogenannten Teamevents. Für eine gemeinsame Wissensbasis wird einmal in der Woche ein Newsletter per Mail verschickt. In diesem werden Informationen über neueste Entwicklungen im Unternehmen, in den Projekten oder auch im persönlichen Umfeld der Belegschaft – etwa Hochzeit oder Geburt – vorgestellt. Jeder kann Inhalte beitragen, denn der Newsletter ist ein gemeinsames Dokument. Außerdem findet regelmäßig ein Chat mit der Geschäftsleitung statt, in dem direktes Feedback, Kritik und Verbesserungsvorschläge gegeben werden können. Auch haben wir mit der Initiative *New Work* begonnen, unsere Arbeitsweise weiter zu verbessern. Dabei werden Bereiche wie Wissensmanagement, Personalbeschaffung oder die Ausbildung im Projekt näher untersucht, Verbesserungspotentiale herausgearbeitet und anschließend umgesetzt.

Art der Weiterbildung	Weiterbildungsstunden gesamt (h) (inkl. Vorstand) <sup>1</sup>
Interne Schulungen	2041
Externe Schulungen	1886
Selbststudium	5250
Besuch von Messen und Kongressen	507
<b>Gesamt</b>	<b>9683</b>

<sup>1</sup> Dadurch, dass die internen Fort- und Weiterbildungen von erfahrenen Kollegen auf freiwilliger Basis durchgeführt werden, ergaben sich im Jahr 2018 deutliche Differenzen zwischen dem Bedarf und Angebot an Präsenzs Schulungen. Dies planen wir im Jahr 2019 mit einer Erweiterung des Trainerpools zu kompensieren.

## Diversität und 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 Menschen 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 wird von uns als bereichernd angesehen. So können die verschiedenen Generationen voneinander profitieren. Die jüngeren Mitarbeiter\*innen kennen sich oft in den neuesten Technologien aus – ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens. Die Älteren greifen auf umfangreiche Berufs- und Lebenserfahrung zurück, die sie in jahrzehntelanger Tätigkeit als Berater\*innen, Entwickler\*innen oder interne Mitarbeiter\*innen erworben haben. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen den Generationen können deshalb alle Seiten voneinander profitieren.



### Mitarbeiter\*innen nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>

Quotienten	Männlich	Weiblich	Gesamt
Vollzeit	97,03 %	85,07 %	94,39 %
Teilzeit	2,97 %	14,93 %	5,61 %
Befristungen	0,42 %	1,47 %	0,66 %



Ø 6,2 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Mitarbeiter-Kategorien	Weiblich	Männlich	Gesamt
Junior Berater/ Entwickler	7	27	34
Berater/ Entwickler	10	60	70
Senior Berater/ Entwickler	18	107	125
Interne Mitarbeiter	13	11	24
Werkstudenten	7	22	29
Auszubildende/ Azudenten	6	8	14
erweiterte Geschäftsleitung	1	6	7
Vorstand	1	6	7
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>247</b>	<b>310</b>

<sup>1</sup>exklusive Vorstand



## Gesundheitsschutz

Unserer Belegschaft 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 Firmensitzes in Bremen ergonomische Aspekte berücksichtigt. Zusätzlich ist unser Firmensitz mit einer Küche ausgestattet, die von allen genutzt werden kann.

Es werden ausreichend Getränke, wie Kaffee oder Säfte, gratis zur Verfügung gestellt. Durch die Aufstellung eines Wasserspenders halten wir außerdem die Nutzung von Flaschen und deren Transportwege gering. Zudem stellen wir unseren Mitarbeiter\*innen wöchentlich frisches Obst bereit.

Bei Interesse stellen wir der Belegschaft Mittel zur Verfügung um an Workshops, beispielsweise zum positiverem Umgang mit Stress oder zur Stärkung der inneren Achtsamkeit teilzunehmen. Unseren Mitarbeiter\*innen werden solche Angebote bewusst nicht vorgegeben, sondern sie sollen diese durch Eigeninitiative bzw. bei Bedarf organisieren.

Auch an Firmenläufen, die von Mitarbeiter\*innen in Eigenverantwortung organisiert werden, beteiligt sich die abat AG. Um über den beruflichen Alltag hinaus sportliche Aktivitäten zu unterstützen, bieten wir unserer Belegschaft über eine Mitgliedschaft bei „Hansefit“ umfangreiche Nutzungsmöglichkeiten für Sportanlagen und Fitnessstudios im gesamten Projekt-Gebiet. Im Berichtszeitraum kam es weder zu Arbeitsunfällen noch traten Berufskrankheiten unter unseren Mitarbeiter\*innen auf. Diese Kennzahlen spiegeln unseren ausgeprägten Einsatz im Bereich Gesundheitsschutz wider.



**03** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Im Berichtsjahr 2018 liegen uns keine Meldungen von Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen vor.

**04** Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Im Berichtsjahr 2018 liegen uns keine Meldungen von Zwangsarbeit vor.

**05** Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Im Berichtsjahr 2018 liegen uns keine Meldungen von Verdacht oder Vorkommen von Kinderarbeit in unserem Unternehmen oder bei unseren strategischen Lieferanten vor.

**06** Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Im Berichtsjahr 2018 liegen uns keine Meldungen von Diskriminierungsfällen vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, können sich prinzipiell an jede Person im Unternehmen wenden, der sie vertrauen. Als weitere Ansprechpartner stehen die Personalverantwortlichen und die Geschäftsführung zur Verfügung.

## 4.3 Umweltschutz

Wir stehen weiter zu unserer Verantwortung, einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Neben dem weiteren Ausbau unseres Beratungsangebots in den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung, sehen wir deshalb einen weiteren Beitrag durch unser Produkt ID-Report. Zusätzlich haben wir im Jahr 2018 weitere Kooperationen und Partnerschaften mit lokalen und nationalen Fachvereinigungen und Unternehmensnetzwerken umgesetzt, um durch unser Know-how in den Gebieten Digitale Transformation und Nachhaltigkeit, Unternehmen bei der Umsetzung ihrer Ziele zu helfen.

**07 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.**

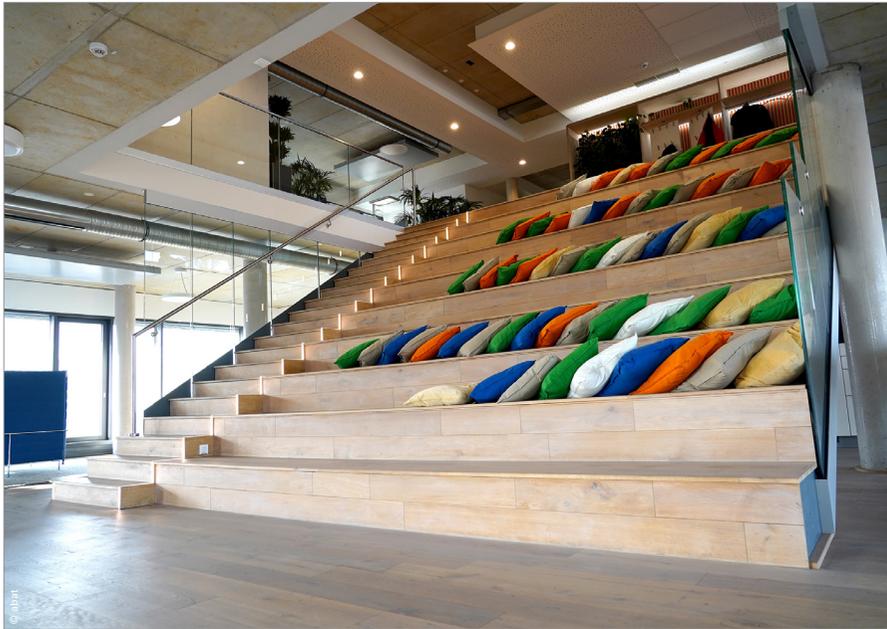
### Der Firmensitz Infrastruktur und Bürobetrieb

Der bewusste und schonende Umgang mit Ressourcen ist für uns ein wichtiger Baustein, um einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Dieses erreichen wir zum einen durch das nach den Kriterien des DGNB errichtete Bürogebäude an unserem Hauptstandort. Eine hohe Energieeffizienz wird durch die hochwertig gedämmte Außenhülle erreicht. Die großzügigen Glasflächen mit Wärmeschutzverglasung sorgen sowohl für eine gute Isolierung sowie für einen geringeren Bedarf an Innenbeleuchtung. Die Klimatisierung der Büroräume erfolgt mittels Betonkernaktivierung. Hierbei strömt Wasser durch ein in das Gebäude eingebautes Rohrsystem, gibt dabei Wärme ab oder nimmt sie bei hohen Temperaturen auf. Zur Erwärmung oder Kühlung des Wassers wird Erdwärme genutzt. Auch bei der Beleuchtung wurde auf Energieeinsparung geachtet. So sind sowohl

die Büroräume als auch die Tiefgarage mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Über Infrarot-, Bewegungs- und Helligkeitssteuerung wird vermieden, dass die Räumlichkeiten unnötig beleuchtet werden. Nicht benötigte, technische Ressourcen in den Räumen werden – soweit umsetzbar – automatisiert deaktiviert.

Um moderne Formen der Mobilität zu ermöglichen, sind umfangreiche Lademöglichkeiten für Pedelecs und E-Bikes in den Abstellplätzen der Tiefgarage bereitgestellt worden. Auch Lademöglichkeiten für Elektroautos sind dort vorhanden. Es ist geplant, diese im Jahr 2019 zu erweitern.





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. Beleggebundene Vorgänge werden soweit optimiert, dass die Belege frühzeitig digitalisiert und archiviert werden, um damit in den Folgeprozessen papierlos arbeiten zu können. Lässt sich dieses nicht umsetzen, werden Unterlagen, die beispielsweise der internen Nutzung dienen, standardmäßig beidseitig gedruckt. Außerdem verwenden wir Recyclingpapier sowie nachfüllbare Druckerpatronen. Bestellungen von Büroartikeln werden in großen Aufträgen gesammelt, um Transportwege zu reduzieren. Regionalen Anbietern wird bei entsprechender Verfügbarkeit der Vorzug gegeben.

Bei der Auswahl der Büroeinrichtung haben wir auf hohe Qualität und damit Langlebigkeit der Produkte geachtet. Die ausschließlich von europäischen und amerikanischen Herstellern stammenden Möbel wer-

den zusätzlich im Hinblick auf ergonomische Aspekte ausgewählt. Die Gestaltung der Büroräume wird ständig angepasst und ist damit ein anhaltender Prozess, da wir unsere Belegschaft in die Weiterentwicklung einbeziehen wollen und ihnen so die Chance bieten, ihre Ideen und Vorschläge einzubringen. Bei der Betrachtung unserer Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Umweltschutz stehen, wird an dieser Stelle nicht näher auf die weiteren Standorte der abat AG eingegangen, da diese lediglich als einzelne Büros oder Projektbereiche angemietet werden. Somit sind ökologische Auswirkungen, im Vergleich zum Hauptsitz in Bremen, deutlich geringer und die Einsparpotenziale begrenzt.





## IT-Infrastruktur, Geräte und 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. Seit dem Jahr 2011 wurden ein Großteil der verwendeten Server virtualisiert und somit die Größe der Serverlandschaft 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.

In dem von uns genutzten externen Rechenzentrum ist eine intelligente Klimaanlage in Betrieb, die bei niedrigen Außentemperaturen die Serverräume mithilfe der Außenluft kühlt und so ebenfalls zu Energieeinsparungen beiträgt. Der Energieverbrauch durch unsere externen Server lag im Jahr 2018 bei ca. 65.000 kWh, inkl. des zusätzlichen Anteils für die Kühlung der Server. Der Energieverbrauch unserer internen Server ist im Verbrauch unserer Bürofläche einberechnet. Viele Dienste der externen Server laufen dabei nicht nur für die abat AG, sondern für alle Unternehmen der abat-Gruppe. Einzelne Dienste, die für Hochverfügbarkeitssysteme dienen sind energieintensiv.

Im Vergleich zu den Vorjahren gibt es einen deutlichen Anstieg des Stromverbrauchs der Server, der sich durch die enorme Vielfalt der bereitgestellten Testsysteme im Bereich der InMemory-Datenbanken auf Basis der Technologie SAP HANA sowie der Produktlösung SAP S/4HANA erklärt. Hierzu werden genaue Testmöglichkeiten auf unterschiedlichsten Konstellationen von Kundensystemen benötigt, um unseren Kunden zuverlässige und sichere Dienstleistungen anbieten zu können.

Bedingt durch mobile Arbeitsbedingungen werden für unsere Mitarbeiter\*innen primär energieeffiziente Laptops beschafft. Anstelle energieintensiver, stationärer Arbeitsplatzrechner werden nach Bedarf Thin Clients bereitgestellt. All diese Geräte werden zudem möglichst lange genutzt und bei Bedarf nachgerüstet, anstatt sie zu ersetzen. Ist ein Gerät nicht mehr für die Nutzung in einem bestimmten Arbeitsbereich geeignet, wird es möglichst intern in einem anderen Gebiet weiterverwendet. Falls eine Reparatur technisch möglich und ein weiterer Einsatz der Geräte sinnvoll ist, werden auch nach Ablauf von Garantie- und Gewährleistungszeiträumen von uns Instandsetzungen durchgeführt, um einen möglichst langen Lebenszyklus der Geräte zu erreichen.

## Mobilität

Dienstreisen und hohe Flexibilität in der individuellen Mobilität prägen den Arbeitsalltag unseres Personals. Aufgrund der Art unserer Beratungsleistungen sowie der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden arbeiten viele unsere Mitarbeiter\*innen häufig vor Ort, in den jeweiligen Standorten der Kunden. Daher lassen sich viele Dienstreisen nicht vermeiden. Wenn möglich, wird jedoch bereits bei der Planung von Projekten darauf geachtet, dass Mitarbeiter\*innen 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\*innen häufig Fahrgemeinschaften, was zu einer weiteren Verringerung der Umweltbelastung führt.

Bei der Wahl des Dienstwagens sind Dieselmotoren, die bei hohen Kilometerleistungen energieeffizienter sind, E-Autos sowie Hybridfahrzeuge erlaubt. In der Tiefgarage unseres Ende 2015 bezogenen Firmensitzes in Bremen stellen wir unseren Mitarbeiter\*innen Parkplätze mit den notwendigen Ladestationen, sowohl für E-Autos als auch E-Bikes zur Verfügung. Für konventionelle Fahrräder dient die Tiefgarage ebenfalls als überdachte Abstellmöglichkeit. Die Nutzung von Fahrrädern für den Weg zum Büro wird unterstützt, indem Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit geboten wird, Fahrräder zu leasen, eine kostenfreie Dusche genutzt werden kann und auch zahlreiche weitere Abstell- und Befestigungsmöglichkeiten für Fahrräder vorhanden sind. Die vorhandenen Plätze werden im Jahr 2019 erweitert. Zudem bereiten wir uns auch auf den zu erwartenden Anstieg von Hybrid- und E-Fahrzeugen vor und planen, unsere vorhandene Infrastruktur in diesem Bereich zu erweitern.

Auf Wunsch können unsere Mitarbeiter\*innen anstelle eines Dienstwagens auch eine BahnCard 100 zur Verfügung gestellt bekommen. Unsere Mitarbeiter\*innen sind, solange dies sinnvoll umsetzbar ist, flexibel in der Wahl ihres Arbeitsplatzes und können mittels Telefon- und Videokonferenzen außerdem Meetings über größere Distanzen hinweg halten. Dadurch können viele Anfahrtswege von vornherein vermieden werden.



Zusätzlich arbeiten wir an verschiedenen digitalen Lösungen, um die Bewältigung unvermeidbarer Fahrstrecken effizient und stressfrei organisieren zu können. Darunter fallen neue Möglichkeiten zum Austausch für Fahrgemeinschaften oder auch der Einsatz von Verfahren des Machine Learning zur Optimierung von Stausituationen. Unser Ansatz „Predictive Heimfahrt“ nutzt dabei u.a. Methoden der Predictive Analytics, um aus historischen und stundenaktuellen Daten Verkehrsflüsse von unserem Hauptstandort vorherzusagen und damit unseren Mitarbeiter\*innen viertelstundengenaue Stauprognosen bereitzustellen.

Der Hintergrund dieses Projekts ist, dass in der Umgebung unseres Hauptstandortes häufig mit langen Staus zu rechnen ist. Durch „Predictive Heimfahrt“ erhoffen wir uns, die Zeitdauer, die unsere Mitarbeiter\*innen im Stau verbringen, zu reduzieren, um einerseits die Umwelt zu schonen und zusätzlich den Stress für unsere Mitarbeiter\*innen zu reduzieren. Diese Lösung wird 2019 in den Produktivbetrieb überführt und auf weitere Standorte ausgerollt.

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. Im Vergleich zu den Emissionen im Bereich Gebäude oder IT-Infrastruktur zeigt sich, dass diese deutlich höher ausfallen. Eine Darstellung über die von uns zurückgelegten Strecken und die dabei entstandenen Emissionen können dem **Faktenblatt Umwelt** entnommen werden. Die dargestellten Werte entsprechen dabei den gesamten Werten der abat AG. Die absolute Steigerung in diesen Bereichen begründet sich zum einen durch das Wachstum unseres Unternehmens und ist stark beeinflusst durch die jeweiligen Projekte. Eine Berechnung der Intensität pro Mitarbeiter\*innen findet derzeit noch nicht statt.

## Hinweise zur Berechnung

Die Berechnungen der Emissionen für die Stromverbräuche erfolgten auf Grundlage der ausgewiesenen Daten. Die Berechnung der Emissionen der Dienstwagen wurde wie im Vorjahr auf Basis der Kraftstoffkosten durchgeführt. Wir sind uns der Unschärfe dieser Methode bewusst und evaluieren die Umsetzung von tankbelegbasierten Umrechnungen. Durch die Verwendung des statistischen Durchschnittspreises werden weder kurzfristige Preisschwankungen, noch die großen Preisunterschiede zwischen Autobahn- und anderen Tankstellen, die teilweise Unterschiede von 10-15% ausmachen, berücksichtigt. Bei der Berechnung der Emissionen der Mietwagen, der Flugreisen sowie der Bahnreisen haben wir auf die Berechnungen des jeweiligen Dienstleisters zurückgegriffen.

## 08 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Neben internen Schulungen und Kampagnen für unser Personal sehen wir die organisatorische und inhaltliche Förderung von Fachnetzwerken, wie dem B.A.U.M. auf nationaler oder der Partnerschaft Umwelt Unternehmen auf lokaler Ebene, als zielführende Initiativen, um gemeinsam Herausforderungen lösen zu können. Im Jahr 2018 war die abat-Gruppe daher CO-Sponsor der B.A.U.M.-Jahrestagung und die abat AG strategischer Partner der Initiative Verantwortung des FAZ-Instituts. Zusätzlich förderten wir als Gold-Partner die wissenschaftliche Fachtagung BUIS-Tage 2018. Die dabei entstehende, enge Zusammenarbeit dient uns auch zum fachlichen Austausch mit entsprechenden Verbänden, NGOs und wissenschaftlichen Einrichtungen. Dies machen wir auch, um die sich schnell ändernden Anforderungen und wechselnden Themen im Bereich Nachhaltigkeit entsprechend würdigen und berücksichtigen zu können.

## 09 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Unser effektivster Beitrag zur Verbreitung und Entwicklung von umweltfreundlichen Technologien sind unsere Dienstleistungen bei unseren Kunden. Da wir einen großen Schwerpunkt bei Unternehmen der Automobilindustrie und der Logistik-Branche haben, ermöglichen wir durch unsere Dienstleistungen den Einsatz und die Umsetzung umweltfreundlicherer Lösungen im Bereich der inner- und zwischenbetrieblichen Logistik ebenso wie die Optimierung von Produktionsprozessen. Weitere Einsparpotentiale ergeben sich mittelbar durch die höhere Transparenz und Sichtbarkeit auf Daten. Durch unsere Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Softwarelösungen zum Reporting helfen wir Unternehmen dabei, vorgekommene Maßnahmen zu erfassen, zu bewerten und transparent zu kommunizieren.

# Faktenblatt Umwelt

## Dienstreise per

Art	2018		2017		2016 <sup>1</sup>	
	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )
 Flugzeug <sup>2</sup>	3.498.498	406,50	3.728.845	1.216,31	4.273.990	1.329
 Dienstwagen <sup>3</sup>	5.413.267	960,93	4.588.315	799,04	4.630.609	804
 Mietwagen	737.828	89,89	772.087	92,98	–	–
 Bahn	464.437	2,27	438.786	3,05	–	–

## Stromverbrauch nach Erzeugungsart (absolut)<sup>4</sup>

Art	Stromverbrauch Gesamt
 Kernenergie	11.763,15 kWh
 Erneuerbare Energien	93.279,71 kWh
 Kohle	40.099,48 kWh
 Erdgas	13.604,61 kWh



**158.747 kWh**  
Gesamter Energieverbrauch am Hauptsitz Bremen



**65.787 kWh**  
Energieverbrauch durch externe Server<sup>5</sup>



**1.459,59 t CO<sub>2</sub>**  
Gesamte Emissionen durch Dienstreisen<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Für 2016 lagen keine Daten für die Emissionen durch Mietwagen und Bahnfahrten vor.

<sup>2</sup> Die Erhebungsmethode der Daten für Flugreisen wurde im Jahr 2018 verändert, um eine höhere Genauigkeit zu erreichen (Berechnung nach VDR-Standard).

<sup>3</sup> In den Daten sind auch die privaten Fahrten der Mitarbeiter\*innen mit ihren Dienstwagen enthalten.

<sup>4</sup> Es ist lediglich der Verbrauch des Hauptsitzes in Bremen enthalten, da an allen weiteren Standorten lediglich einzelne Büros angemietet werden, womit die ökologischen Auswirkungen sowie Einsparpotentiale vergleichsweise sehr gering ausfallen. Auch die Verbräuche, die auf die energetisch erzeugte Wärme am Hauptsitz Bremen zurückzuführen sind (Wärmepumpe), sind hier enthalten.

<sup>5</sup> Inklusive Kühlung der Server

## 4.4 Korruptionsbekämpfung

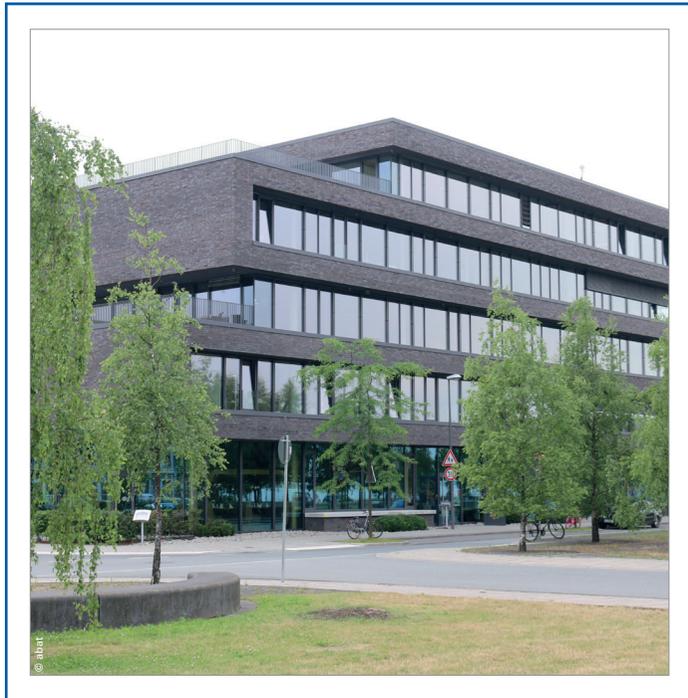
**10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.**

Ethisches Verhalten ist tief in unseren Unternehmensgrundsätzen und Werten verankert. Unser unternehmerischer Erfolg beruht auf Leistung, Verantwortungsübernahme, Innovation sowie Qualität. Unlautere Einflussnahme entspricht in keinster Weise unserer Unternehmenskultur. Unsere Prinzipien bezüglich des Umgangs mit Zuwendungen haben wir 2016 in unseren Compliance Regeln schriftlich festgehalten, um unseren Mitarbeiter\*innen eine klare Umsetzung im Arbeitsalltag zu erleichtern. Die Grundsätze beinhalten – im Zusammenhang mit staatlichen Stellen oder Geschäftspartnern – eindeutige Beschränkungen und Verbote für Zuwendungen, die von unseren Mitarbeiter\*innen gemacht oder angenommen werden dürfen. Diese Prinzipien wurden von der gesamten Belegschaft unterschrieben. Auch im Jahr 2018 wurden uns keine Korruptionsfälle gemeldet.

Zwar sehen wir die Bekämpfung von Korruption weiterhin nicht als Schwerpunktthema für die abat AG, da wir korruptes Verhalten vollständig ablehnen und unsere Unternehmenskultur dahingehend ausgerichtet ist. Durch eine faire und leistungsorientierte Entlohnung, auf einem branchenüblichen, hohen Niveau sowie transparente und offene interne Prozesse und Dokumentationen, bieten wir darüber hinaus sehr geringe Angriffsflächen für alle Arten von Korruption.

Weiterhin kooperieren wir mit unseren Partnern, um mögliche Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung zu unterstützen. Zusätzlich sind wir seit dem Jahr 2018 nach ISO/IEC 27001 zertifiziert. Interne Maßnahmen umfassen unter anderem Schulungen und Awareness-Programme im Bereich Compliance und Informationssicherheit, die beispielhaft tatsächlich versuchte Angriffe im Bereich „Social Engineering“ und „Spear Phishing“ aufzeigen und unsere Mitarbeiter\*innen vor entsprechenden Bestechungsversuchen warnen.





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 - Detroit, MI- USA  
BELabat, Minsk - Belarus | ID-Impuls GmbH, Oldenburg | MEXabat, Puebla - Mexico