

# United Nations Global Compact

Fortschrittsbericht 2019 & 2020  
Communication on Progress

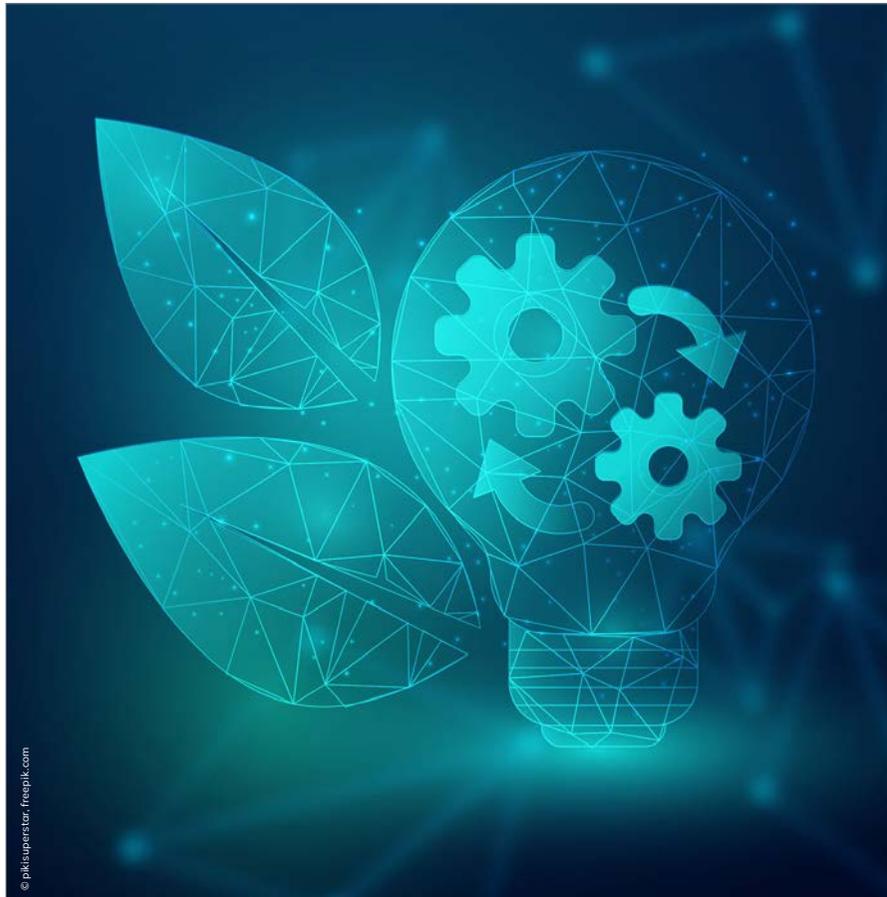


# Inhalt

1. Vorwort	3	5. Umsetzung der 10 Prinzipien	12
2. Statement der Geschäftsleitung	4	5.1 Menschenrechte	12
3. abat im Jahr 2019 und 2020	5	5.2 Arbeitsnormen	14
3.1 Unsere Leitsätze	6	5.3 Umweltschutz	21
3.2 Zertifikate und Auszeichnungen der abat AG	7	5.4 Korruptionsbekämpfung	32
3.3 Mitgliedschaften der abat AG	8		
3.4 „Informationssicherheit“ als neuer Beratungsbereich	9		
4. Engagement zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie	10		
4.1 Laptops für Pflege- und Senioreneinrichtungen	10		
4.2 „Staysio“ – Kostenlose App zur Kontaktdatenerfassung	11		



# 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 vierter Communication on Progress (COP). Auf Grund von Veränderungen in unseren Berichterstattungsprozessen und insbesondere um unsere Mitarbeitenden, die für die interne Verwaltung zuständig sind und jedes Jahr an der Bereitstellung der für diesen Bericht notwendigen Informationen tatkräftig mitwirken, in der besonders durch die Covid-19-Pandemie geprägten Zeit möglichst zu entlasten, haben wir uns dazu entschieden, den Berichterstattungszeitraum einmalig auf zwei Jahre auszuweiten. So beinhaltet der vorliegende Bericht unser Engagement vom 01.01.2019 bis 31.12.2020.

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 Leser\*innen,*

Sie lesen den vierten 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 universitäre Projekt- und Abschlussarbeiten, eigenständige Forschungs Kooperationen und die Erweiterung unseres Beratungsangebots im Jahr 2016, hin zur Eingliederung der ID-Impuls GmbH im Jahr 2017 gegangen. Hierdurch haben wir als Gruppe unser Produktportfolio im Bereich innovativer und nachhaltigkeitsrelevanter Softwarelösungen erweitert und können unsere Partner und Kunden bei der Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts noch mehr unterstützen. Die Arbeit der ID-Impuls GmbH, die sie im Rahmen eines Forschungsprojekts mit der Universität Oldenburg leistete, wurde 2019 sogar mit der Verleihung des Rohstoffeffizienzpreises ausgezeichnet.

Eine weitere bedeutende Entwicklung für uns während dieser Berichtsperiode stellt die Erreichung der Klimaneutralität der abat AG dar, was durch eine Zertifikatsübergabe durch Bürgermeisterin sowie Klimaschutz- und Umweltsenatorin Dr. Maike Schaefer gewürdigt wurde.

Das Jahr 2020 war auch für uns geprägt durch die Covid-19-Pandemie. Unser bestehendes Knowhow als IT-Dienstleister und die schon zuvor bestehende Möglichkeit des mobilen Arbeitens halfen uns jedoch bei den neuen Herausforderungen. Der Schutz der Gesundheit aller und der vertrauensvolle Umgang einschließlich einer regelmäßigen und transparenten Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden standen von Beginn an im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Engagement auch außerhalb unseres Unternehmens ist gerade in diesen besonderen Zeiten für uns jedoch selbstverständlich und so hat abat mit der Einrichtung und Spende von Laptops an Pflegeeinrichtungen sowie der Entwicklung der kostenlosen App „[Staysio](#)“ zur Kontaktdatenerfassung die vorhandene Expertise für die Bewältigung der Krise eingesetzt und wird diese Bestrebungen auch weiterhin fortführen.



Gyde Wortmann



Andreas Arp



Peter Grendel



Björn Lampe



Hinrich Meisterknecht



Holger Pralle



Ronald Wermann

# 3. abat in den Jahren 2019 und 2020

abat ist ein internationaler SAP-Dienstleister und Produkthanbieter, 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 Belarus.

Aktuell arbeiten in der abat-Gruppe rund 800 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. Im Jahr 2019 wurde abat für ihre Kompetenz und strategische Ausrichtung als SAP Gold Partner ausgezeichnet. Im Bereich Nachhaltigkeit unterstützt abat Unternehmen beim strategischen Nachhaltigkeitsmanagement sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung (u.a. mit der Softwarelösung [ID-Report](#)), bei der Verbindung von Nachhaltigkeit und der digitalen Transformation und zu vielen weiteren Themen wie Sustainable Finance, Klima- oder Lieferkettenmanagement. Durch die Erweiterung des Beratungsangebots auf den Bereich der Informationssicherheit unterstützt abat darüber hinaus beim Schutz von Unternehmens- sowie Kundenwerten.

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.**

# 3.1 Unsere Leitsätze

abat bedeutet:



für Kunden

- dass ihnen das beste am Markt verfügbare Know-how zur erfolgreichen Umsetzung ihres Vorhabens zur Verfügung steht
- dass das Projekt erfolgreich abgeschlossen wird



für unser Unternehmen

- dass es die höchste Qualität erbringt
- dass es ständig nach Innovationen sucht
- dass es global tätig ist
- dass es zu den erfolgreichen am Markt gehört



für Mitarbeiter\*innen

- dass Freiräume und Coaching in sinnvollem Verhältnis zur Verfügung stehen
- dass sie sich ständig weiter entwickeln können
- dass sie unter Top-Bedingungen arbeiten
- dass sie Spaß an der Arbeit haben
- dass sie Mitverantwortung durch gemeinsame Rechte und Pflichten tragen
- dass sie messbar am Erfolg der eigenen Arbeit beteiligt 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

## 3.2 Zertifikate und Auszeichnungen der abat AG

- SAP Gold Partner
- SAP Service Partner (PartnerEdge Service)
- SAP Entwicklungspartner (PartnerEdge Build)
- SAP Vertriebspartner (PartnerEdge Sell)
- 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)
- SAP Recognized Expertise für SAP S/4HANA (Deutschland)
- Strategischer IT-Lieferant der Daimler AG
- Partner der SAP Education
- ISO 27001:2017 -Zertifizierung
- ISO 9001:2015 -Zertifizierung
- TISAX®-Label für Informationssicherheit
- Top Job Siegel 2013, 2015, 2017, 2021
- New Work Arbeitgeber 2021
- Kununu Top Company
- Kununu Open Company
- Förderer der neuen Wirtschaft
- Happy Working Place
- Great Place to Work 2019
- Klimaneutral-Zertifikat des Klimafonds der Partnerschaft Umwelt Unternehmen



## 3.3 Mitgliedschaften der abat AG

<b>ACS</b>	<b>abat ist Teilnehmer der Allianz für Cyber-Sicherheit.</b> Mit der 2012 gegründeten Allianz für Cyber-Sicherheit verfolgt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) das Ziel, die Widerstandsfähigkeit des Standortes Deutschland gegenüber Cyber-Angriffen zu stärken.	<b>Intrinsify.me</b>	<b>Think Tank und führendes Netzwerk für die neue Arbeitswelt und moderne Unternehmensführung.</b> abat ist: <ul style="list-style-type: none"><li>■ aktiv als „Förderer der neuen Wirtschaft“,</li><li>■ Gastgeber für lokale Meetups,</li><li>■ als „Happy Working Place“ ausgezeichnet und</li><li>■ Veranstalter von Workshops im Kontext New Work.</li></ul>
<b>B.A.U.M. e.V.</b>	<b>Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.</b> abat ist ein Teil des Netzwerkes nachhaltig wirtschaftender Unternehmen.	<b>ISACA</b>	<b>Information Systems Audit and Control Association</b> abat ist Mitglied und unsere Experten wirken in diversen Fachgruppen/Arbeitsgruppen mit.
<b>bremen digitalmedia</b>	<b>abat ist Mitglied des bremen digitalmedia e.V..</b> bremen digitalmedia ist der Interessenverband für Medien- und Informationstechnologie-Unternehmen des Landes Bremen.	<b>PUU</b>	<b>Partnerschaft Umwelt Unternehmen</b> abat ist seit November 2017 Partner.
<b>BVL</b>	<b>Bundesvereinigung Logistik</b> abat arbeitet mit dem BVL Campus/DAV/IUBH in Bremen zusammen, z.B. in Form von Gastvorträgen.	<b>SmB</b>	<b>Science meets Business der Hochschule Bremerhaven</b> abat ist Business Partner für den Themenbereich Logistik und fördert aktiv die Zusammenarbeit von Hochschule und lokaler Wirtschaft
<b>BVMW</b>	<b>Bundesverband mittelständische Wirtschaft</b> abat ist ein Teil des Netzwerkes für den deutschen Mittelstand, Impulsgeber für Themen rund um New Work und nachhaltige Zusammenarbeit sowie Gastgeber für Arbeitsgruppentreffen.	<b>UNGC</b>	<b>UN Global Compact</b> abat unterstützt die weltweit größte und wichtigste <b>Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.</b>
<b>DSAG</b>	<b>Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e.V.</b> abat arbeitet in verschiedenen Arbeitsgruppen und -kreisen mit, unter anderem stellen wir den stellvertretenden Sprecher der Arbeitsgruppe „Transport & Logistik“ und arbeiten in den AGs zu Solution Manager, EWM, TM sowie S/4HANA mit.	<b>VDA</b>	Unsere Kunden sind Mitglied des Verbands der Automobilindustrie. <b>Als TISAX®-Teilnehmer werden wir</b> regelmäßig erfolgreich bezüglich der <b>Einhaltung des VDA-ISA-Anforderungskatalogs geprüft.</b>
<b>DVNW</b>	<b>Deutsches Vergabenetzwerk</b>	<b>VdWT e.V.</b>	<b>Verein der Wirtschaftsingenieure für Transportwesen</b> abat engagiert sich in Alumni-Netzwerk der Hochschule Bremerhaven in SCM- und Logistik-Themen über Studentenprojekte, dem TWLogistik Kongress und über den SAP Wissensaustausch im Mitgliederkreis.
<b>ifit</b>	<b>Freies Institut für IT-Sicherheit e.V.</b> abat ist Mitglied des Kompetenznetzwerk, welches für Unternehmen und Einrichtungen jeder Größe und Art eine Plattform zum Austausch über IT-Sicherheit bietet.		

## 3.4 „Informationssicherheit“ als neuer Beratungsbereich

Der Schutz von Informationen ist insbesondere für uns als IT-Dienstleister und Produktanbieter gegenüber Kunden, aber auch unseren Mitarbeitenden oder Partnern ein wesentlicher Aspekt und das Thema Informationssicherheit wird von uns dementsprechend mit der notwendigen Relevanz behandelt.



Die auf Kundenseite vermehrt auftretenden Anforderungen einer ISO 27001-Zertifizierung stellte uns als agiles Unternehmen, das nicht auf Regeln, sondern auf Leitplanken setzt, seinen Mitarbeitenden Vertrauen schenkt und entsprechende Entscheidungsspielräume lässt, dennoch zunächst vor Herausforderungen. Denn mit der Norm, die Anforderungen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS) definiert, werden festgelegte Prozesse, Regeln und Zuständigkeiten gefordert. Um die Vorgaben zu erfüllen, ohne die Freiräume und Eigenverantwortlichkeit, die unser Unternehmen auszeichnen, aufzugeben, haben wir innerhalb unseres Unternehmens Know-how auf dem Gebiet aufgebaut und uns darüber hinaus personell verstärkt. Mit der Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 im März 2018 war der erste Schritt gemacht. Bereits im nächsten Jahr folgten das Projekt für die Erreichung von TISAX® Labels (Trusted Information Security Assessment Exchange); ein von der Automobilindustrie entwickelter Prüf- und Austauschmechanismus, der über die Anforderungen der ISO 27001 noch hinausgeht.

Um auch andere Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Unternehmenswerte und die ihrer Kunden zu schützen und dabei unsere eigenen Erfahrungen im Aufbau eines Informationssicherheits-Managementsystems sowie der Zertifizierungsprozesse innerhalb eines agilen Unternehmens einzubringen, haben wir unser Dienstleistungsportfolio um den Bereich der Informationssicherheit erweitert und bieten seither folgende Dienstleistungen an:

- 1st / 2nd Party Audits
- Awareness Training
- Cyber Security Check
- ISMS Inspektion
- ISMS-Manager (ISB)
- ISO 27001 Beratung
- IT-Grundschutz-Beratung
- IT-Risikoanalyse
- KRITIS Beratung
- Online-Auffrischkurs KRITIS (§ 8a BSIG)
- Schulung: Zusätzliche Prüfverfahrenskompetenz nach § 8a BSIG
- TISAX®-Beratung

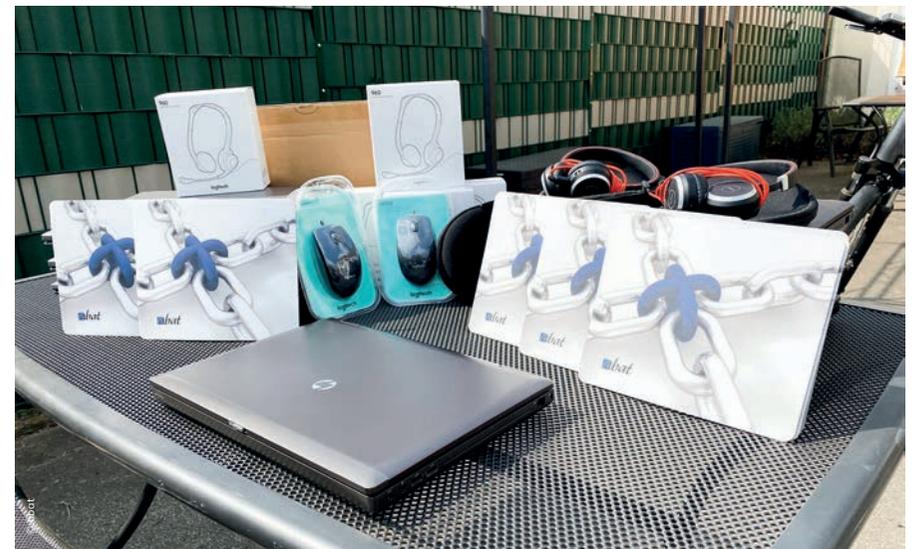
# 4. Engagement zur Bewältigung der Covid-19-Pandemie

## 4.1 Laptops für Pflege- und Senioreneinrichtungen

Auf Grund der Covid-19-Pandemie durften Bewohner\*innen von Pflege- und Senioreneinrichtungen ihre Familie und Freunde aus Sicherheitsgründen häufig über längere Zeiträume nicht sehen und waren von Isolation und Einsamkeit betroffen. Die Technik und die notwendige Unterstützung, um zumindest auf virtuellem Weg mit den Angehörigen zu kommunizieren und die so wichtigen sozialen Kontakt aufrechtzuerhalten, fehlte vielfach ebenso. Mitarbeitende der abat entwickelten bereits im April 2020 kurzerhand unter dem Arbeitstitel „Zusammenhalt“ die Idee, Laptops mit entsprechender Software wie Skype auszurüsten und diese an Einrichtungen zu spenden. Insgesamt 30 Laptops wurden kurzfristig bereitgestellt und zusätzlich erklärten sich Freiwillige bereit, als Service-Team bei Fragen zur Verfügung zu stehen, damit das Videotelefonieren auch reibungslos funktionierte.



Verteilt wurden die Geräte über verschiedene Standorte der abat-Gruppe und sowohl St. Ingberts Oberbürgermeister Dr. Ulli Meyer und Saarlands Ministerpräsident Tobias Hans als auch der Bremer Bürgerchaftspräsident Frank Imhoff unterstützten die Aktion, freuten sich mit den Einrichtungen über die Spende und ließen es sich nicht nehmen, jeweils via Skype mit Bewohnern zu sprechen.



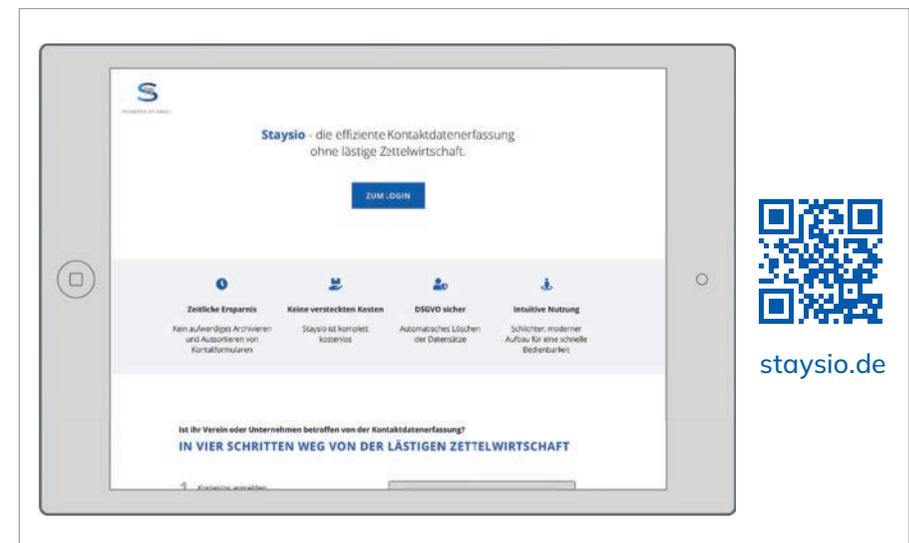
## 4.2 „Staysio“ – Kostenlose App zur Kontaktdatenerfassung

Eine weitere Möglichkeit, das Knowhow der Mitarbeitenden der abat im Sinne der Krisenbewältigung einzusetzen, fanden wir in der Entwicklung einer App zu Kontaktdatenerfassung. Anfangs war die Datenerhebung geprägt durch Zettelwirtschaft und damit verbundenem Aufwand für Gastronomen, Sportvereine und andere betroffene Unternehmen oder Organisationen. Es bedurfte einer digitalen Lösung, um diese Prozesse einfacher und datenschutzkonform umsetzen zu können.



Schnell wurde die Idee in die Tat umgesetzt und schon im August 2020 war die am abat-Standort St. Ingbert im Saarland entwickelte App „[Staysio](#)“ auf dem Markt - bereits mit jeglichen Funktionen, die auch später entwickelte Apps bieten.

Veranstalter registrieren sich einmalig, legen zu erfassende Orte an, erstellen QR-Codes und legen diese bspw. in Form von Ausdrucken an Eingängen oder bspw. an Restauranttischen aus. Besucher\*innen scannen diesen mit ihrem Smartphone und registrieren sich und bei Bedarf auch weitere Begleitpersonen. Beim Verlassen checken sie sich aus und sollte dies vergessen werden, erinnert die App nach einer bestimmten Zeit daran. Ein Verfahren, dass mittlerweile für viele zum Alltag geworden ist. Leiter\*innen von Kinder- und Jugendgruppen wie beispielsweise in Sportvereinen können außerdem mit ihrem Handy die Teilnehmenden in der App pflegen. So wird die Anwesenheit der Kinder registriert, ohne dass sie ein eigenes Handy bei sich haben müssen. Im Bedarfsfall können die Daten schnell und sicher dem Gesundheitsamt bereitgestellt werden. Die Datenhaltung erfolgt in Deutschland und DSGVO-Konformität ist gegeben. Dabei ist die App für alle Anwendenden – sowohl Anbieter\*innen als auch Nutzer\*innen – kostenfrei nutzbar.



Auch abat verwendet Staysio innerhalb der eigenen Büroräume, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und externer Besucher\*innen bestmöglich zu schützen.

# 5. Umsetzung der 10 Prinzipien

## 5.1 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 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 unsere Server und einen bedeutenden Teil unserer Laptops von Herstellern, die ebenfalls Unterzeichner des UN Global Compacts sind. 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.

Nicht zuletzt, da beide Erhebungen zum Monitoring des Nationalen Aktionsplans „Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) offengelegt haben, dass die Anforderungen des NAP an die menschenrechtliche Sorgfalt von Unternehmen nicht ausreichend erfüllt werden, war und ist uns die Sensibilisierung und der Austausch mit anderen Unternehmen zu diesen Themen wichtig. Einer unserer Nachhaltigkeitsexperten sprach daher u.a. im Rahmen eines Unternehmertreffs des B.A.U.M.

e.V., einem großen Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, zu dem Thema und informierte über die Umsetzung eines Sorgfaltspflichtengesetzes/ Lieferkettengesetzes, von dem bereits zu diesem Zeitpunkt in 2020 zu erwarten war, dass es eingeführt wird.

### Soziales Engagement

Neben der sozialen Verantwortung im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ist für uns auch gesellschaftliches Engagement darüber hinaus von hoher Bedeutung. So unterstützt die abat AG beispielsweise den Verein kidsneedfuture e.V., zu dem bereits seit seiner Gründung eine enge Verbindung besteht, regelmäßig mit Spenden. Der Verein setzt sich weltweit durch projektbezogene Förderung für benachteiligte Kinder ein.



Dabei besteht u.a. eine enge Partnerschaft mit dem Karai Children's Vocational Centre in Kenia, einer gemeinnützigen Organisation, die hilfsbedürftigen Kindern ein sicheres zu Hause sowie Bildung und damit die Chance auf eine selbstbestimmte Zukunft bietet.



Des Weiteren ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, sich im Rahmen der climb-Lernferien zu engagieren. Das Hamburger Sozialunternehmen „[Climb](#)“ („clever lernen, immer motiviert bleiben“) unterstützt Kinder und junge Erwachsene auf ihrem Bildungsweg. Die Lernferien stellen ein präventives Programm dar, in dem Kinder durch die Ermunterung zu eigenverantwortlichem Handeln und durch die Förderung von personalen Resilienzfaktoren gestärkt werden sollen. So soll eine gute Basis geschaffen werden, dass Kinder mutig und verantwortungsbewusst ihren Lebensweg gehen.



Am Standort Bremen wird dieses Programm in Grundschulen strukturschwacher Stadtteile angeboten. Zwei unserer Mitarbeitenden haben im Jahr 2019 für zwei Wochen als ehrenamtliche Lehrkräfte hierbei mitgewirkt und damit tolles Engagement für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit gezeigt, das die abat AG auch weiter unterstützen wird.

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

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 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.**

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 sind durch unsere Kunden oder Partner keine Hinweise oder Benachrichtigungen erfolgt, die auf Verletzung der internationalen Menschenrechte in unserem Verantwortungsbereich hindeuten.

Die Entwicklungen in Belarus nach den Präsidentschaftswahlen am 9. August 2020 haben wir speziell auf Grund unserer in Minsk ansässigen Tochterfirma BELabat mit großer Sorge verfolgt. Selbstverständlich haben für uns die Sicherheit und die Unversehrtheit der Menschen vor Ort oberste Priorität. Im Rahmen unserer Möglichkeiten haben wir daher die Mitarbeitenden unterstützt und die notwendigen Freiräume geschaffen, die diese Situation erforderte. Wir hoffen gemeinsam auf eine friedliche Lösung der Konfliktsituation in Belarus und darauf, dass das Land schnellstmöglich auf gewaltfreiem Wege einen stabilen Zustand erreicht, der den Willen der Menschen reflektiert und einen offenen und freien Diskurs über die Zukunft ermöglicht.

## 5.2 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 Arbeitszeitgestaltung, 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.

Wie bereits in den Vorjahren durch Bewertungen wie das TopJob Siegel, wurde uns durch die Verleihung des Prädikats „Beste Arbeitgeber in Niedersachsen-Bremen“ 2019 durch das Great Place to Work Institut Deutschland erneut bestätigt, dass abat seinen Mitarbeitenden ein positives Arbeitsumfeld bietet. In diesem Jahr erhielten insgesamt nur 12 Unternehmen aus Niedersachsen und Bremen diese Auszeichnung, wobei wir in unserer Größenklasse zusätzlich den 3. Platz belegten.

Bereits seit der Unternehmensgründung 1998 ist die Philosophie des New Work Kern unserer Arbeitsweise, auch wenn diese erst Anfang 2016 mit diesem feststehenden Begriff versehen wurde. Wir sind der Überzeugung, dass zu starre Strukturen und Regeln die persönliche Entwicklungsfähigkeit der Mitarbeitenden beschränkt. Auch wenn Anforderungen wie bspw. die von Kunden geforderte ISO 27001-Zertifizierung zunächst eine Herausforderung darstellen können, setzen wir weiterhin darauf, die New Work Idee zu leben. Darüber hinaus geben wir den Gedanken dieser Arbeitsweise beispielsweise durch Podcasts oder Vorträge weiter. So gehen wir in den Erfahrungsaustausch mit Menschen, die dies bspw. in andere Organisationen und Unternehmen weitertragen können.

# Austausch auf virtuellem Weg auf Grund von Covid-19

Ab Frühjahr 2020 veränderten sich wie überall auch bei abat die Arbeitsbedingungen; die Ausstattung mit mobilen Endgeräten und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens waren bereits vor Beginn der Covid-19-Pandemie gegeben, dennoch beinhaltete die tägliche Arbeit im Normalfall den persönlichen Kontakt zu Kund\*innen, die gemeinsame Arbeit in unseren Büros sowie den Besuch von Messen, Kongressen und anderen Veranstaltungen. Um das gesamte Team der abat zusammenzubringen, werden in regelmäßigen Abständen Events in Bremen oder Umgebung veranstaltet. Dort werden wichtige Informationen über das Unternehmen sowie interessante Berichte aus Projekten präsentiert und neue Mitarbeitende stellen sich vor. Anschließend wird in ausgewählten Locations bei Essen und Getränken und im Sommer zusätzlich sportlichen Aktivitäten die Möglichkeit zum persönlichen Kennenlernen und Socializing genutzt.

Die Durchführung solcher Veranstaltungen war aus bekannten Gründen im Jahr 2020 nicht möglich. Um unsere Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen zu informieren – und das auf persönlicherem Weg als unserem ohnehin bereits bestehenden Newsletter – wurde das Format „abatTV“ ins Leben gerufen. Einmal im Monat wird eine ca. 90-minütige Live-Sendung aus unserem eigens dafür eingerichteten TV-Studio in der Bremer Überseestadt für alle Kolleg\*innen gestreamt und auch unsere anderen Standorte werden regelmäßig live zugeschaltet. Es werden alle wichtigen Unternehmensinformationen, Erfolge aus Kundenprojekten und der Projektakquise, neue und erfahrene Teammitglieder der abat oder sehr spannende Abschlussarbeiten von studentischen Mitarbeiter\*innen vorgestellt und es gibt Raum für Fragen sowie Anregungen der Beschäftigten. Eine im Sommer 2020 durchgeführte Befragung unserer Mitarbeitenden zeigte, dass unser Umgang mit der besonderen Situation mit großer Mehrheit positiv bewertet wurde, sodass wir diesen Weg auch weiter verfolgt haben.



# Wissensaustausch, Aus- und Weiterbildung

Jugendliche und junge Erwachsene beziehen wir selbstverständlich in vielen Bereichen in unser Unternehmen ein. So lag unsere Ausbildungsquote im Jahr 2019 bei 3,8% und 2020 bei 4,7%. Studierende können durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten sowie über Kooperationen mit diversen Hochschulen, wie der Universität Oldenburg, der Hochschule Bremerhaven, der Hochschule Bremen, der Hochschule Wilhelmshaven und seit 2019 TH Deggendorf berufliche Erfahrungen bei uns sammeln.



Nach dem erfolgreichen Sneaker TechCamp im Vorjahr, veranstaltete abat im Jahr 2019 gemeinsam mit DESMA Schuhmaschinen GmbH das TechCamp erneut für Jugendliche und boten ihnen damit die Möglichkeit, Informationen über technische Berufe aus erster Hand zu bekommen und anfängliche Erfahrungen mit Themen wie Design, Produktion, 3D-Druck, Mixed Reality und Marketing zu machen. Die Planungen für 2020 waren bereits in vollem Gang, das Camp musste jedoch pandemiebedingt abgesagt werden. Unser Engagement werden wir aber wir auch

weiterhin aufrechterhalten, denn es ist unser Ziel, jungen Menschen einen spannenden und angenehmen Einstieg ins Berufsleben und eine gute Ausbildung zu ermöglichen.



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. Pandemiebedingt war die Durchführung von Vor-Ort-Veranstaltungen im Jahr 2020 stark reduziert, doch es konnte auf Webinare und andere virtuell umgesetzte Angebote zurückgegriffen werden. So wurde beispielsweise unser interaktives Schulungsformat „Essentials-Reihe“, das bereits seit Ende 2017 für unsere Belegschaft regelmäßig durchgeführt wird und in dem wichtige technologische sowie methodische Neuerungen in unseren Dienstleistungen aufbereitet und anschließend als interne Schulungsmaterialien für alle bereitgestellt werden, häufiger als zuvor angeboten.

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 unter normalen Bedingungen einmal pro Quartal mit dem gesamten Unternehmen zu sogenannten Teamevents. Sobald die Entwicklung in Zusammenhang mit der Pandemie die Durchführung wieder erlauben, soll dies wieder zur Gewohnheit werden. Das monatliche Streaming der internen Live-Sendung „abatTV“ dient während der Covid-19-Pandemie als virtueller Ersatz der physischen Austauschmöglichkeiten. Für eine gemeinsame Wissensbasis wird zudem 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.



Art der Weiterbildung	Weiterbildungsstunden gesamt (h) (inkl. Vorstand) 2019	Weiterbildungsstunden gesamt (h) (inkl. Vorstand) 2020
Interne Schulungen	2357	2282
Externe Schulungen	2875	1006
Selbststudium	6875	8949
Besuch von Messen und Kongressen	552	217
<b>Gesamt</b>	<b>12659</b>	<b>12454</b>

## 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 knapp 20 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. Nur 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 teilweise 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.

Ebenso ist Gleichberechtigung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden ein wichtiges Anliegen. Mit ca. 24% ist der Frauenanteil an der Belegschaft eher gering, was in IT-Beratungsunternehmen allerdings nichts Ungewöhnliches ist. Um langfristig den Frauenanteil sowohl in der abat AG als auch in IT-Berufen insgesamt zu steigern, wollen wir Frauen Einblicke in diese Branche und unser Unternehmen bieten. So waren wir 2019 auf der Karrieremesse herCAREER vertreten, auf der Gyde Wortmann, Mitgründerin und Vorstand der abat AG, in ihrem Vortrag über das abat-Verständnis von Zusammenarbeit gesprochen hat. Die Messe hat es sich zur Aufgabe gemacht ein Format für Austausch und Karriereplanung zu schaffen, das besonders auf Frauen zugeschnitten ist. Im Jahr 2019 stand die Digitalisierung und die Ermutigung zum Quereinstieg in die IT-Branche im Fokus.



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

Quotienten		Männlich	Weiblich	Gesamt
Vollzeit	2019	97,2%	91,2%	95,8%
	2020	97,1%	81,7%	93,2%
Teilzeit	2019	2,8%	8,8%	4,2%
	2020	2,9%	18,3%	6,8%
Befristungen	2019	0,0%	0,0%	0,0%
	2020	0,0%	0,0%	0,0%

Ø 7,2 Jahre Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Mitarbeiter-Kategorien		Männlich	Weiblich	Gesamt
Berater*innen/ Entwickler*innen	2019	217	41	258
	2020	228	48	276
Interne Mitarbeiter*innen	2019	12	27	39
	2020	15	26	41
Werkstudent*innen	2019	39	18	57
	2020	14	12	26
Auszubildende/ Azudenten	2019	9	3	12
	2020	11	4	15
erweiterte Geschäftsleitung	2019	7	1	8
	2020	9	3	12
Vorstand	2019	6	1	7
	2020	6	1	7
Gesamt	2019	290	91	381
	2020	283	94	377

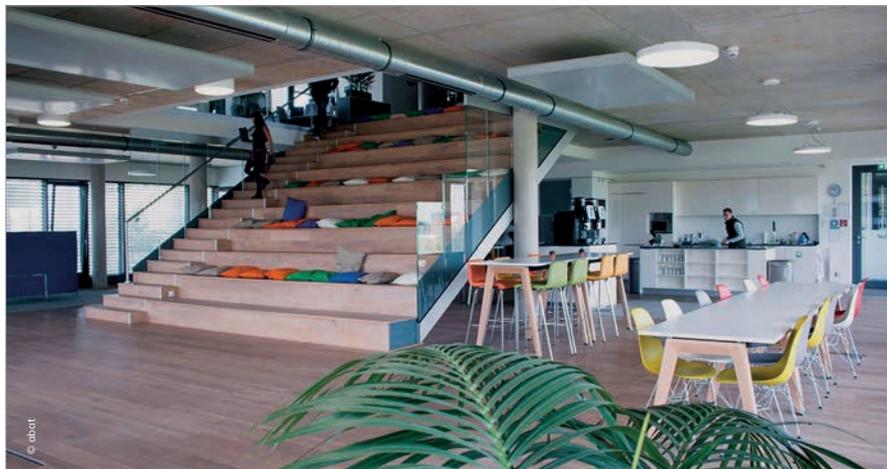
<sup>1</sup> Exkl. Vorstand



## 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. Zur Unterstützung sportlicher Aktivitäten, bieten wir unserer Belegschaft über eine Mitgliedschaft bei „Hansefit“ umfangreiche Nutzungsmöglichkeiten für Sportanlagen und Fitnessstudios in ganz Deutschland und damit an den meisten deutschen Projektstandorten. 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.

Unsere Erfahrungen wollen wir auch mit anderen Unternehmen teilen und als gutes Beispiel vorangehen. So stellte Christian Diestelkamp, aus der Geschäftsleitung der abat AG, das von der abat AG bereits seit vielen Jahren gelebte New Work Prinzip auf dem Jahresforum Betriebliches Gesundheitsmanagement 2019, im Rahmen dessen Experten aus Wissenschaft und Praxis aktuelle Trends, Forschungsergebnisse und Know-how zur Stärkung der betrieblichen Gesundheit präsentieren, vor.



Das Jahr 2020 stellte auf Grund der Covid-19 Pandemie neue Herausforderungen. Der Schutz unserer Mitarbeitenden stand von Beginn an oberster Stelle. Bereits vor der Pandemie waren die Ausstattung mit mobilen Endgeräten und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens gegeben. Dies wurde insbesondere zu Beginn, aber auch im weiteren Verlauf in deutlich größerem Umfang wahrgenommen. Dabei

wurden unsere Mitarbeitenden bestmöglich bspw. durch zusätzliche Ausstattung mit IT-Geräten wie Monitoren oder Headsets unterstützt. Auch während dieser Zeit haben wir mit Erfolg an unserem Grundprinzip des gesunden Menschenverstandes festgehalten und beispielsweise die Anwesenheit innerhalb unseres Büros nicht untersagt. Stattdessen wurden zum einen mit einem umfassenden Hygienekonzept und ab Mitte 2020 zusätzlich mit der selbstentwickelten App „Staysio“ zur Kontaktnachverfolgung die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen, dass Mitarbeitende im Bedarfsfall auch weiterhin unsere Räumlichkeiten nutzen können. Zum anderen wurden Arbeitsprozesse und Kommunikationswege so angepasst, dass mobiles Arbeiten problemlos möglich war. Die Ergebnisse der im Sommer 2020 durchgeführten Befragung der Belegschaft zeigte die große Zufriedenheit mit diesem Vorgehen. Die folgende Aussage eines Mitarbeitenden spiegelt diese positive Rückmeldung exemplarisch wider:



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

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 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.

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 liegen uns keine Meldungen von Zwangsarbeit vor.

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

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 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.

In den Berichtsjahren 2019 sowie 2020 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.

## 5.3 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 auch in den Jahren 2019 und 2020 weitere Kooperationen und Partnerschaften mit lokalen und nationalen Fachvereinigungen und Unternehmensnetzwerken wie zum Beispiel dem B.A.U.M. e.V. 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 Weg der abat AG zur Klimaneutralität

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2016 haben wir für dieses Jahr erstmals Umweltkennzahlen einschließlich der durch unsere unternehmerischen Aktivitäten verursachten THG-Emissionen transparent kommuniziert. Im drauffolgenden Jahr konnten wir den Umfang der berücksichtigten Daten erweitern und durch eine Umstellung der Erhebungsmethode der THG-Emissionen aus Flugreisen wurde 2018 die Genauigkeit erhöht.

Dem Prinzip „Vermeiden - Reduzieren - Kompensieren“ folgend haben wir in der Vergangenheit bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, wie die Berücksichtigung der Kriterien des DGNB bei der Erstellung unseres Bürogebäudes am Hauptstandort Bremen im Jahr 2015, die Bereitstellung von Ladestationen für Elektroautos und E-Bikes oder die Möglichkeiten der Nutzung von Diensträdern und der BahnCard 100 umgesetzt. Eine detailliertere Darstellung unserer Aktivitäten können Sie in den folgenden Kapiteln nachlesen.

Um die nicht vermeidbare Emissionen auszugleichen, wurde eine Evaluation verschiedener Projekte durchgeführt. Berücksichtigt werden sollte hierbei insbesondere auch ein regionaler Bezug. So fiel die Wahl auf den vom Bremer Netzwerk „Partnerschaft Umwelt Unternehmen“, dem die abat AG bereits seit 2017 angehört, gegründeten [Klimafonds](#). Die Besonderheit dieses Fonds liegt darin, dass mit den eingezahlten Firmengeldern maßgeblich Klimaschutz vor Ort unterstützt wird. Während ein kleiner Teil der Einzahlung in zertifizierte, weltweit angesiedelte Klimaschutzprojekte fließt, kommen rund 80 Prozent der Fördermittel sozialen und kulturellen Einrichtungen in Bremen und Bremerhaven zugute, um diesen bei der Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen zu helfen. Interessierte Vereine und Initiativen können jederzeit Förderung aus dem Klimafonds beantragen, um so die eigene CO<sub>2</sub>-Bilanz zu verbessern und ihre Energiekosten zu senken.

Für den Kohlenstoffdioxidausstoß unserer Dienstreisen, für den Energieverbrauch am Hauptsitz in Bremen sowie der verwendeten externen Rechenzentren zahlten wir als abat AG 40.000 € und arbeiten damit als einer der ersten deutschen SAP-Dienstleister klimaneutral.

”

Damit können wir sowohl unserer gesellschaftlichen Verantwortung als auch unserer regionalen Verbundenheit Rechnung tragen. Das zeigt sich insbesondere daran, dass auch unsere Belegschaft voll und ganz hinter der Maßnahme steht: Sie sucht aktiv nach Einrichtungen, die sich jetzt auf die Fördermittel bewerben können.

Hinrich Meisterknecht, Vorstand der abat AG bei der Übergabe des Klimaneutral-Zertifikats

So hat der deutsch-chinesische Kindergarten Drachenkinder e.V. diese Unterstützung aus dem Klimafonds beantragt und konnte mit Hilfe eines Investitionskostenzuschusses seine Beleuchtung auf umweltfreundliche LEDs umstellen. Das zahlt sich aus, weiß Melanie Tang aus der Verwaltung zu berichten: „Wir können unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz dadurch um knapp drei Tonnen pro Jahr senken und sparen jetzt rund 700 Euro Energiekosten ein. Das Geld steht uns nun an anderer Stelle zur Verfügung und kommt letztlich vor allem den Kindern zugute.“



Für Bürgermeisterin sowie Klimaschutz- und Umweltsenatorin Dr. Maïke Schaefer ist „Der Klimafonds“ eine Herzensangelegenheit. So ließ sie es sich nicht nehmen, das Klimaneutral-Zertifikat selbst an die abt-Vorstände Gyde Wortmann und Hinrich Meisterknecht zu überreichen. Senatorin Schaefer erklärte, dass sich der Klimafonds gerade in schwierigen Zeiten bewähre und sich Einzahlungen in jeglicher Hinsicht lohnen: „Angesichts des Corona-Virus ist eine große Unsicherheit spürbar, da viele Vereine, Verbände und Institutionen ums Überleben kämpfen. Unter solch angespannten Rahmenbedingungen stellt der Klimafonds eine wichtige Stütze dar, um trotz alledem die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren. Ich rufe alle sozialen und kulturellen Einrichtungen im Land Bremen auf, sich auf die bereitstehenden Fördergelder zu bewerben.“



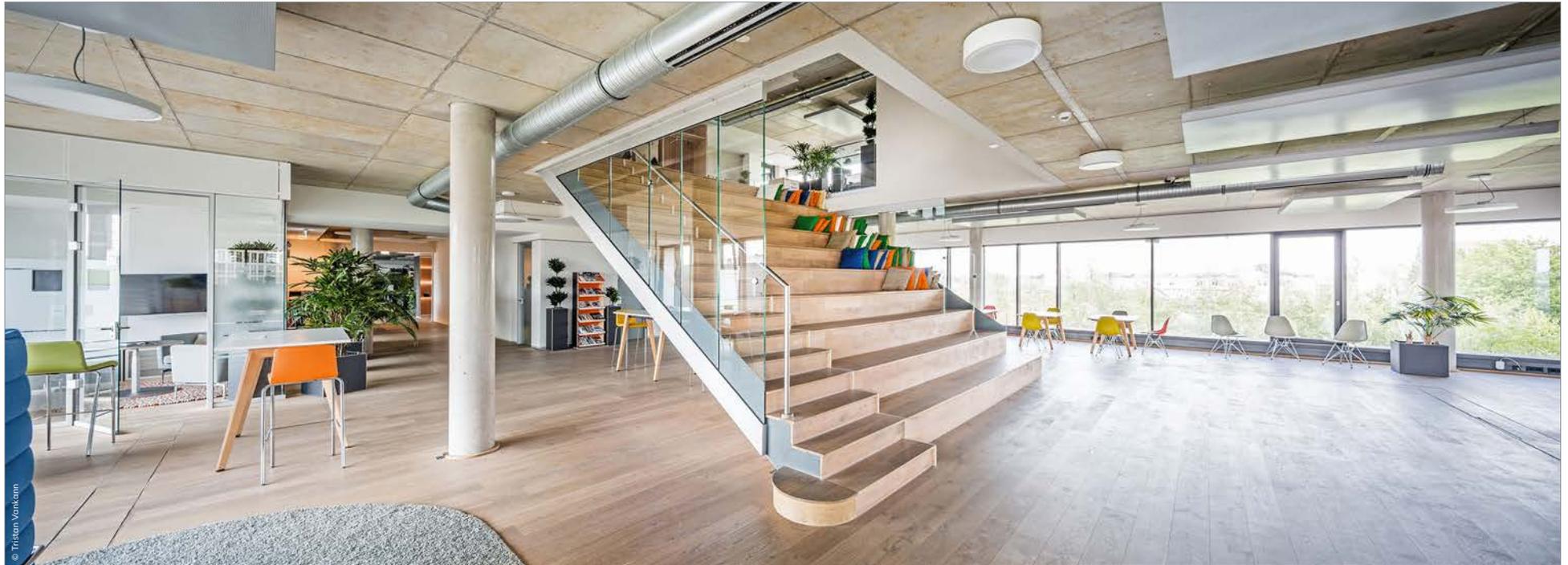
Bild: Überreichung des Klimaneutral-Zertifikats. Martin Schulze, Leiter der Geschäftsstelle Umwelt Unternehmen (hinten links), Bürgermeisterin sowie Klimaschutz- und Umweltsenatorin Dr. Maïke Schaefer (hinten rechts), Hinrich Meisterknecht und Gyde Wortmann, beide Vorstand der abat AG (vorne). ©PUU Bahlo

## 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.



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 werden zusätzlich im Hinblick auf ergonomische Aspekte ausgewählt. Die Gestaltung der Büroräume ist ein andauernder Prozess, um auf veränderte Anforderungen einzugehen. Unsere Mitarbeitenden werden in die Weiterentwicklung einbezogen und ihnen wird so die Chance geboten, 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 2019 bei 64.020 kWh und im Jahr 2020 bei 53.396 kWh. Der Betrieb 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. So ist die Reduktion unseres Verbrauchs in dem von uns genutzten externen Rechenzentrums im Jahr 2020 darauf zurückzuführen, dass drei Server, die hauptsächlich durch die abat+ GmbH genutzt wurden, verlagert wurden. Einzelne Dienste, die für Hochverfügbarkeitssysteme dienen, sind energieintensiv. Im Vergleich zu den Jahren vor 2018 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 Mitar-

beiter\*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 unter Normalbedingungen den Arbeitsalltag unseres Personals. Aufgrund der Art unserer Beratungsleistungen sowie der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden arbeiten viele unsere Mitarbeiter\*innen häufig an 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 wurden von unseren Mitarbeiter\*innen häufig Fahrgemeinschaften gebildet, 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, wobei bei letzterem Anreize geschaffen wurden, um die ökologisch sinnvollere Stromnutzung zu fördern. 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 sowie Wasch- und Trockenmöglichkeiten zu nutzen und auch zahlreiche weitere Abstell- und Befestigungsmöglichkeiten für Fahrräder vorhanden sind.

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“ wird die Zeitdauer, die unsere Mitarbeiter\*innen im

Stau verbringen, reduziert, um einerseits die Umwelt zu schonen und zusätzlich den Stress für unsere Mitarbeiter\*innen zu reduzieren. Diese Lösung wurde 2019 in den Produktivbetrieb überführt.

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 nur geringfügige Reduktion im Jahr 2019 muss dabei vor dem Hintergrund des Wachstums unseres Unternehmens bewertet werden. Eine Berechnung der Intensität pro Mitarbeiter\*innen findet derzeit noch nicht statt. Auf Grund der Covid-19 Pandemie hat sich das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeitenden deutlich verändert und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wurden in erheblichem Umfang genutzt, was sich auch in den Kennzahlen widerspiegelt.

## Hinweise zur Berechnung

Die Berechnungen der Emissionen für die Stromverbräuche erfolgte auf Grundlage der ausgewiesenen Daten. Die Berechnung der Emissionen der Dienstwagen wurde wie in den Vorjahren auf Basis der Kraftstoffkosten durchgeführt. Wir sind uns der Unschärfe dieser Methode bewusst, da durch die Verwendung des statistischen Durchschnittspreises weder kurzfristige Preisschwankungen noch die großen Preisunterschiede zwischen Autobahn- und anderen Tankstellen, die teilweise Unterschiede von 10-15% ausmachen, berücksichtigt werden. 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. e.V. auf nationaler oder der Partnerschaft Umwelt Unternehmen auf lokaler Ebene, als zielführende Initiativen, um gemeinsam Herausforderungen lösen zu können. Im Jahr 2019 war die abat-Gruppe daher Hauptsponsor der B.A.U.M. e.V.-Jahrestagung, Veranstaltungspartner der Initiative Verantwortung des FAZ-Instituts und unsere Tochtergesellschaft ID-Impuls, Spezialist in der Entwicklung innovativer und nachhaltigkeitsrelevanter Softwarelösungen, ist seit 2019 Förderer von „Wirtschaft pro Klima“, einer Initiative für Klimaschutz und Klimaneutralität. Auf inhaltlicher Ebene beteiligte sich die abat AG an dieser Initiative darüber hinaus auch mit einem Vortrag durch einen unserer Nachhaltigkeitsexperten auf dem Jahressymposium 2020, was jedoch nur einen einer Vielzahl von aktiven Veranstaltungsbeiträgen zu Themen rund um Nachhaltigkeit und CSR darstellt.

Vor und insbesondere auch während der Covid-19-Pandemie war und ist uns der Austausch und die damit verbundene gegenseitige Unterstützung in der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung ein wichtiges Anliegen. So ist abat AG bereits seit dem ersten Treffen 2019 aktiver Teilnehmer des Thinktank Nordwest for Future - CSR und Nachhaltigkeit. Dieser wird durch dem BVMW organisiert und bietet Impulse sowie Raum für Netzwerkbildung und Erfahrungsaustausch für Unternehmen sowie Institutionen der Region und nach der Umstellung auf Online-Veranstaltungen im Jahr 2020 zunehmend auch darüber hinaus.

# Green Nudging Projekt

abat AG setzt seit der Gründung auf Eigenverantwortlichkeit und Vertrauen und so wenig starre Regeln wie möglich. Verhalten, das Ressourcen- und Energieverbräuche reduziert und damit zum Umwelt- und Klimaschutz beiträgt, unter unseren Mitarbeitenden zu fördern, ohne dieses Prinzip zu verletzen, erschien uns daher eine spannende und für uns passende Idee. So nahmen wir als eines von acht Modellunternehmen aus Bremen und Bremerhaven an dem Projekt „Green Nudging“ teil.

Im Rahmen dessen entwickelte jedes beteiligte Unternehmen in der Zusammenarbeit mit der Klimaschutzagentur energiekonsens und ConPolicy, Institut für Verbraucherpolitik, in Workshops verschiedene Nudges. Diese wurden anschließend umgesetzt und über einen bestimmten Zeitraum deren Wirksamkeit dokumentiert sowie ausgewertet. Im Jahr 2020 sollten weitere Unternehmen aus Sachsen und dem Rhein-Neckar-Kreis teilnehmen und bei der Umsetzung von Nudges auf die Erfahrungen aus der Pilotphase zurückgreifen.



## Green Nudging

Unter „Nudging“ wird das „Anstupsen“, d.h. das Anstoßen einer Verhaltensänderung verstanden. Dies wird erreicht, indem die Entscheidungsumgebung entsprechend gestaltet wird, ohne dass hierbei Verbote, Zwang oder finanzielle Anreize als Instrument genutzt werden. Wird die Methode für die Förderung von Verhalten im Sinne des Klima- und Umweltschutzes angewendet, wird von „Green Nudging“ gesprochen.

In der Entwicklung der Nudges fiel auf, dass sich die ein oder andere Idee, die bei anderen Unternehmen thematisiert wurde, für uns als abat

AG als nicht relevant herausstellte. Die Änderung von Standard-Druckeinstellungen auf doppelseitige Drucke als ein möglicher Nudge ist bspw. kein wesentlicher Aspekt in unserem Büroalltag, da doppelseitiger Druck bereits, wenn immer möglich, umgesetzt und darüber hinaus bereits seit Jahren die Kultur des „papierlosen Büros“ praktiziert wird.

Folgende zwei Nudges wurden schließlich umgesetzt:

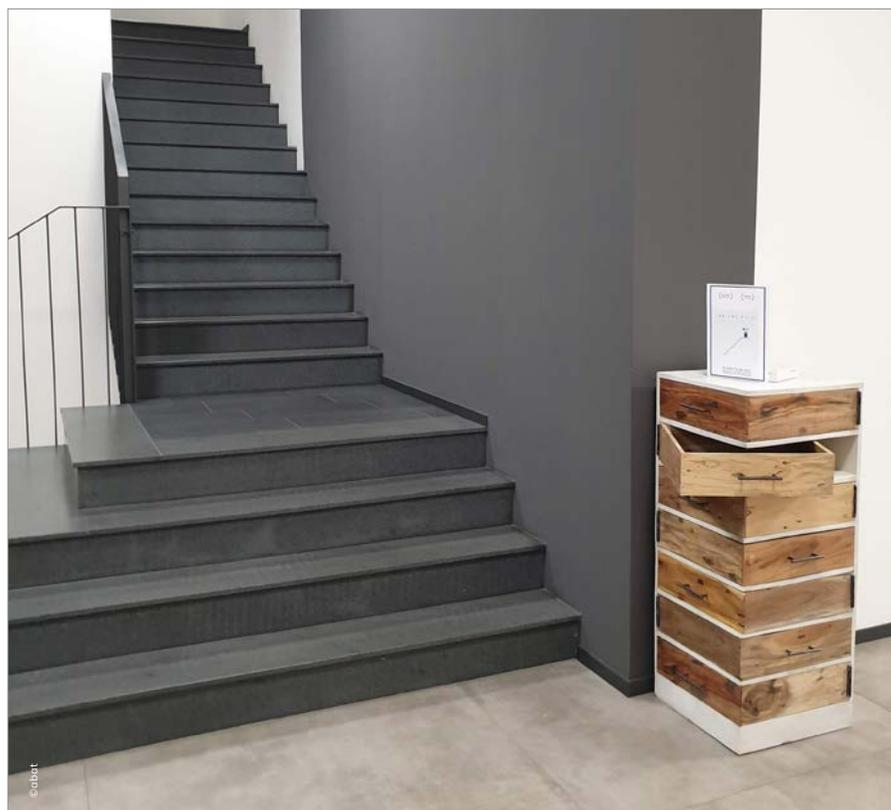
### Re-Use To-Go Nudge:

Es wurden Mehrwegbehälter in unmittelbarer Nähe und gut sichtbar am Ausgang des Büros bereitgestellt. Außerdem wurde auf einem Schild auf die Nutzung von Mehr- statt Einweg und die Akzeptanz in den einzelnen umliegenden Restaurants hingewiesen sowie Informationen über die damit verbundenen Ressourceneinsparungen aufmerksam gemacht. Hierdurch sollten unsere Mitarbeitenden beim Verlassen des Büros während der Mittagspause an das Mitnehmen eines Behälters erinnert werden, falls sie auswärts gekauftes Essen oder mögliche Reste aus den Restaurants und Kantinen mitnehmen sollten. Auch der Aufwand der Behältermitnahme wurde dadurch so gering wie möglich gestaltet.



### Treppen-Motivations-Nudge:

Auf spielerische Weise wurden die Mitarbeitenden dazu animiert, für den Weg in das Büro im zweiten und dritten Stock die Treppe, statt den Aufzug zu nutzen. Hierfür wurde am Treppenbeginn im Hauseingang ein Gefäß mit Glasnuggets zusammen mit einer motivierenden Aufforderung, diesen zu Fuß in das Büro zu bringen, aufgestellt. Im Eingangsbereich des Büros wartete eine wöchentlich wechselnde Frage bspw. über den erwarteten Gewinner des nächsten Werder Bremen-Fußballspiels auf unsere Mitarbeitenden. Diese konnte beantwortet werden, indem sie in eines von zwei aufgestellten Gefäßen, die jeweils eine der zwei möglichen Antworten darstellten, geworfen wurde.



# World Cleanup Day

Dass unsere Mitarbeitenden sich auch durch eigene Initiative für den Umweltschutz einsetzen, zeigt die Müllsammelaktion am World Cleanup Day 2020. Da pandemiebedingt der Firmenlauf, an dem Mitarbeitende in den Jahren zuvor teilgenommen haben, nicht möglich war, war dies eine alternative Idee, um direkt vor der eigenen Haustür in Bewegung zu kommen und dabei auch noch etwas Sinnvolles im Kampf gegen Umweltverschmutzung zu tun.

Beim World Cleanup Day handelt es sich um einen Aktionstag, an dem weltweit Millionen Menschen teilnehmen und in einer Vielzahl einzelner Cleanups Müll sammeln und so für eine saubere Umwelt einsetzen.



## 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.

# Deutscher Rohstoffeffizienz-Preis für ID-Impuls



Mit dem Rohstoffeffizienz-Preis werden seit 2011 herausragende Beispiele rohstoff- und materialeffizienter Produkte, Prozesse oder Dienstleistungen sowie anwendungsorientierter Forschungsergebnisse durch das Bundeswirtschaftsministerium ausgezeichnet.

Im Januar 2019 wurden die Preisträger für das Jahr 2018 in Berlin bekannt gegeben. Zu ihnen zählte auch die ID-Impuls GmbH, ein auf die Entwicklung innovativer Software für die Lösung von nachhaltigkeitsrelevanten Herausforderungen spezialisiertes Tochterunternehmen der abat.



In der Kategorie der Forschungseinrichtungen wurde die ID-Impuls GmbH, gemeinsam mit der Forschergruppe Cascade Use von der

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Callparts Recycling GmbH, für die Entwicklung des Entscheidungstools „RAUPE – Nachhaltige IT-gestützte Rückführentscheidungen am Beispiel gebrauchter Autoteile“ ausgezeichnet. Durch RAUPE sollen potenzielle Ersatzteile aus ausgedienten Kraftfahrzeugen häufiger verlässlich wiederverwendet werden.

Die entwickelte App empfiehlt Demontagebetrieben, Werkstätten und Autobesitzern, welche Pkw-Bauteile weitergenutzt, repariert oder recycelt werden sollten. Sie motiviert dabei vorrangig zur Wiederverwendung der Einzelteile: über die Nennung des aktuellen Marktwerts, Informationen zu verwendeten Rohstoffen und Angaben zur Emissionseinsparungen durch eine weitere Nutzung.



# Faktenblatt Umwelt

## Dienstreise per

Art	2020		2019		2018	
	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )	Kilometer	Emissionen (t CO <sub>2</sub> )
 Flugzeug	609.307	71,79	2.719.911	307,6	3.498.498	406,5
 Dienstwagen <sup>1</sup>	4.373.845	663,55	5.184.215	941,19	5.413.267	960,93
 Mietwagen	284.731	35,39	617.578	86,31	737.828	89,89
 Bahn	248.393	0	742.532	3,93	464.437	2,27

## Stromverbrauch nach Erzeugungsart (absolut) <sup>2</sup>

Art	Stromverbrauch Gesamt	
	2020	2019
 Kernenergie	15.255,8	16.699,9 kWh
 Erneuerbare Energien	124.184,7	121.364,4 kWh
 Kohle	33.604,7	41.661,2 kWh
 Erdgas	15.637,7	14.083,8 kWh
 Sonstige fossile Energieträger	2.253,0	2.891,5 kWh

 **190.936 kWh (2020) | 196.701 kWh (2019)**  
Gesamter Energieverbrauch am Hauptsitz Bremen

 **53.396 kWh (2020) | 64.020 kWh (2019)**  
Energieverbrauch durch externe Server <sup>3</sup>

 **770,73 t CO<sub>2</sub> (2020) | 1.339,02 t CO<sub>2</sub> (2019)**  
Gesamte Emissionen durch Dienstreisen <sup>1</sup>

<sup>1</sup> In den Daten sind auch die privaten Fahrten der Mitarbeiter\*innen mit ihren Dienstwagen enthalten.

<sup>2</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>3</sup> Inklusive Kühlung der Server

## 5.4 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 in den Jahren 2019 und 2020 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