

AEB SE

# Nachhaltigkeitsbericht 2022

April 2023

[www.aeb.com](http://www.aeb.com)

A large, colorful, triangular graphic element in the bottom right corner of the page, featuring a gradient from purple to yellow. The letters "AEB" are printed in white on this graphic.

AEB

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort zu Nachhaltigkeit</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Unternehmensdarstellung</b>	<b>2</b>
2.1	AEB: Software für Logistik und Außenwirtschaft	2
2.2	Unsere gemeinsamen Werte: Der Common Ground	2
2.3	Organisationsstruktur und Führung	3
2.3.1	Mitarbeitergeinhabt	3
2.3.2	Die Unternehmensführung	3
2.3.3	Anreizsysteme	4
2.4	Verantwortung für Nachhaltigkeit	4
<b>3</b>	<b>Die Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Ökologische Nachhaltigkeit</b>	<b>6</b>
4.1	Umgang mit natürlichen Ressourcen	6
4.1.1	Wasser	6
4.1.2	Abfall	7
4.1.3	Flächenverbrauch & Ressourcen-Sharing	8
4.2	Energiemanagement	9
4.3	Klimaneutralität	10
4.3.1	Nur ein Zwischenziel: AEB ist klimaneutral durch Kompensation	10
4.3.2	Schwerpunkte unserer Reduktionsmaßnahmen	11
4.3.3	Herausforderungen im Projekt	12
4.3.4	Unterstützung einer CO <sub>2</sub> -Senke: Das Pfrunger-Burgweiler Ried	12

<b>5</b>	<b>Soziale Nachhaltigkeit</b>	<b>15</b>
5.1	Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte	15
5.1.1	Mitbestimmung bei der AEB	15
5.1.2	Gerechte Arbeitsbedingungen weltweit	16
5.1.3	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	17
5.2	Chancengleichheit	18
5.2.1	Geschlechtergerechtigkeit	18
5.2.2	Nationalität, Herkunft, Religion	20
5.2.3	Inklusion	20
5.2.4	Alter und Arbeitslebensphasen	20
5.3	Qualifizierung	21
5.3.1	AEB-Stiftung	22
<b>6</b>	<b>Ökonomische Nachhaltigkeit</b>	<b>23</b>
6.1	Produktverantwortung und Wirtschaftswachstum	23
6.1.1	Unsere Produkte, Innovations- und Produktmanagement	23
6.2	Compliance	25
6.2.1	Compliance Risk Analysis	25
6.2.2	Antikorruption	25
6.2.3	Hinweisgebersystem	25
6.2.4	Lieferantenmanagement	26
6.3	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	27
6.3.1	Partnerschaften am Standort Stuttgart-Möhringen	27
6.3.2	Weitere Partnerschaften	28
<b>7</b>	<b>Schlusswort</b>	<b>29</b>

# 1 Vorwort zu Nachhaltigkeit

Liebe Leser\*innen,

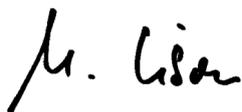
da ist er – unser erster Nachhaltigkeitsbericht. Erst 2026 für das Geschäftsjahr 2025 wird die Berichterstattung auch für Unternehmen wie die AEB verpflichtend. Aber wir konnten es nicht erwarten, Ihnen zu zeigen, was wir bislang getan haben und was wir in Zukunft angehen wollen, um nachhaltig zu wirtschaften.

Nachhaltig wirtschaften – für uns bedeutet das immer, dass sich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte unseres Tuns die Balance halten. Unternehmen sind gesellschaftlich Agierende. Daraus entsteht eine Verantwortung, die bei AEB seit Firmengründung mitgedacht wird und zu unserer DNA gehört. Zum Beispiel stand für uns schon immer außer Frage, dass die Ergebnisse unseres wirtschaftlichen Erfolgs auch denen gehören, die maßgeblich dazu beitragen: den Mitarbeitenden.

Außerdem unterstützen wir durch die AEB-Stiftung internationale Projekte, die Menschen den Zugang zu Bildung ermöglichen. Und natürlich steht für uns seit geraumer Zeit die ökologische Verantwortung unseres Tuns im Mittelpunkt. Denn wir wissen: die natürlichen Ressourcen sind endlich und mit unserem Handeln leisten wir einen Beitrag, selbst wenn er im globalen Kontext klein erscheint.

Egal in welchem Bereich: Für uns gibt es nicht den einen Königsweg der Nachhaltigkeit, sondern verschiedenste Maßnahmen und Aktivitäten, die den Weg ebnen. Unser Ziel ist es, uns in all diesen Bereichen auszuprobieren – und immer besser zu werden.

Dabei verlieren wir unsere ökonomischen Ziele nicht aus den Augen. Ökologische und soziale Verantwortung steht unseres Erachtens nicht im Widerspruch zu ökonomischer Nachhaltigkeit und Verantwortung. Im Gegenteil: Nachhaltige Unternehmen sind erfolgreicher.



Dr. Ulrich Lison

Mitglied des Verwaltungsrats

## 2 Unternehmensdarstellung

### 2.1 AEB: Software für Logistik und Außenwirtschaft



**1979**

40+ Jahre Expertise



**600+**

Mitarbeiter\*innen  
aus 20+ Nationen



**13**

Standorte in 8 Ländern



**7.000+**

Unternehmen nutzen AEB  
Software in 80 Ländern



**20+**

Jahre Cloud-Erfahrung



**100 %**

Mitarbeitergeinhabt  
und inhabergeführt



**Nachhaltigkeit**

Klimaneutral seit 2021



**Verantwortung**

AEB-Stiftung fördert  
Bildungsprojekte

AEB unterstützt mit ihrer Software die Prozesse von Industrie-, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen in Logistik und Außenwirtschaft. Mehr als 7.000 Kunden nutzen die Lösungen in über 80 Ländern für Versand, Transport- und Lagermanagement, Verzollung, Import- und Exportabwicklung, Screening von Sanktionslisten sowie zur Exportkontrolle. Das AEB-Portfolio reicht von schnell einsetzbaren Softwareprodukten aus der Cloud bis hin zur passgenauen, dabei aber hochadaptiven Logistikplattform.

Die Automatisierung von Zollanmeldungen, Embargoprüfungen, Versand- und Abrechnungsprozessen sowie die IT-Integration von Partnern in der Lieferkette sorgen für mehr Transparenz, Effizienz, Kostenersparnis und Rechtssicherheit im gesamten Supply Chain Management. Lösungen von AEB erhöhen überdies die Flexibilität und Reaktionsmöglichkeit von Unternehmen.

AEB beschäftigt mehr als 600 Mitarbeitende und hat ihren Hauptsitz sowie eigene Rechenzentren in Stuttgart. Weitere deutsche AEB-Standorte gibt es in Hamburg, Düsseldorf, München, Soest, Mainz und Lübeck. International vertreten ist AEB in Großbritannien, Singapur, der Schweiz, Schweden, in den Niederlanden, auf den Philippinen, Tschechien und in den USA.

### 2.2 Unsere gemeinsamen Werte: Der Common Ground

Unsere gemeinsamen Werte Vertrauen, Offenheit, Langfristigkeit, Authentizität, Sinnhaftigkeit und Eigenverantwortung spielen eine zentrale Rolle in unserem Umgang miteinander und in unserer Zusammenarbeit. Sie sind fest in der Unternehmenskultur verankert und im Common Ground festgehalten.

# Die Menschen in AEB ...

---

- ... stellen den gemeinsamen Erfolg vor den persönlichen Vorteil.
- ... übernehmen Verantwortung, gestalten und treffen Entscheidungen.
- ... leben das Konsensprinzip statt einer Basta-Mentalität.
- ... leben und lieben Veränderungen.
- ... sind fair, offen, vertrauensvoll und wertschätzend anderen gegenüber.
- ... vermeiden Regeln und leben Prinzipien.

## 2.3 Organisationsstruktur und Führung

### 2.3.1 Mitarbeitergeinhabt

Die AEB ist mitarbeitergeinhabt, das bedeutet, sie gehört niemand anderem als unseren eigenen Mitarbeitenden. Nur sie können Anteilseigner\*innen werden. Dadurch, dass wir den Einfluss fremder Geldgeber weitestgehend ausschließen, können wir uns entlang unserer eigenen Werte weiterentwickeln. Das sichert langfristig Stabilität und nachhaltiges Wachstum.

### 2.3.2 Die Unternehmensführung

Eine aktuelle Übersicht über das Management Board der AEB findet sich auf unserer Website:  
[Das AEB Management](#)

Neben der **Hauptversammlung** und dem **Verwaltungsrat**, die das Gesetz vorgibt, hat die AEB noch weitere Gremien etabliert. Diese sind in ihrer Ausgestaltung gesetzlich nicht vorgeschrieben. Wir erachten sie jedoch als wichtig, um die Prinzipien mitarbeitergeinhabt und Offenheit aktiv zu leben und zu stärken. Ein Beispiel hierfür ist unser **Unternehmensrat** (s. Kapitel 5.1.1).

**Führung** ist die Fähigkeit und der Wille, Verantwortung zu übernehmen. Alle Mitarbeitenden arbeiten an den eigenen Aufgaben: eigenverantwortlich, miteinander, vernetzt. Chefs, Hierarchien, Anweisungen und Kontrollen will AEB, so gut es geht, vermeiden und nur dort einsetzen, wo es wirklich sinnvoll ist.

Wir stehen hinter dem Grundsatz der **Eigenverantwortung**. Das heißt jedoch nicht, dass wir vollends auf Prozesse und Zuständigkeiten verzichten. Gerade bei Themen, die uns besonders wichtig sind oder bei denen es eine gesetzliche Notwendigkeit gibt, sind diese unabdingbar. So sieht sich das Management Board beispielsweise in der Verantwortung für Qualitätsmanagement, Sicherheit und Datenschutz.

### 2.3.3 Anreizsysteme

Finanzielle Anreize zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gibt es nicht – und sie sind in dieser Form auch nicht gewollt. Die jährliche variable Vergütung für alle Mitarbeitenden ist abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Auf individuelle Zielvereinbarungen mit unseren Mitarbeiter\*innen verzichten wir. Denn wir sind überzeugt, dass Motivation intrinsisch sein sollte. Außerdem schaffen wir ein Unternehmensumfeld, in dem Menschen auch ohne Zielvereinbarungen erfolgreich sind und AEB vorantreiben – ganz einfach, weil sie es dürfen und wollen.

## 2.4 Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die strategische und operative Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit tragen bei AEB gleich mehrere Teams und Verantwortliche.

- Unter dem Namen 25till24 kümmert sich ein Projektteam um Maßnahmen zur **CO<sub>2</sub>-Reduktion** und eine genauere Messbarkeit.
- Die **Logistikvision** wird von unserem Produktmanagement vorangetrieben. Ihre Mission: Software zu entwickeln, die unsere Kunden beim nachhaltigen Versand unterstützt.
- Seit Anfang 2022 befasst sich außerdem eine Gruppe aus eigener Motivation mit dem Thema **Handprint**. Daraus entstanden Initiativen rund um die Sustainable Development Goals der United Nations (SDG, siehe Kapitel 3) und nicht zuletzt dieser Bericht.
- Aufgrund der kommenden Richtlinien, Verordnungen und Gesetze zum Thema Nachhaltigkeit (insbesondere CSRD, EU-Taxonomie, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ist auch das **Compliance Management Teil des internen Nachhaltigkeitsmanagements**. Die beteiligten Mitarbeiter\*innen stehen in regelmäßigem Austausch mit Vertretern des Management Boards, die das Thema auf der Leitungsebene verantworten.

## 3 Die Nachhaltigkeitsstrategie

Bereits seit einigen Jahren fließen Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in Unternehmensentscheidungen ein. Prominentestes Beispiel ist die **Gründung der AEB-Stiftung im Jahr 2017**.

Ende 2021 hat das Management der AEB SE **vier Missionen** vorgestellt, die Orientierung für unsere Mitarbeiter\*innen bieten. Dabei spielt Nachhaltigkeit als eine eigenständige Mission eine entscheidende Rolle.

Die vier Missionen sind:

- Warenbewegungen mit Cloud Services vereinfachen
- Innovative IT-Lösungen anbieten
- Leidenschaft und Kreativität Raum geben in einem offenen und wertschätzenden Umfeld
- **Nachhaltig handeln, inspirieren und Sinn stiften**

## Nachhaltig handeln, inspirieren und Sinn stiften.

### Nachhaltig und sinnstiftend für alle wird's, wenn

#### ... Ökonomische, ökologische und soziale Faktoren gleichermaßen berücksichtigt werden.

Wir berücksichtigen und bewerten bei jeder Entscheidung diese Faktoren, um am Ende das „Richtige“ zu tun. Zum Beispiel: Welche Lösungen wollen wir wirklich anbieten, für welchen Markt und welche Zielgruppe? Welchen Sinn bzw. Nutzen stiften wir aus gesellschaftlicher Sicht und welcher Verantwortung werden wir damit gerecht? Dazu gehört auch, bewusst zu entscheiden, mit wem und für wen wir arbeiten. Wir haben eine klare Haltung, die sich weiterentwickelt und die uns in diesen Entscheidungssituationen hilft.

#### ... Ressourcen verantwortungsvoll eingesetzt werden.

Indem wir bei uns als Unternehmen anfangen. Und jede und jeder Einzelne bei sich selbst. Indem wir verantwortungsvoll agieren. Mit uns, mit anderen und mit dem, was wir tun und nutzen. Z. B. indem wir CO<sub>2</sub>-neutral arbeiten oder indem wir auf uns gegenseitig achten, uns nicht selbst ausbeuten und erst recht nicht andere.

#### ... Chancengleichheit besteht und Diversität wertgeschätzt wird.

Wir sind bunt, vielfältig und haben unterschiedliche Fähigkeiten, Blickwinkel und Meinungen. Das empfinden wir stets als wertvoll und schätzen es, dass unser Miteinander auf Basis unserer gemeinsamen Werte geprägt ist, und von einem gerechten und besonders respektvollen Umgang miteinander. Kunden, Partner und Lieferanten durch diese Haltung inspiriert und motiviert werden, diesen Weg mitzugehen.  
Ein gemeinsames Wertefundament führt zu einer klaren Haltung und damit auch zu einem gegenseitigen Verständnis. Wir arbeiten bevorzugt mit Partnern, die dieses Wertefundament teilen und verzichten deshalb auch auf Beziehungen, die nicht dazu passen.

#### ... Engagement und Leidenschaft für diese Themen erlebbar sind.

Wir sind aktiv in Netzwerken zum Beispiel in Forschungseinrichtungen, Instituten und politischen Kreisen. Zu Themen, die uns am Herzen liegen und zu denen wir etwas beitragen können wie z. B. Klimazoll und New Work. Nicht als Verlustgeschäft, aber auch nicht zwingend für sofort erkennbaren Gewinn. Und manchmal auch einfach nur, weil wir begeistert und von der Sache überzeugt sind. So wie bei unserer Stiftung.

2022 haben wir uns mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN auseinandergesetzt. In mehreren Workshops entstand eine Fokussierung auf die für das Unternehmen relevantesten SDGs. Dabei geht es nicht um eine grundsätzliche Bewertung der SDGs. Der Entscheidung lag die Beantwortung folgender Fragen zugrunde: Zur Erreichung welcher SDGs können wir einen Beitrag leisten? Haben wir auf gewisse SDGs einen negativen Impact? Welche SDGs fördern wir bereits heute?

Auf folgende SDGs fokussieren wir uns:



- 4 – Hochwertige Bildung
- 5 – Geschlechtergleichheit
- 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- 10 – Weniger Ungleichheiten
- 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz
- 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

In den folgenden Kapiteln wird an den relevanten Stellen auf die dazugehörigen SDGs verwiesen.

Die SDGs sollen uns dabei unterstützen, uns in Nachhaltigkeitsthemen weiterzuentwickeln, zu priorisieren und Entscheidungen zu treffen.

Eine Wesentlichkeitsanalyse wird darüber hinaus wichtige Weichen für die Nachhaltigkeitsstrategie der AEB stellen. Die Analyse ist im Rahmen der Umsetzung der CSRD (Reform der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen der EU) geplant.

#### Nachhaltigkeitsstrategie: Das haben wir 2022 erreicht

- Definition der Fokusthemen und Auswahl der passenden SDGs durch das Management
- Veranstaltung von SDG-Kreativ-Workshops zur Ideengenerierung für die gesamte AEB
- Innovationsworkshops zum Thema Nachhaltigkeit mit verschiedenen Produktteams

#### Nachhaltigkeitsstrategie: Das ist geplant

- Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse als Grundlage der Strategieentwicklung

## 4 Ökologische Nachhaltigkeit

Dieser Teil unseres Nachhaltigkeitsberichts befasst sich mit dem Teilaspekt der ökologischen Nachhaltigkeit, angelehnt an die SDGs 12 und 13.



### 4.1 Umgang mit natürlichen Ressourcen

Als Softwareanbieter hat AEB im Vergleich zu anderen Industrien – etwa dem produzierenden Gewerbe – einen geringen Verbrauch an natürlichen Ressourcen. Dennoch ist das Thema für uns ein wichtiges Anliegen, sodass wir permanent daran arbeiten, unser Abfallaufkommen und den Wasserverbrauch zu reduzieren (beides fällt nahezu ausschließlich im Bürobetrieb an).

#### 4.1.1 Wasser

Der Wasserbrauch in der Unternehmenszentrale lag 2022 bei 2821 m<sup>3</sup>. Davon wurden 193 m<sup>3</sup> für die Bewässerung der Außenanlagen verwendet. **Aufgrund des heißen Sommers war der Bewässerungsbedarf 2022 höher** als in den Vorjahren, während sich der Wasserverbrauch ansonsten im üblichen Rahmen bewegte.

Abgesehen vom Wasserbedarf der Außenanlagen steigt bei hohen Temperaturen auch der **Wasserbedarf für die Kühlung des Gebäudes**, da die Frischluft im Sommer mit Wasser gekühlt wird. Mittelfristig wird daher im

Rahmen der Anpassung an den Klimawandel über mögliche Wassersparmaßnahmen nachgedacht werden müssen. Dies ist dem Facility Management bewusst.

#### 4.1.2 Abfall

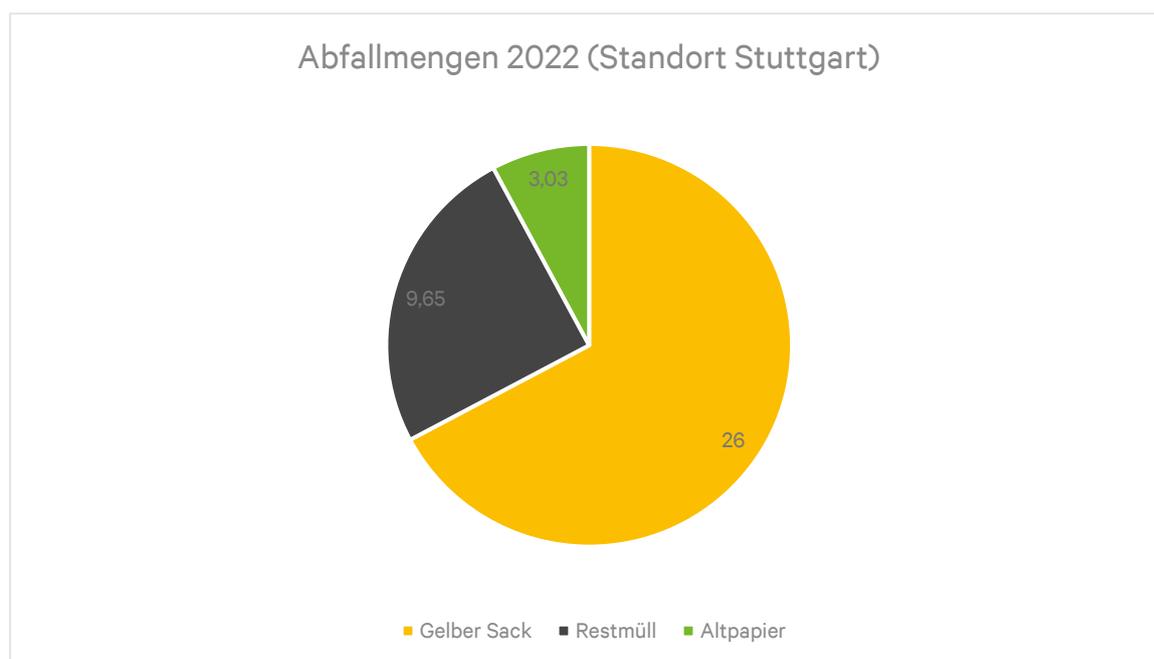
Selbstverständlich kümmern wir uns um die fachgerechte Entsorgung unserer Abfälle und versuchen diese, wo immer es geht, zu reduzieren. Bereits seit 2017 sind wir an allen Standorten vorwiegend **papierlos**. Elektronische Geräte wie Notebooks oder Smartphones können nach Ablauf der Garantiezeit von unseren Mitarbeiter\*innen privat übernommen werden. Alternativ werden sie über die AEB-Stiftung an Bildungseinrichtungen gespendet. Als letzte Verwertungsmöglichkeit werden elektronische Geräte der AfB gGmbH zur Verfügung gestellt, die sich um das nachhaltige **Refurbishment bzw. Recycling** kümmert. Durch diese Maßnahmen kann **Elektroschrott** fast vollständig vermieden werden. 2022 wurde eine geschätzte Restmenge von 80 kg über den Wertstoffhof entsorgt.

Unsere Kantinenmitarbeiter\*innen achten besonders auf die Vermeidung von **Lebensmittelabfällen**. Bei der Ausgabe werden Wünsche zur Portionsgröße berücksichtigt. Nicht ausgegebene Portionen werden eingefroren und weiterverarbeitet oder, wenn dies nicht möglich ist, zum Mitnehmen (in Mehrweg-To-Go-Schalen) zur Verfügung gestellt. Seit die Corona-Einschränkungen aufgehoben sind und in der Kantine wieder weitestgehend Normalbetrieb herrscht, gibt es auch wieder das beliebte Freitagbuffet mit den Highlights der Woche. Durch diese und weitere Maßnahmen ist es gelungen, die Lebensmittelabfälle deutlich zu reduzieren. Die Speiseabfälle werden durch einen Anbieter in einer Biogasanlage entsorgt.

Im Jahr 2022 wurde auch erstmals das Thema **Lebensmittelverschwendung in Privathaushalten** innerhalb des Unternehmens thematisiert – unter anderem gab es Tipps und Kochworkshops zur Resteverwertung. Mit all diesen Maßnahmen leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz und zu SDG-Unterziel 12.3.

Sonstige Abfallmengen 2022 (Standort Stuttgart):

(Angaben in Tonnen)



Zusätzlich noch 24 m<sup>3</sup> Grünschnitt.

### 4.1.3 Flächenverbrauch & Ressourcen-Sharing

Im Bewusstsein unseres Flächenverbrauchs versuchen wir **Büroräume effizient zu nutzen**. Das Free-Seating-Konzept erlaubt Mitarbeiter\*innen die freie Platzwahl. Es gibt keine zugewiesenen Arbeitsplätze mehr.

2022 haben wir begonnen, auf die nach der Corona-Pandemie deutlich gestiegene Anzahl von Home-Office-Tagen unserer Mitarbeiter\*innen und die dadurch verringerte Auslastung unserer Büroräume zu reagieren. **In der Unternehmenszentrale haben wir 40 Schreibtische abgebaut und stattdessen einen „Flexspace“ für Veranstaltungen geschaffen**. Dadurch müssen weniger externe Räumlichkeiten angemietet werden, beispielsweise für Veranstaltungen.

Darüber hinaus wurden bzw. werden an drei Standorten die Büroräume aufgrund zu geringer Auslastung aufgegeben und stattdessen Co-Working Möglichkeiten geschaffen. In Zürich geschah dies bereits 2021, in Amsterdam 2022 und der Umzug in einen Co-Working Space in Düsseldorf ist für 2023 geplant.

Auch den Garten unserer Unternehmenszentrale nutzen wir nicht nur als Erholungs- und Arbeitsfläche. Neben dem Anbau eigener Küchenkräuter wird der Garten seit 2020 von Honigbienen bevölkert. Dafür kooperieren wir seit 2022 mit proBiene. Mit einer bienen- und insektenfreundlichen Bepflanzung leisten wir einen weiteren Beitrag zum Natur- und Artenschutz.

Durch eine Initiative der Stadt Stuttgart stehen wir seit 2022 zum Thema Nachhaltigkeit und Ressourcen-Sharing auch in engerem Austausch mit unseren Mietern, Nachbarn und zukünftigen Nachbarn. Im Rahmen eines Neubaus auf dem Nachbargrundstück ist für 2024 die Entwicklung eines Campus-Konzepts mit einer gemeinsamen Nutzung der Außenanlagen angedacht. Mehr dazu in Kapitel 6.3.

#### Ökologische Nachhaltigkeit: Das haben wir 2022 erreicht

Ziel	Maßnahmen
Reduzierung Flächenverbrauch	Abbau von 40 Schreibtischplätzen am Standort Stuttgart zugunsten eines Event Spaces Aufgabe des Büros in Rotterdam zugunsten einer Co-Working Möglichkeit in Amsterdam
Sharing Economy auf lokaler Ebene umsetzen	Begonnener Austausch mit Mietern und Nachbarn

#### Ökologische Nachhaltigkeit: Das ist geplant

Ziel	Maßnahmen
Reduzierung Flächenverbrauch	Aufgabe des Büros in Düsseldorf zugunsten einer Co-Working-Möglichkeit ab Januar 2023
Sharing Economy auf lokaler Ebene umsetzen	Öffnung des Betriebsrestaurants am Standort Stuttgart für die Nachbarfirma ab Januar 2023

## 4.2 Energiemanagement

Im Gegensatz zu Wasser und Abfall spielt Energie eine wesentliche Rolle für den Betrieb unserer Rechenzentren. Bereits beim Bau der Unternehmenszentrale in Stuttgart 2016/2017 wurde deshalb auf ein nachhaltiges **Energiekonzept** geachtet.

Zentrales Element des Energiekonzepts ist ein **Wasserspeicher**, an den unsere Rechenzentren ihre Wärme abgeben und mit dessen Wasser die Unternehmenszentrale erwärmt wird. Die Rechenzentren selbst werden dadurch gekühlt. Im Sommer sorgt die kalte Nachtluft für eine Abkühlung des Sprinklertanks, der die Kälte tagsüber an das Rechenzentrum und das Gebäude überträgt.

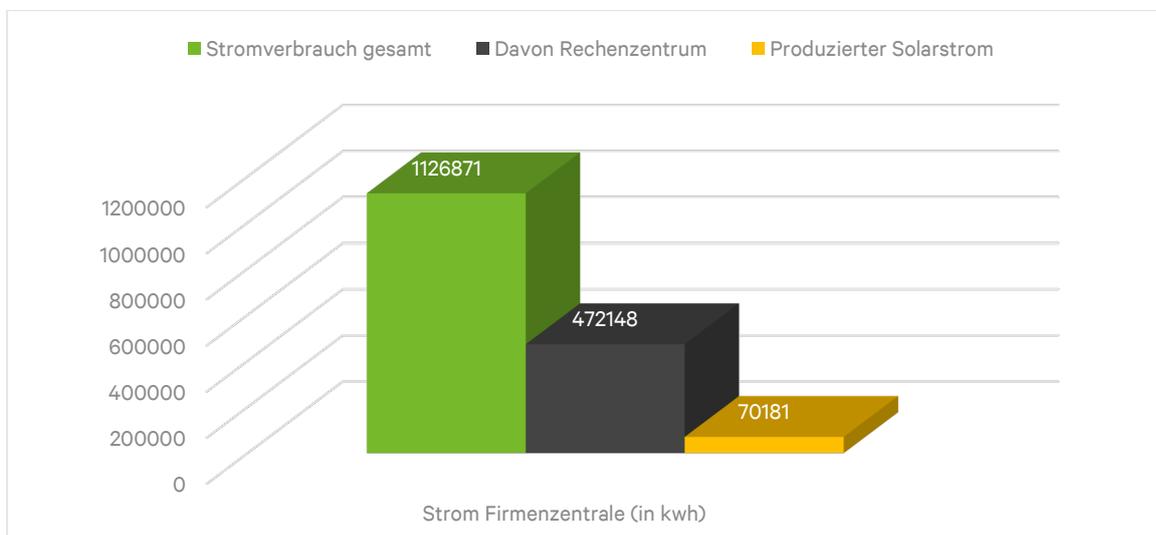
Eine **Photovoltaik-Anlage** versorgt tagsüber beide Rechenzentren mit Strom. Dank modernster Technik und sorgfältiger Gebäudeplanung haben wir die Vorgaben des Effizienzgebäudes nach EnEV 55 (Energieeinsparverordnung) deutlich übertroffen.

Das AEB-Headquarter hat das **Energieaudit** nach DIN EN 16247-1 erfolgreich absolviert. Die gesetzlich vorgeschriebene Prüfung findet alle vier Jahre statt und prüft die Vorgaben zur Erreichbarkeit der EU-Klimaziele. Das nächste Audit ist für 2023 geplant.

Die **Gebäudeleittechnik** in der Unternehmenszentrale ermöglicht eine monatliche Auswertung und Überprüfung des Energieverbrauchs und die kontinuierliche Optimierung von Energieströmen. Als Energiesparmaßnahme im Zuge der weltweiten Energiekrise wurden 2022 Heizung und Warmwasser voneinander getrennt. Die Gastherme wird nach Möglichkeit ausschließlich für die Warmwasseraufbereitung genutzt. Die Beheizung wurde in manchen Gebäudeteilen reduziert.

Für 2023 ist im Zuge der **Erweiterung der E-Auto Ladestellen** (siehe Ausblick auf geplante Maßnahmen am Ende dieses Kapitels) die Einführung eines Energiemanagementsystems geplant. Es wird dabei helfen, Verbrauchsspitzen zu vermeiden und dadurch auch Energiekosten weiter senken.

AEB bezieht bereits seit vielen Jahren für alle deutschen Standorte ausschließlich **Ökostrom**. In den letzten Jahren haben wir dieses Thema auch international vorangetrieben, so dass Stand 31.12.2022 nur noch der Standort in Singapur konventionellen Strom bezieht. In den deutschen Mietobjekten lag der Stromverbrauch bei insgesamt 51.934 kwh.



Der Gasverbrauch in der Firmenzentrale in Stuttgart belief sich in 2022 auf 22.078 m<sup>3</sup>.  
Auf die Heizart der Mietobjekte haben wir keinen Einfluss.

Energiemanagement: Das haben wir 2022 erreicht	
Ziel	Maßnahmen
Energie sparen	Trennung von Heizung und Warmwasseraufbereitung am Standort Stuttgart Reduzierung der Beheizung in Stuttgart
Energiemanagement: Das ist geplant	
Ziel	Maßnahmen
Energieverbrauch optimieren	Durchführung des gesetzlichen Energieaudit Einführung eines Energiemanagementsystems
Umstellung auf erneuerbare Energien	Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Autos am Standort Stuttgart

### 4.3 Klimaneutralität

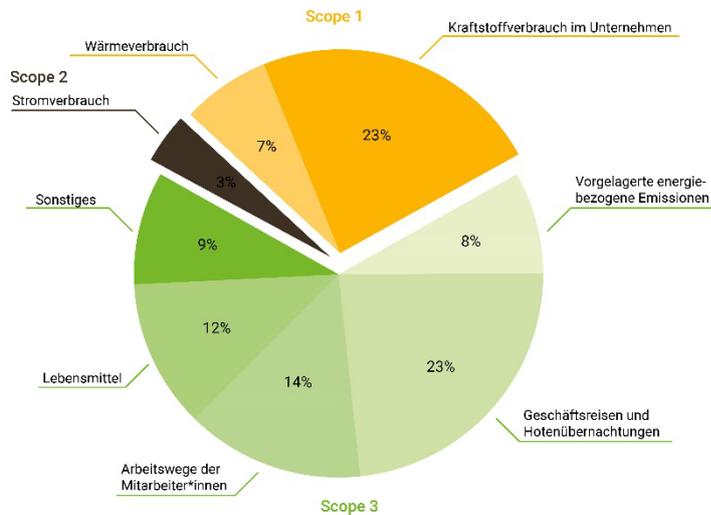
Den Fokus im Bereich **ökologische Nachhaltigkeit** legt die AEB klar auf Maßnahmen zur Klimaneutralität. AEB betrachtet den Klimawandel als langfristig existenzbedrohend für unsere heutigen Lebensverhältnisse und das Geschäftsumfeld, in dem wir uns bewegen. Wir beobachten die Veränderungen dabei auf mehreren Ebenen: Von konkreten und bereits heute greifbaren Risiken für Mitarbeiter\*innen und Infrastruktur durch vermehrte Starkregenereignisse und Hitzetage, über die mögliche zukünftige Gefährdung küstennaher Standorte (Hamburg, Lübeck, Singapur) bis hin zu globalen Krisen und deren Auswirkungen auf die internationalen Handelsbeziehungen und Lieferketten. Die Begrenzung der negativen Auswirkungen des Klimawandels durch Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Übereinkommens liegt daher im ausdrücklichen Interesse der AEB.

#### 4.3.1 Nur ein Zwischenziel: AEB ist klimaneutral durch Kompensation

Der Grundstein für die AEB-Klimastrategie haben wir 2021 gelegt – und als **Ziel Klimaneutralität** festgehalten. Dazu wurde im Jahr 2021 erstmals der CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck gemäß GHG Protocol für die AEB-Gruppe ermittelt und kompensiert. Erfasst wurden die Daten für das Jahr 2019 – dem Jahr vor der Corona-Pandemie. Zu diesem Zeitpunkt herrschte bei AEB in Bezug auf Geschäftsreisen, Büroanwesenheit und Fuhrpark-Verbrauch noch weitestgehend „Normalität“ in Sachen Treibhausgasemissionen. Ziel war es, diesen größeren Verbrauch als Basis für unsere Kompensation zu nehmen.

Klimaneutralität durch Kompensation zu erreichen ist jedoch nur ein kurzfristiges Zwischenziel der AEB. Anfang 2022 wurde deshalb das Projekt 25till24 ins Leben gerufen mit dem Ziel, unsere Emissionen bis 2024 um 25 Prozent zu verringern. Die Zielsetzung lehnt sich an die Vorgaben der Science Based Targets (SBT) zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels an, ist jedoch nicht offiziell bei der SBTi registriert. Die Erarbeitung einer Net-Zero Strategie über 2024 hinaus steht noch aus.

### 4.3.2 Schwerpunkte unserer Reduktionsmaßnahmen



Anhand des für das Basisjahr 2019 ermittelten Fußabdrucks haben wir unsere wichtigsten Emissionsquellen identifiziert: Der für 2019 ermittelte Ausstoß an Treibhausgasemissionen der AEB beträgt 1605,66 t. CO<sub>2</sub>e. Die größten Anteile davon entfallen auf Geschäftsreisen (Scope 3), den Kraftstoffverbrauch im Unternehmen (Scope 1) und die Arbeitswege der Mitarbeitenden (Scope 3). Des Weiteren sehen wir beim viertgrößten Punkt, unserem Lebensmittelkonsum, Optimierungspotenzial. Durch Ökostrom und Energiemanagement (siehe Kapitel. 4.2) gibt es in Scope 2 kaum Ansatzpunkte.

Der Schwerpunkt der Reduktionsmaßnahmen lag 2022 dementsprechend auf **der Förderung von E-Mobilität im Fuhrpark, der Steigerung der Attraktivität der Bahn für Dienstreisen, der Auswahl nachhaltiger Hotels und der Reduktion unseres Fleisch- und Milchkonsums**. Darüber hinaus haben wir in Kooperation mit der Hochschule für Technik Stuttgart im Rahmen eines Projekts des Studiengangs Infrastrukturmanagement ein **betriebliches Mobilitätskonzept** entwickelt. Dieses soll – zusammen mit internen Überlegungen – die Grundlage für eine grundsätzliche Neugestaltung des betrieblichen Mobilitätsmanagements bilden.

Im für 2021 ermittelten Fußabdruck zeigen sich einerseits die erwarteten coronabedingten Reduktionen bei den Themen Dienstreisen und Lebensmittelkonsum. Gleichzeitig machen die flüchtigen Emissionen und die eingekauften Güter und Dienstleistungen (insbesondere das Fahrzeug-Leasing) einen deutlich größeren Teil aus als 2019 und haben in Summe zu einem wesentlich größeren Footprint geführt. Das liegt an unterschiedlichen Berechnungsmethoden und einer umfassenderen Scope-3-Berechnung im Vergleich zu 2019.

#### Vergleich Footprint 2019 und 2021

(Werte in t CO<sub>2</sub>e)

	2019	2021
Scope 1	484 (inkl. Wärme)	1032
davon Fuhrpark	372	258
davon flüchtige Emissionen	0	774
Scope 2	56	181 (inkl. Wärme)
Scope 3	1066	2749
davon Dienstreisen	376	72
davon Weg zur Arbeit	226	157
davon Homeoffice	14	151
davon Lebensmittelkonsum	190	21

davon eingekaufte Waren und Dienstleistungen	242	2336 (inkl. Fahrzeug-Leasing)
<b>Gesamt</b>	<b>1.606</b>	<b>3.956</b>

Daraus ergeben sich neue Schwerpunkte für das weitere Vorgehen. Die 2022 begonnenen Maßnahmen werden jedoch fortgesetzt.

### 4.3.3 Herausforderungen im Projekt

Die Fußabdrücke für 2019 und 2021 wurden von unterschiedlichen Dienstleistern mit zum Teil unterschiedlichen Methoden ermittelt, wodurch sie nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind. **Auf Basis unserer Erfahrungen der letzten zwei Jahre haben wir entschieden, unsere Scope-3-Berechnung für 2022 neu zu gestalten und unser eigenes Emissionsreporting aufzubauen.** Dieses wird jedoch erst 2023 in die Unternehmensprozesse eingebettet, sodass die Daten für 2022 noch einmal nachträglich ermittelt werden müssen. Aus diesem Grund liegt der Fußabdruck für 2022 zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht vor.

### 4.3.4 Unterstützung einer CO<sub>2</sub>-Senke: Das Pfrunger-Burgweiler Ried

Um unabhängig von der offiziellen Kompensation durch Zertifikate weitere Klimaschutzprojekte zu unterstützen, durften Ende 2021 alle Mitarbeiter\*innen Vorschläge einreichen. Nach einer internen Abstimmung gewannen sowohl die Kelp Forest Foundation als auch das Pfrunger-Burgweiler Ried eine Spende in Höhe von jeweils 10.000 Euro.

Die Kooperation mit dem Pfrunger-Burgweiler Ried haben wir 2022 weiter ausgebaut. In den Gesprächen mit dem Naturschutzzentrum Wilhelmsdorf kam das Thema auf, dass die AEB-Spende zum Ankauf eines Flurstücks genutzt werden kann, welches die Erweiterung des Naturschutzgebiets unterstützt. Dazu wurde die AEB-Spende auf 20.000 Euro aufgestockt.

Nach dem Grunderwerb des 1,5 Hektar großen Flurstücks können nun weitere 16 Hektar Fläche wieder vernässt werden und zur Moorbildung beitragen. Die ca. 600 Tonnen CO<sub>2</sub>-Bindung pro Jahr sind noch nicht zertifiziert und daher nicht als Kompensation ausweisbar.



Die Zusammenarbeit mit dem Naturschutzzentrum Wilhelmsdorf gibt uns die Möglichkeit, ein regionales Umweltschutzprojekt zu unterstützen und wird fortgesetzt. Durch eine Kooperation mit der Universität Greifswald wird es zukünftig eine wissenschaftliche Begleitung geben, die die Effekte des AEB-Engagements messbar machen wird.

© Foto: Naturschutzzentrum Wilhelmsdorf  
der Stiftung Naturschutz Pfrunger-Burgweiler Ried

Das Pfrunger-Burgweiler Ried erstreckt sich über 2.600 Hektar und gehört neben dem Federseegebiet und dem Wurzacher Ried zu den größten zusammenhängenden Moorgebieten Süddeutschlands. Seit Beginn des 19. Jahrhunderts wurde die Fläche des Ökosystems Hochmoor durch Abtorfung, Entwässerung und Umwandlung in immer intensiver genutzte Kulturlandschaft auf 130 ha verkleinert. Erst seit einem Naturschutzgroßprojekt von 2002 bis 2015 darf das Pfrunger-Burgweiler Ried wieder heilen und wachsen.

### Klimaneutralität: Das haben wir 2022 erreicht

Ziel	Maßnahmen
Umstieg auf Elektromobilität im Fuhrpark	<p>Persönliche Beratung zur Elektro-Mobilität durch den Fuhrparkmanager vor Bestellung eines Fahrzeugs.</p> <p>Abschaffung der Voraussetzung „Wallbox daheim vorhanden“ für die Bestellung eine E-Autos.</p> <p>Veröffentlichung von Erfahrungsberichten nach Auslieferung der ersten elektrischen Firmenwägen.</p> <p>Beschluss der stärkeren finanziellen Förderung von E-Autos gegenüber Verbrennern durch AEB, um die ab 2023 verringerte staatliche Förderung auszugleichen.</p>
Steigerung der Attraktivität der Bahn für Dienstreisen	<p>Einrichtung eines bahn.business-Portals, sodass Zugtickets jetzt ohne Auslagen von den Mitarbeiter*innen gebucht werden können.</p> <p>Erlaubnis: wer im Zug arbeiten möchte, darf 1. Klasse buchen.</p> <p>Schaffung einer internen Anlaufstelle zur Unterstützung bei der Buchung von internationalen Bahnfahrten.</p> <p>Förderung des Austauschs zu Bahnerfahrungen auf internen Kanälen.</p> <p>Recherche der Rahmenbedingungen für die Einführung einer BahnCard 100 als Dienstwagenalternative.</p>
Buchung von umwelt- und klimafreundlicheren Hotels	<p>Recherche von klima- und umweltfreundlichen Hotелеmpfehlungen für alle AEB-Standorte sowie Tagungshotels.</p> <p>Anpassung von Rahmenverträgen für Hotelbuchungen in Stuttgart.</p>
Analyse der Pendelmöglichkeiten der Mitarbeitenden	<p>Durchführung einer Datenanalyse und Erreichbarkeitsstudie für alle deutschen AEB-Standorte durch Studierende der Hochschule für Technik Stuttgart.</p>
Reduktion von Emissionen durch Lebensmittelkonsum	<p>Kontinuierliche Reduzierung des Angebots von Fleischgerichten sowie die Menge von Fleisch pro Gericht in der Kantine bei gleichzeitiger Steigerung der Attraktivität und Vielfalt der vegetarischen Gerichte.</p> <p>In der Kantine wird regional und saisonal gekocht. Es kommen überwiegend Bio-Lebensmittel zum Einsatz.</p> <p>Ersetzung der Kuhmilch durch Haferdrink an zwei von sechs Kaffeemaschinen in Stuttgart sowie Haferdrink-Verkostung im Rahmen einer internen Veranstaltung.</p> <p>Wechsel von einzelnen Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitskriterien.</p> <p>Maßnahmen zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen (siehe Kapitel 4.1.2).</p>

## Klimaneutralität: Das ist geplant

Ziel	Maßnahmen
Umstieg auf Elektromobilität im Fuhrpark	Ausbau der Ladepunkte am Standort Stuttgart von 15 auf 46 und Schaffung von Lademöglichkeiten an weiteren Standorten.
Neugestaltung des betrieblichen Mobilitätsmanagements	Ausarbeitung und Einführung eines gesamtheitlichen Mobilitätskonzepts, welches Nachhaltigkeit finanziell belohnt. Auflösung einzelner Verantwortlichkeiten (Fuhrpark, Job-Ticket, Jobrad) zugunsten einer neuen Rolle „Mobilitätsmanagement“. Durchführung einer Mobility Challenge.
Reduktion der Emissionen von Dienstreisen	Weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für das Thema Emissionen von verschiedenen Verkehrsmitteln, insbesondere mit Bezug auf Kurzstreckenflüge. Gespräche mit Kunden zum Thema Nachhaltigkeit auf Dienstreisen, insbesondere hinsichtlich Langstreckenflüge. Erarbeitung und Kommunikation von Best Practices bei internen Reisen.
Reduktion von Emissionen durch Lebensmittelkonsum	Veganuary: Tägliches Angebot eines veganen Gerichts im Januar 2023. Attraktivität von vegetarischen Gerichten steigern (neue Zutaten, Fleisch als optionale Beilage). Bezug von Fleisch aus Jagd. Stärkung und Ausbau der Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten. Verkleinerung der Portionsgrößen (mit Option auf Nachschlag). Weitere Optimierung des ressourcenschonenden und energieeffizienten Arbeitens in der Küche (Auslastung von Backöfen, etc.).
Verständnis der Erhebung & Beeinflussbarkeit von flüchtigen Emissionen	Einarbeitung ins Thema, Gespräche mit Dienstleistern und Identifikation von Reduktionspotenzialen. Berücksichtigung von Anforderungen der Footprint-Erfassung und des Nachhaltigkeitsreportings im Rahmen der weltweiten Einführung eines neuen Finance IT-Systems. Etablierung eines Lieferantenmanagements im Unternehmen (s. K. 6.2.4).
Optimierung der Erfassungsmethoden für Scope 3	Austausch mit anderen Firmen im Klima Thinking Circle und darüber hinaus Weiteres Insourcing von Kompetenz rund um die Footprint-Erstellung.
Vereinfachung der jährlichen Datenerhebung für den Footprint	Prüfung und ggf. Initiierung von Digitalisierungsmaßnahmen im Bereich Facility und Fuhrpark. Prüfung und ggf. Initiierung von Digitalisierungsmaßnahmen an den internationalen Standorten. Verankerung der laufenden Datenerfassung in Unternehmensprozessen.
Unterstützung von CO <sub>2</sub> -Senken	Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Naturschutzzentrum Wilhelmsdorf.
Erarbeitung einer mittel- u. langfristigen Klimastrategie	Überprüfung der Projektziele mit Blick auf die SBTs und Entwicklung einer Perspektive über 2024 hinaus.

## 5 Soziale Nachhaltigkeit

Dieses Kapitel beschreibt unsere Einstellung, Maßnahmen und Initiativen im gesellschaftlichen Bereich, angelehnt an die SDGs 4, 5 und 10.



### 5.1 Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde 1948 von der UN verabschiedet. Die AEB bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechte im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit (s. <https://www.aeb.com/media/docs/de/code-of-conduct-aeb.pdf>) und darüber hinaus im Einflussbereich des Unternehmens.

Für das eigene Unternehmen haben wir mehrere besonders relevante Menschenrechte identifiziert, die sich größtenteils auch mit den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) decken: **Diskriminierungsverbot, Meinungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung**, gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen inkl. **gleicher Lohn für gleiche Arbeit** sowie **Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit**. Diese werden in den folgenden Kapiteln betrachtet.

#### 5.1.1 Mitbestimmung bei der AEB

Zur Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber haben wir in Deutschland bereits seit 1993 einen **Betriebsrat** als Vertretung der Arbeitnehmer\*innen. Das Management und der Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Insgesamt haben wir in Deutschland über 12 Betriebsvereinbarungen zu Themen rund um Arbeitszeiten, Urlaub, mobiles Arbeiten und die private Nutzung von Firmengeräten (Stand 31.12.2022). Im Berichtsjahr 2022 wurden drei Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit und Vergütung überarbeitet sowie eine neue Betriebsvereinbarung zur Inflationsausgleichszahlung getroffen.

Auf internationaler Ebene gibt es seit der Umwandlung der AEB in eine SE 2018 den **Unternehmensrat (Company Council)**, den **erweiterten Unternehmensrat** und die **Landessprecher\*innen**. Diese Gremien wurden im Rahmen der Beteiligungsvereinbarung an Stelle eines SE-Betriebsrats ins Leben gerufen. Zusammensetzung und Wirkungsfelder im Überblick:

- Auf Augenhöhe: Vertretende aus dem Verwaltungsrat und Mitarbeitende der AEB
- Inhalte: Ausgestaltung von Arbeitsmodalitäten und des Arbeitslebens, Entwicklung von Prinzipien und Werten
- Wirkungsradius: unternehmensweit, Länderspezifika sind durch zusätzliche Landessprecher\*innen gewährleistet

Der Unternehmensrat beschäftigt sich aktuell unter anderem mit der Frage der internationalen Ausrollbarkeit der deutschen Betriebsvereinbarungen, aber auch mit Themen wie Inklusion, Reboarding und Angeboten für ältere Mitarbeitende.

## 5.1.2 Gerechte Arbeitsbedingungen weltweit

Die Schutzrechte für Arbeitnehmende sind in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern sehr umfangreich und vielfältig. **Als deutsches Unternehmen versuchen wir grundsätzlich, auch für unsere Mitarbeiter\*innen an internationalen Standorten die beste Regelung anzubieten.** Die Regelungen bei Krankengeld, Mutterschutz und Elterngeld kann die AEB jedoch als Unternehmen nicht direkt beeinflussen, da die Beträge vom Staat gezahlt werden und somit von den Gesetzen innerhalb der verschiedenen Länder abhängig sind. Auch der Zuschuss zur freiwilligen Altersvorsorge unterliegt den länderspezifischen Gesetzen.

Individuell bestimmbare Leistungen sind beispielsweise die variable Vergütung, Sonderzahlungen oder Sonderurlaub. Eine Übersicht unserer betrieblichen Benefits weltweit ist in der Tabelle unten grafisch dargestellt.

Land	DE	CH	A	UK	NL	SE	CZ	SG	PT, BE, FR, HU*	Bemerkungen
Urlaubstage (bez.)	30	30	30	30 <sup>1</sup>	30 <sup>1</sup>	30 <sup>1</sup>	30 <sup>1</sup>	21 <sup>1,2</sup>	30 <sup>1</sup>	
ÖPNV-Zuschuss	Ja	-	-	-	-	-	-	-	-	Im Rahmen der Überarbeitung des Mobilitätskonzepts wird ein internationaler Rollout geprüft.
Essenszuschuss	Ja	-	-	-	-	-	Ja	-	-	
Variable Vergütung und Inflationsausgleich 2022/2023	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
Homeofficeregelung	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
Flexible Zeiteinteilung	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
Privatnutzung von PC und Diensthandy	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
div. Arbeitszeitmodelle (Jahres-AZ, selbstdefinierte AZ)	Ja	-	-	Ja <sup>3</sup>	-	-	-	Ja <sup>4</sup>	Teilw.	
Sonderurlaub	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Richtet sich nach deutscher Regelung.
Medical Health Care	BMG-Maßnahmen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	Health Care Package (ca. 750 SGD p.a.)	k. A.	Breitgefächerte Angebote, kostenlos oder kostenpflichtig in jedem Land verfügbar.

\* Ortskräfte, die mit AEB DE einen Arbeitsvertrag haben

<sup>1</sup> bessergestellt

<sup>2</sup> max. Urlaub, ab Eintritt

<sup>3</sup> Jahresarbeitszeitmodell

<sup>4</sup> selbstdefiniertes Arbeitszeitmodell

### 5.1.3 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Selbstverständlich halten wir uns an die gesetzlichen Regelungen und die strengen Vorgaben der Berufsgenossenschaft zum Arbeitsschutz. Um dies sicherzustellen, arbeiten wir mit der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH zusammen. Beispielsweise verfügen wir über eine **Fachkraft für Arbeitssicherheit** und es finden regelmäßige Begehungen und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses statt.

Der Schutz vor Berufskrankheiten bezieht sich in der Softwarebranche primär auf die Gefahren von Augenerkrankungen und Rückenleiden.

Zur **Prävention von Rückenleiden** gibt es an einigen Standorten in Deutschland Kooperationen mit Fitnessstudios und einen Sportraum am Hauptsitz in Stuttgart. Die Förderung eines bundesweiten, ortsunabhängigen Sportangebots über Qualitrain prüfen wir momentan. Die Fortbewegung mit dem Fahrrad unterstützen wir durch das Jobrad. Auch die Möglichkeit, an einem Stehtisch zu arbeiten ist an fast allen Standorten gegeben. Ein Massageangebot gibt es am Standort Stuttgart.

2022 fand, wie auch bereits vor der Corona-Pandemie, ein **Gesundheitstag** statt, mit dem Angebot zur **Augeninnendruckmessung** und einem **Mini-Medical-Check** (Cholesterinmessung, Blutzuckertest und Blutdruckmessung). Während der Corona-Pandemie lag der Schwerpunkt auf dem Angebot von Corona- und Grippeimpfungen sowie auf Coaching-Angeboten zur mentalen Stabilität. Diese bieten wir weiterhin an.

Ein weiterer Aspekt ist der **Arbeits- und Gesundheitsschutz im Küchenbereich** und bei den Reinigungskräften. Neben den gängigen Vorschriften zur Ergonomie sowie den vorgeschriebenen Schulungen zu Arbeitssicherheit und Hautschutz, achten die Zuständigen auf den Einsatz von Putzmitteln mit sehr geringer Konzentration von Gefahrenstoffen. Im Küchenbereich am Stuttgarter Standort wird nach dem gängigen Sicherheitskonzept der Berufsgenossenschaft Nahrung gearbeitet. Außerdem wenden wir das HACCP-Konzept (**Hazard Analysis Critical Control Point**) an und es finden jährliche Schulungen statt. Vor allem für die alkalischen Reinigungsmittel verwenden wir Dosieranlagen.

#### **Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte: Das haben wir 2022 erreicht**

- Überprüfung und Anpassung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit und Vergütung
- Neue Betriebsvereinbarung zur Inflationsausgleichszahlung
- Kostenlose Grippeimpfung, Gesundheitstag (Mini-Medical-Check, Augeninnendruckmessung)
- Verbesserung der Ergonomie durch Prozessanpassungen und Anschaffung von Hilfsmitteln
- Ausstattung der Rückzugsräume mit Stehtisch-Option am Hauptsitz in Stuttgart

#### **Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte: Das ist geplant**

- Prüfung der internationalen Ausrollbarkeit der deutschen Betriebsvereinbarungen
- Prüfung eines ÖPNV-Zuschusses auf internationaler Ebene
- Förderung eines bundesweiten, ortsunabhängigen Sportangebots
- Gesundheits-Aktion 2023 in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse (Back Check- Rückentest und Cardio-Stresstest)



## 5.2 Chancengleichheit

Wir setzen uns ein für das SDG 10: weniger Ungleichheiten – bei uns im Unternehmen genauso wie in Deutschland und weltweit. Mit verschiedenen Bildungsprojekten unterstützt die AEB Stiftung dieses SDG maßgeblich (s. Kapitel 5.3.1).

Chancengleichheit ist ein bedeutender Teil unserer gemeinsamen Werte und des Umgangs miteinander. In unserer täglichen Zusammenarbeit nimmt sie eine zentrale Stellung ein und ist in unseren Firmenmissionen verankert:

**Nachhaltig handeln, inspirieren und Sinn stiften**

Nachhaltig und sinnstiftend für alle wird's, wenn Chancengleichheit besteht und Diversität wertgeschätzt wird. Wir sind bunt, vielfältig und haben unterschiedliche Fähigkeiten, Blickwinkel und Meinungen. Das empfinden wir stets als wertvoll und schätzen es, dass unser Miteinander auf Basis unserer gemeinsamen Werte geprägt ist, und von einem gerechten und besonders respektvollen Umgang miteinander. Kunden, Partner und Lieferanten durch diese Haltung inspiriert und motiviert werden, diesen Weg mitzugehen. Ein gemeinsames Wertefundament führt zu einer klaren Haltung und damit auch zu einem gegenseitigen Verständnis. Wir arbeiten bevorzugt mit Partnern, die dieses Wertefundament teilen und verzichten deshalb auch auf Beziehungen, die nicht dazu passen.

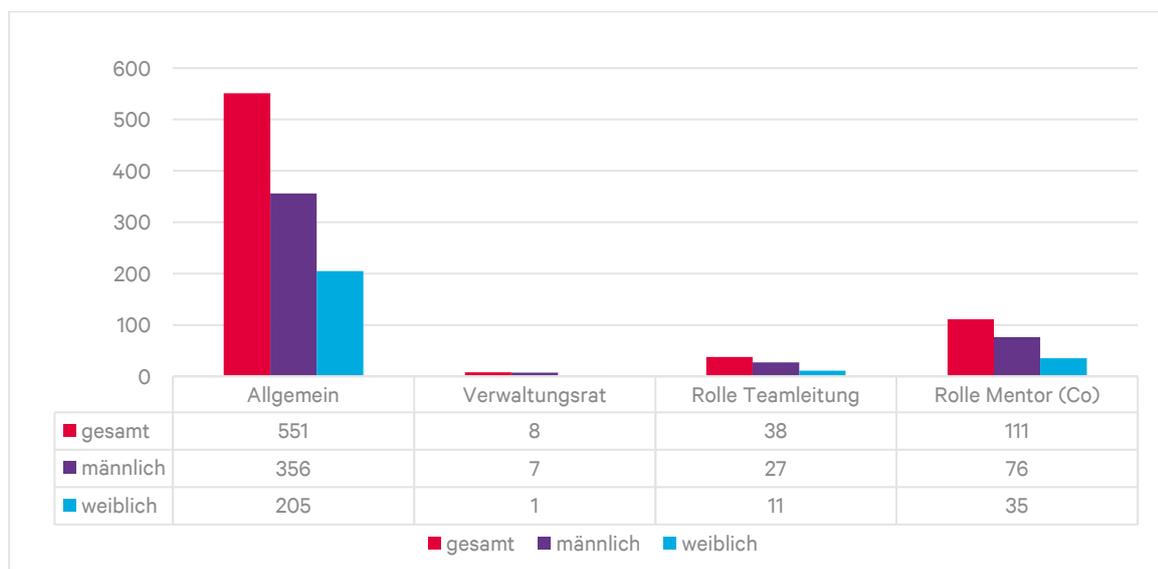
In den folgenden Kapiteln zeigen wir, wie wir Chancengleichheit im Alltag leben und fördern.



### 5.2.1 Geschlechtergerechtigkeit

Das SDG 5 Geschlechtergerechtigkeit möchten wir gezielt vorantreiben. Das Ziel der UN lautet, alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt zu beenden. Frauen sollen gleichberechtigt am politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben teilhaben können. Wir setzen insbesondere auf interne Maßnahmen zur **Stärkung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen**. Auch die **Förderung von Frauen in IT-Berufen** ist uns ein wichtiges Anliegen.

Ein Blick auf die Geschlechterverteilung in der AEB SE (Stand: 31.12.2022)



Die **Geschlechterverteilung** in der AEB ist ungefähr ein Drittel zu zwei Dritteln. Dieses Verhältnis wird in den bestehenden Führungsrollen Co und Teamleitung mit etwas Abweichung widergespiegelt. Eine deutliche Abweichung ist in der Besetzung des Verwaltungsrates zu sehen.

Die 2019 gegründete Initiative „**mehr Frauen in Führung**“ nimmt sich diesem Thema an. Durch verschiedene Workshops und Diskussionsrunden, genauso wie durch ein Tandem- und Mentoringprogramm, will die Initiative Vorurteile abschaffen und Frauen bei der Übernahme von Führung fördern und unterstützen.

Insgesamt gibt es deutschlandweit in IT-Berufen deutlich mehr Bewerberinnen als Bewerber, sodass wir die **Bewerbung von Frauen** in diesen Bereichen begrüßen. Softwareentwicklerinnen nehmen gezielt an Recruiting-Veranstaltungen teil, um aktiv Frauen anzusprechen und zu werben.

Auch Sprache kann diskriminieren. Bei Stellenbewerbungen kann daher bei der Auswahl der Anrede zwischen männlich, weiblich, divers und keine Angabe gewählt werden. Eine Arbeitsgruppe erstellt aktuell Richtlinien zur **genderechten Sprache**.

Die **Work-Life-Balance** ist ein wichtiger Baustein für Geschlechtergerechtigkeit. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit eines Flextime-Kontos, Elternzeit für Väter, Teilzeit und Home-Office ermöglichen Führung und die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben in verschiedenen Lebensphasen und leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit.

#### **Sexuelle Identität und sexuelle Orientierung**

Anfeindungen oder Benachteiligungen gegenüber LGBTIQ\* Personen sind nicht bekannt. Beim Recruiting ist strukturelle Benachteiligung kein bekanntes Phänomen. Um Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Identität ansprechen zu können, verzichten wir auf die Erfassung der klassischen Anrede-Information (Herr/Frau) in unseren IT-Systemen.

#### **Gehaltstransparenz**

Eine strukturierte Analyse von Gehältern gibt es bei der AEB bisher nicht; Hintergrund ist, dass die Vergleichbarkeit sehr schwierig ist. Mitarbeiter\*innen nehmen innerhalb des Unternehmens verschiedene Rollen wahr. Sie übernehmen je nach Interesse und Notwendigkeit in ganz unterschiedlichen Themenbereichen selbstständig Verantwortung und engagieren sich in unterschiedlichen Bereichen. So sind im Unternehmen (fast) keine Mitarbeiter\*innen zu finden, die exakt das Gleiche tun und über die gleiche Vorbildung verfügen. Diese Flexibilität ist uns wichtig, und wir nehmen die fehlende Vergleichbarkeit bewusst in Kauf.

Seit Ende 2022 ist die **Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden fester Bestandteil des Gehaltsentwicklungsprozesses**. Sie ist wichtig, um alle Blickwinkel einzubeziehen, Feedback zu stärken, Klarheit herzustellen und mehr Transparenz zu schaffen. Um eine bestmögliche Gehaltsgerechtigkeit herzustellen, vergleicht und bewertet ein Gehaltsgremium, bestehend aus Mitgliedern des Management Boards und von Employee Services, zwei Mal jährlich alle Gehälter. Anpassungen werden bei Bedarf vorgenommen. **Auch während Mitarbeiter\*innen in Elternzeit sind, finden Gehaltsentwicklungen statt**. Damit sorgen wir gezielt für eine größere Lohngerechtigkeit, insbesondere für Frauen, und kommen gleichzeitig unserer Überzeugung nach, dass Elternschaft in höchstem Maße zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt.

## 5.2.2 Nationalität, Herkunft, Religion

Diskriminierung aufgrund von Nationalität, Herkunft oder Religion ist selbstverständlich unzulässig. **Diskriminierungsvorfälle sind nicht bekannt.** Eine gezielte Thematisierung fand bisher allerdings nicht statt.

## 5.2.3 Inklusion

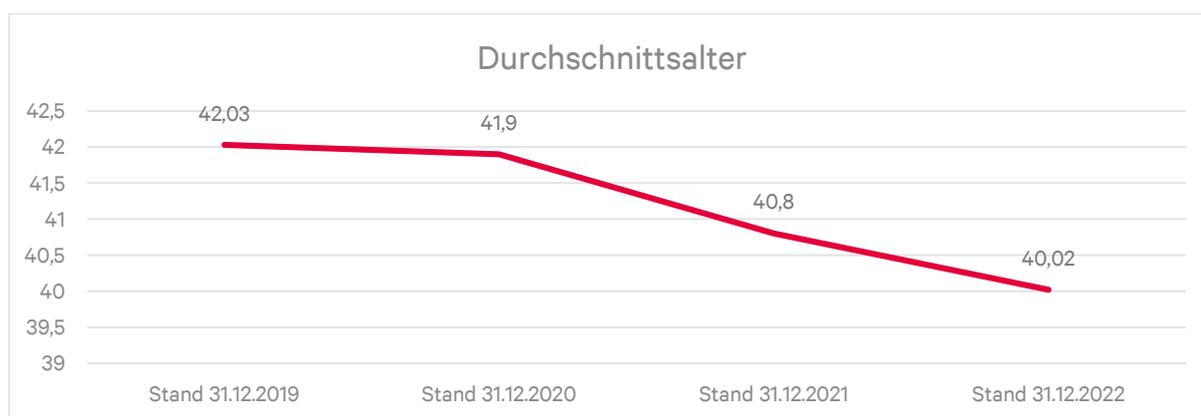
Das SDG 10 weniger Ungleichheiten rückt **Inklusion in den Fokus**. Ende 2022 hat sich bei der AEB eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema gegründet. Das Ziel: Konzepte zu entwickeln, um bei uns in noch größerem Maße Vielfalt willkommen zu heißen – und Strukturen zu schaffen bzw. auszuweiten, die es Menschen mit Behinderung gleichermaßen ermöglichen, Teil der AEB zu sein. Das ist für uns ein Herzensthema, gleichzeitig aber auch aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll, da der Fachkräftemangel auch im IT-Bereich spürbar zunimmt. Eine geplante Maßnahme besteht darin, **Kooperationen mit spezialisierten Bildungseinrichtungen** aufzunehmen, Praktika zu ermöglichen und so neue Mitarbeiter\*innen mit Behinderung zu gewinnen.

Das Gebäude des Hauptsitzes in Möhringen ist rollstuhlgerecht gebaut. Außerdem unterstützen unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Home-Office-Möglichkeiten und die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten eine Teilhabe aller.

Gleichzeitig zahlen wir aktuell noch die Schwerbehindertenabgabe, da wir nur ein Prozent Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

## 5.2.4 Alter und Arbeitslebensphasen

Die untenstehende Auswertung zeigt das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden (inkl. Studierende, Praktikant\*innen, etc.) in den letzten Jahren. Von 2019 bis 2022 ist das Durchschnittsalter gesunken. Bei einer verhältnismäßig sehr niedrigen Mitarbeiterfluktuation ist die Ursache dafür in unseren Neueinstellungen zu finden. Im Arbeitsalltag sehen wir eine **gute Balance zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeiter\*innen und jüngeren Nachwuchskräften**.



In allen Lebensphasen ist neben der zeitlichen Flexibilität die **Stabilität des Einkommens** wichtig. Um dies zu ermöglichen, bieten wir ein „Flex-Time“-Konto an. Dieses Arbeitszeitkonto ermöglicht es, Zeit- und Entgeltbestandteile anzusparen, um diese zu einem späteren Zeitpunkt für eine bezahlte Freistellung zu nutzen – beispielsweise für eine rentennahe Auszeit oder eine Auszeit zur Pflege von Angehörigen. Auch die Beschäftigung in Teilzeit bei Aufrechterhaltung des Arbeitsentgelts, beispielsweise vor Renteneintritt, ist möglich.

**Auch der Unternehmensrat beschäftigt sich seit 2021 mit den späten Phasen des Arbeitslebens.** Das Motto: „Die besten Jahre sind jetzt.“. Fragestellungen wie „Was benötigen junge/neu eingestellte Kolleg\*innen von Älteren und wie wird Erfahrungswissen weitergegeben?“ und „Wie kann ein gelungenes Abschiednehmen vom Arbeitsleben aussehen? Wie gelingt es vom Macher zum Begleiter zu werden?“ sind Bestandteil der Diskussionen. Ebenso der Anstoß zur Reflexion: „Was habe ich geleistet, was ist gelungen? Was bedeutet Weiterentwicklung in dieser Berufs- und Lebensphase?“.

Wir beraten Mitarbeiter\*innen sowohl bei Themen rund um den Übergang in die Rente als auch bei einer gewollten Weiterbeschäftigung.

Bei einer Umfrage des Betriebsrats im Jahr 2020 wurde von Arbeitnehmenden über 50 keine strukturelle Benachteiligung vermeldet.

Auf Wunsch werden, unabhängig vom Alter, Bildschirmarbeitsplatz-Brillen sowie ergonomische Hardware (z. B. Mäuse, Tastaturen, Handgelenksstützen) bestellt.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Pflege von Angehörigen. Durch die Zusammenarbeit mit einer Pflege-Beratungsagentur ermöglichen wir es allen Mitarbeitenden in Deutschland, sich bei Pflegebedarf direkte Hilfe und Beratung zu holen.

#### **Chancengleichheit: Das haben wir 2022 erreicht**

- Individuelle Möglichkeit in Abstimmung mit AEB, über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu arbeiten.
- Erneute Vorstellung erfahrener beziehungsweise langjähriger Mitarbeiter\*innen in Yammer, um Gespräche zu initiieren
- Workshops für Arbeitnehmende ab 50
- Gründung einer Arbeitsgruppe zur Förderung von Inklusion
- Unconscious.-bias-Vorträge zur Geschlechtergerechtigkeit
- Selbsteinschätzung als Basis für Gehaltsentwicklung für alle Mitarbeitenden

#### **Chancengleichheit: Das ist geplant**

- Beratung durch die Agentur GWW hinsichtlich der besseren Inklusion von Menschen mit körperlicher und seelischer Behinderung; Begehung der Unternehmenszentrale zur Überprüfung der Barrierefreiheit
- Veröffentlichung einer internen Richtlinie zur gendergerechten Sprache
- Fortführung Workshops für Arbeitnehmende ab 50
- Diskussionsrunde zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



## **5.3 Qualifizierung**

In diesem Kapitel zur Qualifizierung befassen wir uns mit dem SDG 4: hochwertige Bildung. Hier sehen wir unseren Beitrag zum einen durch die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter\*innen und zum anderen durch die AEB Stiftung.

The CFO asks the CEO, "What happens if we invest in developing our people and they leave us?" The CEO responds, "What happens if we don't, and they stay?" (Common Ground)

Deshalb bieten wir allen Mitarbeitenden:

- die Möglichkeit, die benötigten **Ressourcen** für Fortbildung, Weiterbildung und Weiterentwicklung **frei einzuteilen**
- **interne Bildungsangebote** zu nutzen und selbst zu initiieren
- **externe Bildungsangebote** wahrzunehmen und das Wissen weiterzugeben
- in andere, **neue Aufgabenbereiche** zu wechseln, situativ oder dauerhaft
- **kontinuierliche Reflexion** zur eigenen persönlichen wie professionellen Entwicklung in Form von Gesprächen mit dem/der Co, kollegialer Beratung und Coachings
- ggf. die **Förderung eines berufsbegleitenden Studiums** durch eine Anpassung der Arbeitszeit und eine teilweise Übernahme der Kosten, auch ohne langjährige Unternehmensbindung

Neuen Mitarbeiter\*innen vermitteln wir in einem **strukturierten Onboarding (Jump-In)** Grundlagen in verschiedenen Themenbereichen rund um das Arbeiten bei der AEB. Zur persönlichen Weiterentwicklung bieten wir die Workshop-Reihe Verantwortung leben an. Eine feste Gruppe von acht bis zehn Mitarbeiter\*innen befasst sich, unterstützt durch interne Moderator\*innen und externes Coaching, sechs Monate lang sehr intensiv mit diesem Thema.

Unser fachliches Know-how zu IT, Zoll oder Logistik geben wir in Vorträgen und Seminaren auch außerhalb der AEB weiter. Wir kooperieren mit unterschiedlichen Institutionen, wie beispielsweise der IHK oder verschiedenen Hochschulen, und sind Teil von branchenspezifischen Vereinigungen.

### 5.3.1 AEB-Stiftung

Aus Erfolg erwächst soziale Verantwortung. Seit 2017 fließt deshalb ein Teil des Gewinns der AEB in die **AEB-Stiftung**. Sie unterstützt unter dem Motto „**Bildung fördern. Chancen verbessern. Persönlichkeit entfalten.**“ verschiedene Bildungsprojekte für Benachteiligte weltweit. Eine Übersicht über die Arbeit der Stiftung und ihre [Jahresabschlussberichte](#) finden sich auf ihrer [Website](#) sowie im Geschäftsbericht in Kapitel 2.6.3.

Bisher galt das Engagement von Mitarbeiter\*innen für die Stiftung als Ehrenamt. Ab 2023 dürfen alle Aktivitäten für die AEB-Stiftung und für deren Projekte in der Arbeitszeit stattfinden. Dadurch möchten wir die Mitarbeit in der AEB-Stiftung fördern.

#### **Qualifizierung: Das haben wir 2022 erreicht**

Interne Fortbildung „Verantwortung leben“, regelmäßige Onboarding-Wochen für Neulinge

- Interne Weiterbildungen aller Art, zum Beispiel Compliance Day, Gathering, Security Day
- Aktivitäten der AEB-Stiftung

#### **Qualifizierung: Das ist geplant**

- Engagement für die AEB-Stiftung ist ab 2023 Arbeitszeit
- Aktivitäten der AEB-Stiftung

## 6 Ökonomische Nachhaltigkeit

Welche Partnerschaften gehen wir ein, in was investieren wir? Wie bekämpfen wir Korruption, wie ist das Compliance Management aufgestellt und wie kommen wir unseren Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette nach? Diesen Fragen widmen sich unsere Maßnahmen zur ökonomischen Nachhaltigkeit, angelehnt an die SDGs 8, 13, 16 und 17.



### 6.1 Produktverantwortung und Wirtschaftswachstum

In verschiedenen Diskussionsrunden beschäftigen wir uns mit dem SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. **Inspiriert von der Gemeinwohlökonomie und ähnlichen Ansätzen stellen wir uns die Frage, ob wir uns mit klassisch gedachtem Wirtschaftswachstum, wie es in SDG 8 formuliert wird, identifizieren können.** Diese Diskussion möchten wir im nächsten Jahr weiter voranbringen.

Unsere bisherige Wachstumsstrategie wurde in unserer früheren Wertekette wie folgt formuliert:

**„Wir akzeptieren nur Erfolg, den wir uns auch leisten können. Wir nehmen Wachstum wörtlich. Es braucht Zeit. Es entsteht organisch. Das Versprechen an unsere Kunden leitet sich daraus ab: Wir pfeifen auf kurzfristigen Profit, wenn dadurch langfristiger Kredit verspielt wird.“**

Dahinter stehen wir auch heute noch.

#### 6.1.1 Unsere Produkte, Innovations- und Produktmanagement

2022 haben wir sowohl Chancen als auch Risiken unseres Produktportfolios in Bezug auf die SDGs 8, 13 und 16 betrachtet.



#### Logistik & Supply Chain

Das Thema Klimaschutz (SDG 13) treibt uns auch mit Blick auf unsere Produkte um. Wir sind uns hierbei einer besonderen Verantwortung bewusst, denn unsere Produkte machen die Welt nicht automatisch in allen Facetten besser. Im Wesentlichen vereinfachen wir für unsere Kunden das Verschicken von Waren und Paketen, insbesondere über Grenzen hinweg. Und von mehr Warenbewegungen profitiert die AEB als Unternehmen – aber nicht notwendigerweise auch die Umwelt.

Für unsere Softwareprodukte im Logistikumfeld haben wir deshalb bereits 2021 eine Vision entwickelt: „Eine Welt, in der Logistik die Ressourcen schont.“ Neben der wirtschaftlichen Effizienz sollen zukünftig auch ökologische Aspekte ein größeres Gewicht bekommen.

**Investitionsentscheidungen im Produktbereich werden seitdem konsequent an dieser Vision ausgerichtet.** So sind wir 2022 mit einem MVP (Minimum Viable Product) zum Reporting von Transportemissionen für unsere Bestandskunden im Bereich Versand gestartet. Wir finden damit zunehmend Anklang am Markt, denn die steigenden gesetzlichen Anforderungen im Emissions- und Nachhaltigkeitsreporting sorgen inzwischen auch bei unseren Kunden für eine stärkere Auseinandersetzung mit diesen Themen. Das MVP soll 2023 weiterentwickelt und stärker vermarktet werden. Um das Angebot in diesem Bereich schnell auszuweiten, wurde zusätzlich auch in das Start-up GRYN investiert (siehe Kapitel 6.3.2).

In Bezug auf SDG 8 haben wir ein weiteres Risiko im Logistikumfeld identifiziert: Die Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche entsprechen häufig nicht dem von uns gewünschten Standard, sondern sind zum Teil durch beispielsweise niedrige Löhne, hohe Belastung und lange Arbeitszeiten geprägt. Möglicherweise unterstützen wir durch die Vereinfachung von Warenbewegungen auch indirekt die Ausbeutung von Beschäftigten dieser Branche. Dieses Thema gilt es genauer zu prüfen.

### **Customs Management & Trade Compliance**

Wir profitieren teilweise von Krisen und verringerter internationaler Zusammenarbeit. Ein recht aktuelles Beispiel hierfür ist der Brexit. Obwohl wir als Unternehmen mit einem Standort in Großbritannien vom Ausgang des Referendums 2016 tief betroffen waren, war von Anfang an klar, dass wir wirtschaftlich davon profitieren werden. Gleichmaßen „verdienen“ wir an neuen Sanktionen durch den Krieg in der Ukraine. Auch die weltweiten Lieferengpässe durch die Corona-Pandemie haben das Interesse von Unternehmen an Software zur Verbesserung ihrer Lieferketten gesteigert. Letztendlich tragen unsere Lösungen jedoch in jedem dieser Fälle zur Verbesserung der Situation bei – auch wenn wir uns andere Situationen gewünscht hätten. Wir sind überzeugt davon, dass wir durch unser klares Bekenntnis zu unseren Werten trotz potenzieller wirtschaftlicher Vorteile nicht zur Entstehung, sondern im Rahmen unserer Möglichkeiten zur Milderung internationaler Krisensituationen beitragen.

**Unsere Produkte im Bereich Trade Compliance verfolgen das Ziel, unsere Welt gerechter und sicherer zu machen.** Sie tragen direkt zur Erreichung von SDG 16.4 (Illegale Finanz- und Waffenströme sowie organisierte Kriminalität deutlich verringern) bei. Beispielsweise ermöglichte unsere Compliance Screening Software 2022 unseren Kunden die zeitnahe Einhaltung der weltweiten Sanktionen gegen Russland.

Im Zuge der Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bemerken wir ein verstärktes Interesse unserer Kunden an zusätzlichem Content im Bereich Trade Compliance. Aktuell können wir in diesen Fällen das Dow Jones Adverse Media Screening anbieten. Die Suche nach weiterem Content zum Thema Nachhaltigkeit wird fortgesetzt.

Unsere aktuelles Produktportfolio zum Customs Management unterstützt unsere Kunden bei der Abwicklung von Zollangelegenheiten. Bei der Entwicklung arbeiten wir eng mit den internationalen Zollbehörden zusammen und unterstützen damit auch die Institution Zoll.

#### **Produkte, Innovations- und Produktmanagement: Das ist geplant**

- Klare Positionierung zu SDG 8
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Produktmanagern

## 6.2 Compliance

Das Einhalten aller relevanten Gesetze und Vorschriften, Anforderungen und Standards auf nationaler und internationaler Ebene hat für uns einen sehr hohen Stellenwert.

Innerhalb der AEB ist ein **Compliance Officer** eingesetzt, der gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrates ist. Er ist für das Compliance Management des Hauptsitzes in Stuttgart und der deutschen Geschäftsstellen zuständig und wird durch ein Team unterstützt. An den internationalen Standorten obliegt die Verantwortung für das Compliance Management den General Managern. Außerdem besteht in verschiedenen Fragestellungen eine Zusammenarbeit mit einem externen Compliance Berater.

**Eine komplett zentrale Steuerung des Compliance Managements ist weder möglich noch sinnvoll** und widerspricht unserer Kultur von Vertrauen und Eigenverantwortung. So vertrauen wir auch im Compliance Management darauf, dass Mitarbeiter\*innen Expert\*innen in ihren Fachbereichen sind und die für sie relevanten Gesetze und Richtlinien kennen, umsetzen und einhalten. Voraussetzung hierfür sind interne und externe Weiterbildungen, ein Netzwerk und eine große Expertise. Interne Richtlinien zu Themen wie dem Umgang mit Geschenken und Zuwendungen, News über unsere interne Kommunikationsplattform sowie jährliche Compliance Days werden durch das Compliance Management Team gesteuert. Der regelmäßige Austausch zwischen den verschiedenen Fachbereichen und dem Compliance Team stellen ein Unterstützungsangebot dar.

### 6.2.1 Compliance Risk Analysis

Derzeit arbeiten wir am Aufbau eines Compliance Management Systems. Das Compliance Management Team beschäftigt sich 2022/23 intensiv mit den Compliance-Risiken der Firma und führt erstmalig ein **Compliance Risk Assessment (CRA)** durch. Anhand von Gesprächen mit den Teams werden die Compliance-Risiken bewertet, eine Compliance Risk Landscape erstellt und Handlungsempfehlung zur Verringerung bestehender Maßnahmen ermittelt. Das CRA wird regelmäßig wiederholt, um das Compliance Management System, bestehende Controls, Standards und Prozesse zu überprüfen.

### 6.2.2 Antikorruption

Wir treten gegen jede Form von Korruption ein und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Korruption im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens zu verhindern. Weitere Informationen zu unserem **Umgang mit Antikorruption** sind in unserem [Code of Conduct](#) und unserer [Antikorruptionsrichtlinie](#) zu finden.

### 6.2.3 Hinweisgebersystem

Zur Meldung von Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften, den Code of Conduct oder die Compliance Richtlinien ist seit Januar 2022 ein **Hinweisgebersystem** installiert. Ein rechtsanwaltlicher Ombudsmann nimmt interne und externe Hinweise vertraulich entgegen. Jeder Hinweis wird sorgfältig geprüft. Den Meldenden entstehen durch die Meldung keine Nachteile.

Grundsätzlich ist unsere Unternehmenskultur geprägt durch ein offenes Miteinander, Hilfsbereitschaft und Vertrauen. Somit sind offene Gespräche und Meldungen von Verstößen jeglicher Art auch auf persönlicher Ebene erwünscht.

Weitere Informationen zu unserem Hinweisgebersystem sowie die Kontaktdaten unseres rechtsanwaltlichen Ombudsmanns sind in unserem [Trust Center](#) zu finden.

## 6.2.4 Lieferantenmanagement

Da die AEB kein produzierendes Unternehmen, sondern ein Softwareanbieter ist, verfügen wir über vergleichsweise wenige Lieferanten in der vorgelagerten Lieferkette. Auch sind wir weder in einer risikoreichen Branche noch in risikobehafteten Ländern tätig.

Trotzdem sind die **Einhaltung der Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette**, die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und der Schutz der Umwelt Teil unseres Selbstverständnisses.

In absehbarer Zeit fallen wir nur indirekt unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Dennoch sind uns eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und langfristige Beziehungen mit unseren Lieferanten und Kunden sehr wichtig.

Im Rahmen des Trade Compliance Managements prüfen wir unsere Geschäftspartnerschaften gegen globale Sanktionslisten mit Hilfe unserer eigenen Compliance Screening Software.

2022 wurde die Prüfung auf mögliche Menschenrechtsverletzungen explizit in unsere Einkaufsgrundsätze aufgenommen. Im Rahmen der Datenerfassung für den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben wir damit begonnen, einzelne Abteilungen im Unternehmen für das Thema Emissionen und ökologische Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. In einigen Bereichen, zum Beispiel Hauswirtschaft, ist dies bereits heute zentrales Auswahlkriterium für Lieferanten und Produkte.

Der Aufbau eines professionellen Lieferantenmanagements ist in Planung. In diesem Zuge ist eine strukturierte Lieferantanalyse geplant. Hintergrund sind die Anforderungen sowohl aus der CSRD-Berichtspflicht als auch indirekt aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

### **Compliance Management: Das haben wir 2022 erreicht**

- Einführung eines Hinweisgebersystems
- Start des Compliance Risk Assessments
- Überarbeitung unseres Code of Conducts
- Erweiterung der Einkaufsgrundsätze (Menschenrechte)

### **Compliance Management: Das ist geplant**

- Abschluss des ersten Compliance Risk Assessments
- Überarbeitung der Antikorruptionsrichtlinie
- Einführung eines Lieferantenmanagements (stärkere Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in der Auswahl von Lieferanten; gegebenenfalls Auditierung bestehender Lieferanten; Nachhaltigkeitsdatenerhebung bei Lieferanten)
- Durchführung einer Nachhaltigkeitsrisikoanalyse, angelehnt an die Bestimmungen des LkSG und der CSRD-Berichtspflicht



## 6.3 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Wir beurteilen unsere Kundenbeziehungen primär danach, wie gut unsere Lösung zu den Kundenanforderungen passt und nach wirtschaftlichen Kriterien. Nachhaltigkeit und Werte-Fit spielen in diesem Kontext eine eher untergeordnete Rolle.

Bei unseren Lieferanten achten wir bereits stark auf einen kulturellen Fit und Nachhaltigkeit. So möchten wir Netzwerke bilden, gemeinsam Dinge bewegen, Synergieeffekte nutzen und gemeinsam in Partnerschaften Nachhaltigkeitsinitiativen vorantreiben.

„Unsere Software macht Lieferketten effizienter, ökologischer und gerechter. Wir möchten Multiplikator in Sachen Nachhaltigkeit sein.“

Matthias Kieß, geschäftsführender Direktor der AEB SE

### 6.3.1 Partnerschaften am Standort Stuttgart-Möhringen

Die Stadt Stuttgart hat sich vorgenommen, bis 2035 klimaneutral zu werden. Zur Umsetzung dieses Ziels wurden in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen gestartet.

#### Teilnahme am KLIMA Thinking Circle

Seit Oktober 2022 sind wir Teil eines von der Stadt Stuttgart geförderten und durch die [Beratungsfirma Sustainable Thinking](#) begleiteten KLIMA Thinking Circles. Gemeinsam mit vier weiteren Unternehmen aus Stuttgart und der Region bauen wir in diesem Rahmen ein professionelles Klimamanagement auf und bereiten uns auf unsere Klimaberichterstattung nach der CSRD vor. Der Aufbau eines wirkungsvollen Nachhaltigkeitsnetzwerks hilft uns dabei, unternehmensübergreifende Lösungen zu entwickeln und uns gegenseitig in der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

#### Ressourcen-Sharing

Ein weiterer Thinking Circle zum Thema Ressourcen-Sharing kam leider nicht zustande. Wir haben die Idee dennoch aufgegriffen und arbeiten gezielt mit in der Nachbarschaft ansässigen Firmen zusammen, um eine gemeinsame Nutzung von Infrastruktur und damit eine Ressourcenschonung zu ermöglichen.

Im ersten Schritt besteht für das benachbarte Unternehmen HANSA seit Beginn 2023 die Möglichkeit, Speisen zum Mitnehmen aus unserem Betriebsrestaurant zu beziehen. Dadurch können mehr Menschen vom regionalen, saisonalen, häufig vegetarischen Angebot unserer Kantine profitieren, während wir gleichzeitig die Auslastung unserer Infrastruktur steigern.

Der Austausch zu weiteren Kooperationsmöglichkeiten, beispielsweise beim Thema Mobilität, wird 2023 fortgesetzt.

#### Mobilitätsmanagement

Die Region Stuttgart ist Modellregion für nachhaltige Mobilität. In diesem Rahmen arbeiten Mobilitätsverantwortliche und Experten aus Kommunen, Unternehmen und Hochschulen an intelligenten und klimagerechten Mobilitätskonzepten.

Die AEB ist seit 2022 Teil des von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH organisierten Netzwerks zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement. Darüber kam eine Kooperation mit der Hochschule für Technik Stuttgart (HFT) zustande, und Studierende der HFT erarbeiten seit Oktober 2022 Ideen für ein umfassendes Mobilitätskonzept für die AEB.

### **Energetisches Quartierskonzept Möhringen-Ost/Sternhäule**

Über das KfW-Programm „Energetische Stadtsanierung“ wird zusammen mit den beauftragten Unternehmen Drees & Sommer und Capgemini ein energetisches Quartierskonzept für Möhringen-Ost/Sternhäule erstellt. Im Rahmen der Einbindung lokaler Akteure haben wir der Stadt hierzu Informationen zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse der Studie sollen Anfang 2023 vorgestellt werden.

### **Ernährungsrat StadtRegion Stuttgart**

Auf Initiative einer Mitarbeiterin tagte der Ernährungsrat StadtRegion Stuttgart 2022 erstmals bei der AEB. Der Verein setzt sich dafür ein, eine Plattform für regional erzeugte Lebensmittel in Stuttgart und Umgebung zu schaffen. Dazu gehören faire Bedingungen für Erzeuger, Handel und Konsumenten.

### **Arthelps Weihnachtsaktion**

Die gemeinnützige GmbH Arthelps hilft durch Kunst-Aktionen Bedürftigen ihr kreatives Potenzial freizusetzen und gibt ihnen damit eine Stimme.

Gemeinsam mit Mitarbeitenden der AEB und einer Gruppe ukrainischer Schüler\*innen wurde im Atrium unseres Stuttgarter Standorts unter Anleitung von ehrenamtlichen Kunstschaaffenden gemalt und gezeichnet. Die entstandenen Bilder wurden zu einer digitalen Animation bzw. einem Video zusammengeführt und als Weihnachtsgrüße an unsere Kunden versandt. Dadurch haben wir viele Unternehmen auf die Arbeit von Arthelps aufmerksam gemacht und das Projekt sowohl direkt als auch indirekt unterstützt.

## **6.3.2 Weitere Partnerschaften**

Investition in Start-Ups: GRYN

Im November 2022 hat die AEB 15 Prozent der Aktien des Hamburger Start-Ups GRYN (Global Sustainable Logistics Network) erworben. **GRYNs Vision besteht darin, das größte Nachhaltigkeitsnetzwerk in der Logistik aufzubauen, um die komplette Supply Chain zu dekarbonisieren.**

GRYN trifft damit den Nerv der Zeit, denn der Emissionshandel wird in naher Zukunft auf die Transportbranche ausgeweitet. Dadurch werden CO<sub>2</sub>-Emissionen zum unternehmenskritischen Kostenfaktor. Essenzielle Grundlage für die Dekarbonisierung ist die Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger Daten (für Sichtbarkeit, Reduktion und Vermeidung sowie ein besseres Reporting). GRYN bringt alle Akteure auf einer Plattform zusammen (Shipper, Provider, Supplier, Carrier) und aggregiert dadurch Daten aus den unterschiedlichen Quellen. Diese Daten werden bereinigt, validiert, angereichert und gegebenenfalls transformiert. Anschließend kann mit dem Datensatz weitergearbeitet werden, um Potenziale für Einsparungen zu identifizieren oder um gezielte Kompensationsmaßnahmen durchzuführen.

Der Vorteil für Verlager besteht darin, dass unterschiedliche Datensätze zusammengeführt werden und sie einen 360-Grad-Footprint für ihre Supply Chain erhalten. Logistikanbieter können ihren Kunden ohne Mehraufwand individuelle Reportings anbieten.

Das Angebot von GRYN ist ergänzend zu den AEB-Produkten sehr interessant für unsere Kunden und so freuen wir uns, hier Anteilseigner zu sein und das junge Start-Up bei seinem ambitionierten Vorhaben zu unterstützen.

#### **Kooperation zur CO<sub>2</sub>-Kalkulation: EcoTransIT**

Um innerhalb von AEB-Produkten den CO<sub>2</sub>-Footprint auf Sendungsebene zu ermitteln, arbeiten wir seit Ende 2022 mit EcoTransIT zusammen. Als Mitglied in der EcoTransIT World Initiative haben wir die Möglichkeit, unsere Logistik-Erfahrung in die Weiterentwicklung der Methodik und die Software zur transportbezogenen CO<sub>2</sub>-Kalkulation mit einfließen zu lassen.

#### **Humanitäre Hilfe: Archemed**

Unser Team am Standort Soest hat seit einigen Jahren, zunächst über eine private Verbindung, engen Kontakt zur gemeinnützigen Hilfsorganisation Archemed Ärzte für Kinder in Not e. V. aufgebaut. Archemed leistet medizinisch-humanitäre Hilfe für kranke Kinder und Gebärende in Eritrea und anderen Ländern. Seit 2019 planen und entwickeln AEB Mitarbeiter\*innen ein maßgeschneidertes Lagerverwaltungs- und Logistiksystem für Archemed, welches in den umfangreichen Abläufen der Lieferungen von Hilfsgütern unterstützt und Vorgänge vereinfacht bzw. automatisiert. Da die AEB-Stiftung ausschließlich Bildungsprojekte unterstützt, werden die Kosten für dieses Projekt vollständig von der AEB SE getragen.

## 7 Schlusswort

In den vergangenen Jahren haben wir viel bewegt – und doch liegt noch eine lange Reise vor uns. Die vielen Maßnahmen aus unterschiedlichen Bereichen, beispielsweise die Honigbienen in unserem Garten oder unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle zeigen, wie Nachhaltigkeit inzwischen ein fester Bestandteil unserer Unternehmens-DNA ist.

Besonders stolz sind wir auf die internationalen Bildungsprojekte unserer Stiftung. Und auf die Emissionserfassung und Reduktion, bzw. Kompensation zur Unterstützung des 1,5 Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens.

Es ist wunderbar zu sehen, wie unsere Mitarbeitenden mitdenken, sich engagieren und Teil der Nachhaltigkeitsbewegung bei AEB sein möchten. Diese Unterstützung macht es uns möglich, immer besser zu werden.

In den kommenden Jahren wird es darum gehen, ein strukturiertes, CSRD-konformes Nachhaltigkeitsmanagement auf den Weg zu bringen. Die Herausforderung besteht für uns darin, unsere Nachhaltigkeitsansprüche in Zukunft auch konsequent auf unsere Produkte und Geschäftsmodelle zu übertragen.

In Vorbereitung auf die CSRD und zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir 2023 eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Neben der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen steht dabei die Identifizierung weiterer potenzieller Hebel für die AEB im Vordergrund. Was auch immer dabei herauskommt, eines steht bereits heute fest: Wir bleiben dran!

Autorinnen des Berichts:



Hannah Eichhorn  
[hannah.eichhorn@aeb.com](mailto:hannah.eichhorn@aeb.com)  
0711-72842-1403



Elisabeth Götting  
[elisabeth.goetting@aeb.com](mailto:elisabeth.goetting@aeb.com)  
0711-72842-136



Yvonne Kastenholz  
[yvonne.kastenholz@aeb.com](mailto:yvonne.kastenholz@aeb.com)  
0711-72842-3827