



CTO x WIN-CHARTA

NACHHALTIGKEITS BERICHT 2023

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	4	Weitere Aktivitäten	
		Leitsatz 01: Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden	20
Über uns	6	Leitsatz 03: Anspruchsgruppen	21
		Leitsatz 04: Ressourcen	22
Die WIN-Charta		Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	23
Bekenntnis zur Region & Die 12 Leitsätze der WIN-Charta	8	Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen	24
		Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert	25
Unser Fokus		Leitsatz 12: Anzeige zum Umdenken	26
Unsere Schwerpunktthemen	11		
Leitsatz 02: Wohlbefinden und Rechte der Arbeitnehmenden	12	Unser WIN!-Projekt	28
Leitsatz 05: Energie & Emissionen	15		
Leitsatz 10: Anti-Korruption	17	Kontaktinformationen	



VORWORT

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist längst mehr als ein Schlagwort – sie ist zu einem zentralen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns geworden. Wo wir uns gerade auf unserem Weg zu einem nachhaltig stabilen Unternehmen befinden und welche Fortschritte wir bereits machen konnten, lesen Sie im folgenden Bericht.

Wir sind im Jahr 2023 unsere ersten bewussten Schritte gegangen, um Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensphilosophie zu verankern und unser Engagement sichtbar zu machen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, nicht nur wirtschaftlich erfolgreich zu sein, sondern gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft zu leisten.

Zugehörigkeit ist ein wesentlicher Schlüsselfaktor. Unser Unternehmen ist mehr als nur ein Ort, an dem wir arbeiten. Es ist eine Gemeinschaft von Menschen, die kollektive Werte und Ziele teilt. Wir sind überzeugt, dass echte Nachhaltigkeit nur dann erreicht werden kann, wenn wir als Team zusammenarbeiten und uns mit einem gemeinsamen Ziel vor Augen engagieren.

In diesem Sinne haben wir im Jahr 2023 unseren ersten Code of Conduct erarbeitet. Dieser ist für uns ein entscheidender Schritt zur Bekämpfung von Korruption und zur Sicherung rechtlich korrekter, ethischer und sozialer Verhaltensrichtlinien. Er zeigt, dass wir bei CTO die höchsten Standards für ethisches Handeln im geschäftlichen Kontext einhalten und von unseren Partnern und Kunden dasselbe Verhalten erwarten.

Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Prozess ist, der ständiger Anpassung und Verbesserung bedarf. Daher legen wir großen Wert auf Transparenz und Offenheit in unserem Handeln. In diesem Bericht finden Sie detaillierte Informationen zu unseren Zielen, den getroffenen Maßnahmen und den erzielten Ergebnissen. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Partnern und Kunden einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten können.

Lassen Sie sich inspirieren und begleiten Sie uns auf diesem spannenden Weg. Ein großes Dankeschön gilt allen Beteiligten, die sich mit ihrem persönlichen Engagement für die Erreichung dieses Zieles eingesetzt haben.



Markus Balzuweit

Geschäftsführer der CTO Balzuweit GmbH



Dennis Balzuweit





ÜBER UNS

ÜBER UNS

Seit über 30 Jahren ist die CTO Balzuweit GmbH der kompetente Partner für leistungsstarke ECM-Lösungen aus einer Hand. Der Name CTO leitet sich von den Begriffen Content Technology & Organisation ab und steht symbolisch für unsere Fokussierung auf das gesamte Spektrum des Dokumentenmanagements.

Das umfassende Portfolio des Stuttgarter Softwareherstellers und IT-Beratungshauses bietet neben Dienstleistungen vor allem Software made in Germany zur Digitalisierung und Verarbeitung jeglicher Dokumente - einschließlich Integration und Weiterleitung an zahlreiche Systeme. CTO setzt dabei mit der Software CLARC eine unabhängige und modulare Standardsoftware ein, die sich maximal in führende IT-Systeme wie SAP oder Microsoft in-

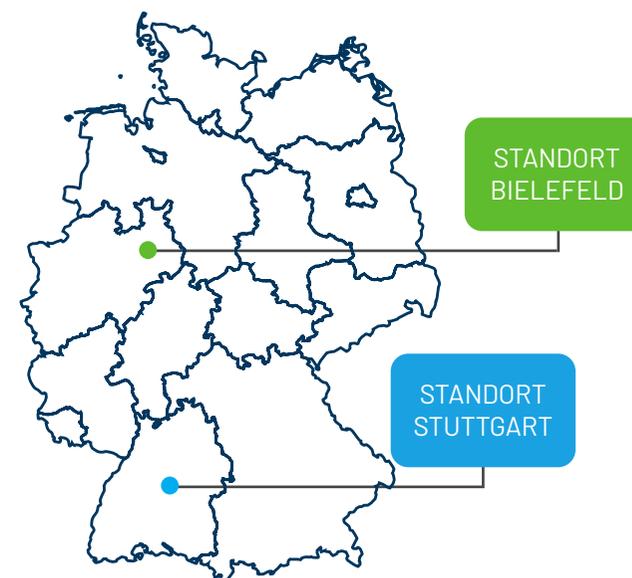


tegriert. Bei Bedarf wird jede Lösung individuell an Kundenanforderungen angepasst.

Die CTO Balzuweit GmbH ist ein waschechtes Familienunternehmen: 1990 wurde die Firma durch Peter Balzuweit gegründet. Schon wenige Jahre später sind mit Markus (1995) und Dennis Balzuweit (1998) seine beiden Söhne ins Unternehmen eingestiegen.

Im Jahr 2019 hat sich Peter Balzuweit aus dem Unternehmen zurückgezogen. Seitdem wird die CTO Balzuweit GmbH durch die Söhne Markus und Dennis Balzuweit in zweiter Generation weitergeführt. Mit rund 70 Mitarbeitenden an den Standorten in Stuttgart und Bielefeld ist die CTO ein mittelständisches Unternehmen für den Mittelstand, inklusive aller dazugehöriger Vorteile: kurze

Entscheidungswege, direkte Kommunikation und persönliche Ansprechpartner:innen. Die Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Mitarbeitenden ist auf ehrliche, langfristige Beziehungen ausgelegt.



Mehr über uns und unser Portfolio unter www.cto.de



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN

WIN!
CHARTA

DIE WIN-CHARTA

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT & REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

MENSCHENRECHTE, SOZIALBELANGE & BELANGE VON ARBEITNEHMENDEN

LEITSATZ 01

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

LEITSATZ 02

Mitarbeiterwohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

LEITSATZ 03

Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

UMWELTBELANGE

LEITSATZ 04

Ressourcen

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

LEITSATZ 05

Energie & Emissionen

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgasemissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

LEITSATZ 06

Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

ÖKONOMISCHER MEHRWERT

LEITSATZ 07

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

LEITSATZ 08

Nachhaltige Innovationen

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

LEITSATZ 09

Finanzentscheidungen

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

LEITSATZ 10

Anti-Korruption

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

REGIONALER MEHRWERT

LEITSATZ 11

Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

LEITSATZ 12

Anreize zum Umdenken

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern finden Sie auf www.win-bw.com.

UNSER FOKUS



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schon die Kernaufgabe unseres Unternehmens selbst fokussiert sich auf Nachhaltigkeit: Mithilfe unserer Software CLARC möchten wir allen Unternehmen den Weg hin zu einem papierlosen Büro ebnen. Schritt für Schritt helfen wir unseren Kunden dabei, dokumentenbasierte Geschäftsprozesse zu digitalisieren. Mithilfe unserer Software werden u. a. Rechnungen mit wenigen Klicks erstellt und z. B. als E-Rechnung versandt. Und das ganz ohne Papier und lange Transportwege. Da uns Nachhaltigkeit jedoch nicht nur in Form eines papierlosen Büros wichtig ist, haben wir es uns als Ziel gesetzt, uns im kommenden Jahr schwerpunktmäßig auf drei weitere Aspekte der WIN-Charta zu konzentrieren.

Als Familienunternehmen steht bei unserer Arbeit das **Zwischenmenschliche** im Fokus. Uns liegt das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden am Herzen. Auch, da sie es sind, die den Erfolg unseres Unternehmens sichern. Ihre Motivation, ihr Engagement, ihre Erfahrung und ihr Umgang miteinander, unsere Unternehmenskultur und Betriebsklima unterscheidet uns von anderen Unternehmen. Das Wohlbefinden aller ist zentral für die Gewinnung, Entwicklung und Bindung der Mitarbeitenden. Dies bedeutet auch, auf

wandelnde Arbeitswelten zu reagieren. Nur so können wir als attraktiver Arbeitgeber langfristig qualifiziertes Personal sichern und wettbewerbsfähig bleiben.

Als Softwarehersteller und IT-Beratungshaus möchten wir außerdem unseren Beitrag hinsichtlich der **Vermeidung von Treibhausgasemissionen** leisten. Hier möchten wir als Unternehmen zwei innerbetriebliche Handlungsfelder angehen: Einerseits möchten wir uns auf die Energieversorgung und den Verbrauch der CTO, andererseits auf das Themenfeld Mobilität fokussieren.

Als drittes Ziel möchten wir **Anti-Korruptionsmaßnahmen** vorantreiben. Hier möchten wir durch eine hohe Transparenz über unternehmensinterne Vorgänge und durch einen bewussten Umgang für das Thema Korruption sensibilisieren. Die Grundlage jedes Handelns ist (schon heute) die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Ein Code of Conduct für Mitarbeitende, Partner und Kunden soll das verantwortungsvolle, rechtmäßige und faire Verhalten zueinander sicherstellen. Wir wollen Korruption frühzeitig erkennen, darauf reagieren und ihr vorbeugen.



LEITSATZ 02

Mitarbeiterwohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“



LEITSATZ 05

Energie & Emissionen

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgasemissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“



LEITSATZ 10

Anti-Korruption

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

LEITSATZ

02 MITARBEITERWOHLBEFINDEN

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“



WIE WIR VERÄNDERUNG HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Interne Anlaufstelle für alle Belange, Wünsche und Ideen der Mitarbeitenden
- Etablierung der Sprechstunde HR-Coffeetalk durch neue Räumlichkeiten
- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Fokus auf psychische und physische Stabilität
- Regelmäßige Befragungen zum Mitarbeitendenwohlbefinden
- Neue Räumlichkeiten: offener Workspace in Stuttgart und Aufenthaltsmöglichkeiten an beiden Standorten



WELCHE MASSNAHMEN HABEN WIR ERGRIFFEN UND WELCHE ZIELE ERREICHT?

- Einführung von likeminded als mehrwertschaffende Maßnahme für psychische Gesundheit
- Fertigstellung des offenen Workspace in Stuttgart
- Monatliche All-Hands Meetings

LEITSATZ

02 MITARBEITERWOHLBEFINDEN

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die monatlichen All-Hands-Meetings haben sich als effektives Instrument für einen direkten und aktuellen Austausch bewährt. In diesen regelmäßigen Zusammenkünften haben alle Mitarbeitenden die Gelegenheit über aktuelle Entwicklungen, Erfolge und Herausforderungen informiert zu werden. Nicht nur die Geschäftsleitung, sondern auch Teamleiter:innen aller Abteilungen können hier über die wichtigsten Ereignisse im Team aufklären und stehen für Rückfragen zur Verfügung. Diese offene Kommunikationsplattform fördert nicht nur die Transparenz innerhalb des Unternehmens, sondern stärkt auch das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit unseren Unternehmenszielen. Durch diesen direkten Austausch sind wir in der Lage, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Die Fertigstellung unserer neuen Räumlichkeiten markiert einen weiteren Schritt in unserer Unternehmensentwicklung. Der New Work Bereich, der als offener Raum, Treffpunkt und

Austauschmöglichkeit dient, wurde mit viel Bedacht gestaltet. Diese neue Umgebung fördert nicht nur die Zusammenarbeit und Innovation, sondern schafft auch einen Ort, an dem Ideen entstehen und Wissen geteilt wird. Die positiven Auswirkungen auf die Teamdynamik und die Produktivität sind bereits spürbar, und wir sind zuversichtlich, dass dieser Raum einen nachhaltigen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg leisten wird.

Die Einführung der Plattform „Likeminded“ als weitere erreichte Zielsetzung und Initiative zur Förderung der mentalen Gesundheit wurde von unseren Mitarbeitenden positiv aufgenommen. Diese Maßnahme unterstreicht unser Engagement für das Wohlbefinden unserer Teammitglieder. Durch Likeminded bieten wir Ressourcen und Unterstützung, um mentale Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die positive Annahme dieses Angebots zeigt, dass der Fokus auf das psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden nicht nur notwendig, sondern auch von großer Wichtigkeit ist. Wir werden weiter-

hin daran arbeiten, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.



Mehr über likeminded:
www.likeminded.care

LEITSATZ

02 MITARBEITERWOHLBEFINDEN

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

AUSBLICK

Wir sind davon überzeugt, dass für den nachhaltigen und langfristigen Erfolg eines Unternehmens die Menschen verantwortlich sind. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass wir die soziale und gesundheitliche Verantwortung für unsere Mitarbeitenden tragen. Die kontinuierliche Ausrichtung auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ist für uns von großer Bedeutung, denn wir sind überzeugt, dass eine positive Arbeitsumgebung die Basis für individuelle und kollektive Erfolge bildet. Diese Grundprinzipien möchten wir deshalb auch in Zukunft als Leitsatz beibehalten und weiterentwickeln, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen in dem Wertschätzung und Unterstützung tagtäglich gelebt werden.

Die regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden wird auch im kommenden Jahr einen festen Platz in unserem Unternehmen haben. In unserer zuletzt durchgeführten Mitarbeitendenumfrage 2022/2023 zeigte sich, dass wir den zeitlichen Umfang der Auswertung und adäquaten Aufarbeitung unterschätzt hatten. Um hier di-

rekter und schneller vorgehen zu können, haben wir uns entschieden den Zeitpunkt der kommenden Umfragen auf Q1 des Jahres zulegen, sodass das verbleibende Jahr Chancen zur Weiterentwicklung bietet. Bereits für Februar 24 ist die nächste Befragung vorgesehen, um Feedback zu sammeln, Bedürfnisse zu identifizieren und auf Anregungen einzugehen. Diese Befragungen sind für uns nicht nur Instrumente zur Leistungsanalyse, sondern vor allem Möglichkeiten, aktiv auf die Anliegen unserer Mitarbeitenden einzugehen und kontinuierlich Verbesserungen vorzunehmen.

Die Etablierung des HR-Coffeetalks war im letzten Jahr mit der Schaffung eines neuen HR-Büros gekoppelt, welche diesen Austausch besser ermöglicht hätte als die aktuelle Bürosituation es tut. Der Umzug in einen größeren Büroraum wird noch im Januar 2024 passieren und ist ein wichtiger Schritt, um die Kommunikation und Interaktion mit unserem HR-Team zu stärken. Wir werden anschließend Feedback sammeln, um sicherzustellen, dass diese Maßnahmen die

Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden optimal erfüllen und einen Mehrwert für alle schaffen.

Eine weitere Neuerung besteht darin, das Angebot an Mitarbeitendenaktivitäten zu verbreitern und eine frühere Planung vorzunehmen. Wir möchten sicherstellen, dass die angebotenen Aktivitäten vielfältig und den unterschiedlichen Interessen gerecht werden. Durch eine frühere Planung ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine bessere Organisation und Teilnahme an den gewünschten Veranstaltungen, wodurch das Gemeinschaftsgefühl und die Teambindung weiter gestärkt werden sollen.



LEITSATZ

05

ENERGIE UND EMISSIONEN

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral“



WIE WIR VERÄNDERUNG HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Bilanzierung der Emissionen, um Reduktionspotenziale und -maßnahmen zu ermitteln
- Umstieg auf Ökostrom an unseren Standorten
- Erhöhung der E-Mobilitätsquote
- Erarbeitung eines Mobilitätskonzeptes



WELCHE MASSNAHMEN HABEN WIR ERGRIFFEN UND WELCHE ZIELE ERREICHT?

- Installation von Ladepunkten in Stuttgart
- Anzahl an E-Fahrzeugen ist gestiegen

LEITSATZ

05

ENERGIE UND EMISSIONEN

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral“

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Einrichtung der ersten Ladesäulen und die Aufstockung unserer Elektrofahrzeugflotte sind ein weiterer Schritt auf unserem Weg zu einer nachhaltigen Mobilität.

Mit dem Aufbau einer Ladeinfrastruktur am Standort Stuttgart haben wir die Erreichbarkeit im Arbeitsalltag für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert. Diese Maßnahme unterstreicht unser Engagement für eine umweltfreundliche Mobilität und ist ein wichtiger Beitrag zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks.

Die Anzahl der Elektrofahrzeuge konnten wir erfolgreich steigern. Die Integration von Elektrofahrzeugen in unseren Fuhrpark trägt nicht nur zur Reduzierung von Emissionen bei, sondern dient auch als Vorbild für nachhaltige Mobilität in der betrieblichen Praxis. Die Akzeptanz und Nutzung der E-Fahrzeuge durch unsere Mitarbeitenden spiegelt die positive Resonanz auf umweltfreundliche Mobilität wider.

AUSBLICK

Im Jahr 2024 setzen wir unsere Entschlossenheit fort, den eingeschlagenen Weg der nachhaltigen Mobilität weiter zu verfolgen. Die kontinuierliche Entwicklung und Stärkung unserer Bemühungen in diesem Bereich bleiben ein zentraler Bestandteil unserer Zielsetzung.

Hinsichtlich der Anzahl an E-Fahrzeugen möchten wir die Steigerung langfristig betrachten, da die Laufzeit der bestehenden Leasingverträge für jedes Fahrzeug drei Jahre beträgt. Die Chance auf eine schrittweise Erweiterung des E-Fuhrparks besteht somit bei jeder Neubestellung.

Die CO₂-Bilanzierung ist ein weiterer Schwerpunkt im kommenden Jahr. Obwohl bereits Recherchen durchgeführt wurden, stehen wir vor der Herausforderung, personelle Ressourcen für eine umfassende Bilanzierung bereitzustellen. Unsere Initiative zielt darauf ab, internes Wissen aufzubauen und nach einer OMS-Prüfung eine erste Einordnung für unsere elektronischen

Geräte vorzunehmen.

Ein Umstieg auf Ökostrom wird intensiv geprüft, obwohl es aufgrund bestehender Mietverträge und Standortgegebenheiten möglicherweise komplex ist. Wir setzen uns das Ziel, diese Prüfung weiter voranzutreiben und eine mögliche Umstellung auf erneuerbare Energien an den Standorten zu evaluieren.

Darüber hinaus liegt ein Fokus auf der Entwicklung eines umfassenden Mobilitätskonzepts. Aktive Recherche und die folgende Konzeptionierung sind für die Quartale 1 und 2 2024 vorgesehen, um sicherzustellen, dass wir innovative und nachhaltige Mobilitätslösungen in unseren Arbeitsalltag integrieren können.

2024

07

HYBRID-
UND ELEKTRO-FAHRZEUGE

26

FAHRZEUGE MIT VERBRENNUNGSMOTOREN

LEITSATZ

10

ANTI-KORRUPTION

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“



WIE WIR VERÄNDERUNG HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Erarbeitung eines Code of Conduct als Orientierungshilfe und zentrales Instrument für eine faire Zusammenarbeit
- Interne Schulung zum Code of Conduct zur Sensibilisierung zum Thema Compliance
- Aktualisierung unserer Geschäftsgrundsätze, Werte und Verhaltensregeln



WELCHE MASSNAHMEN HABEN WIR ERGRIFFEN UND WELCHE ZIELE ERREICHT?

- Veröffentlichung unseres Code of Conduct
- Mitarbeitende wurden über den Code of Conduct aufgeklärt

10 ANTI-KORRUPTION

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Ausformulierung und Veröffentlichung des „Code of Conduct“ repräsentiert einen bedeutenden Schritt in der Festlegung unserer ethischen Grundsätze und Verhaltensnormen. Dieser Kodex, der auf klaren Werten basiert, wurde erfolgreich ausgearbeitet und öffentlich zugänglich gemacht. Damit schaffen wir eine klare Grundlage für das ethische Verhalten aller Mitarbeitenden innerhalb unseres Unternehmens.

Um sicherzustellen, dass diese Leitlinien bekannt und verinnerlicht werden, haben wir im Rahmen eines All-hands Meetings alle Mitarbeitenden darüber aufgeklärt. Diese gezielte Aufklärung dient dazu, das Verständnis für den Code of Conduct zu fördern und sicherzustellen, dass er aktiv in den täglichen Arbeitsabläufen integriert wird. Der direkte Dialog ermöglicht es, mögliche Unklarheiten zu klären und eine gemeinsame Basis für ethisches Handeln zu schaffen.

AUSBLICK

Zum Fresh-Up der Werte und Geschäftsgrundsätze werden wir mit externer Unterstützung vorgehen.

Im kommenden Jahr planen wir, unsere Werte und Geschäftsgrundsätze durch ein Fresh-Up zu aktualisieren. Hierbei werden wir externe Unterstützung in Anspruch nehmen, um sicherzustellen, dass unsere Unternehmenswerte zeitgemäß sind und den sich wandelnden Anforderungen und Entwicklungen in unserer Branche entsprechen. Dieser Prozess wird dazu beitragen, unsere Identität zu stärken und sicherzustellen, dass unsere Werte einen klaren Bezug zur aktuellen Unternehmensrealität haben.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der schriftlichen Verpflichtung der Mitarbeitenden gegenüber dem verschriftlichten Verhaltenskodex. Dieser Prozess wird sicherstellen, dass alle Teammitglieder sich aktiv zu den Grundsätzen

unseres täglichen Handelns bekennen und diese in ihrer Zusammenarbeit sowohl intern also auch extern berücksichtigen. Durch die schriftliche Verpflichtung schaffen wir eine gemeinsame Basis für ethisches Handeln und stärken das Bewusstsein für die Bedeutung unserer Werte in der gesamten Belegschaft.

Für das Jahr 2024 möchten wir das Schwerpunktthema Leitsatz 10 abschließen. Diese Fertigstellung unterstreicht unsere Verpflichtung zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Sicherstellung ethischer Standards innerhalb unseres Unternehmens.



WEITERE AKTIVITÄTEN

MENSCHENRECHTE, SOZIALBELANGE & BELANGE VON ARBEITNEHMENDEN

LEITSATZ

01 MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Unser Unternehmen hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um unser Engagement für eine vorurteilsfreie und wertschätzende Arbeitsumgebung zu unterstreichen. Zur Feier dieser wichtigen Verpflichtung fand am 31.05.23 unser erster Diversity Tag statt. Dieser besondere Tag beinhaltete einen inspirierenden Vortrag und einen interaktiven Workshop, geleitet von Ulrich F. Schübel. Die Veranstaltung endete mit einem gemeinsamen Mittagessen, das Raum für persönlichen Austausch bot. Um das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema Vielfalt weiter zu schärfen, werden wir den Diversity Tag jährlich beibehalten. Diese regelmäßige Veranstal-

tung dient dazu, die Bedeutung der Vielfalt als wertvolles Gut unseres Teams zu betonen und unsere Positionierung in der heutigen Zeit zu stärken.

Parallel dazu haben wir einen umfassenden Verhaltenskodex (Code of Conduct) eingeführt, der klare Richtlinien und Erwartungen für das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festlegt. Dieser Code dient als Grundlage für eine respektvolle und integrative Arbeitskultur und stellt sicher, dass alle Mitglieder unseres Unternehmens die gleichen hohen Standards für ethisches und professionelles Verhalten tei-

len und einhalten.

Um unsere bisherigen Möglichkeiten, Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung, Mobbing oder Menschenrechtsverletzungen zu bieten, weiter zu professionalisieren und auszubauen, richten wir eine interne Anlaufstelle ein. Diese fungiert als vertrauenswürdiger Ansprechpartner für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Maßnahme stellt sicher, dass alle Anliegen ernst genommen und angemessen behandelt werden, und trägt so zu einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld bei.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Durchführung eines Diversity Tags mit Expertenvortrag und Workshop



Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“



Einführung eines Code of Conduct und Geschäftsgrundsätzen/Werte und Verhaltensregeln

MENSCHENRECHTE, SOZIALBELANGE & BELANGE VON ARBEITNEHMENDEN

LEITSATZ

03 ANSPRUCHSGRUPPEN

Für unsere Mitarbeitenden haben wir verschiedene Initiativen gestartet, um das Gemeinschaftsgefühl und die Vielfalt zu fördern. Dazu gehören die Einführung von Merchandise Hoodies, die ein Gefühl der Zugehörigkeit stärken sollen, sowie die Planung vielfältigerer Events, die auf die unterschiedlichen Interessen und Hintergründe unserer Belegschaft eingehen. Zusätzlich haben wir für den Bewerbermarkt einen Instagram-Kanal gestartet, um potenzielle Bewerber besser anzusprechen und unser

Unternehmen authentisch und attraktiv zu präsentieren.

Für unsere Kunden und Partner planen wir alle zwei Jahre eine Umfrage zur Zufriedenheit, um kontinuierlich Feedback zu erhalten und unsere Zusammenarbeit zu verbessern. Intern setzen wir die jährliche Mitarbeitendenumfrage fort, beginnend im Februar 2024, um kontinuierlich Rückmeldungen zu sammeln und Verbesserungen umzusetzen. Darüber hinaus starten wir das Programm „CTO teaches CTO“, bei dem er-

fahrene Führungskräfte ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. Die geplanten Mitarbeitenevents werden ebenfalls umgesetzt, um das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden weiter zu stärken.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Mitarbeitende: Merchandise Hoodies & Planung von vielfältigeren Events



Bewerber: Start des Instagramkanals für Blick „hinter die Kulissen“

UMWELTBELANGE

LEITSATZ

04 RESSOURCEN

Wir haben die Umstellung auf Recyclingpapier in unserem gesamten Unternehmen vollzogen. Diese Umstellung betrifft sämtliche Druckmaterialien und Büroartikel in unserem Unternehmen. Durch die Verwendung von Recycling-Papier minimieren wir unseren ökologischen Fußabdruck, da weniger Holz, Wasser und Energie für die Herstellung benötigt werden. Zudem unterstützen wir damit die Wiederverwertung von Altpapier und tragen zur Schonung natürlicher Ressourcen bei.

Für die Zukunft planen wir, das Recycling alter

IT-Hardware voranzutreiben. Wir möchten sicherstellen, dass die Entsorgung unserer veralteten Geräte umweltgerecht und ressourcenschonend erfolgt. Daher suchen wir aktiv nach einem geeigneten Anbieter, der uns bei diesem Prozess unterstützt. Ziel ist es, alte Hardware nicht einfach zu entsorgen, sondern sie möglichst effizient zu recyceln und wertvolle Materialien wiederzuverwerten. Dies ist Teil unseres Engagements, nachhaltige Praktiken in allen Bereichen unseres Unternehmens zu etablieren.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Umstellung auf Recyclingpapier an unseren Standorten



ÖKONOMISCHER MEHRWERT

LEITSATZ

07 UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Wir haben weitere Bildungspartnerschaften Hochschulen und Fachhochschulen an den Standorten Stuttgart und Bielefeld etabliert. Diese Kooperationen zielen darauf ab, den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis zu fördern und unseren Mitarbeitenden sowie Studierenden neue Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Durch gemeinsame Projekte, Praktika und Veranstaltungen stärken wir die Verbindung zwischen akademischer Bildung und unternehmerischer Praxis. Diese Partnerschaften ermöglichen es uns, von den neuesten

wissenschaftlichen Erkenntnissen zu profitieren und gleichzeitig den Studierenden wertvolle Einblicke in die Praxis zu geben.

Ein weiterer bedeutender Fortschritt ist die Fertigstellung unseres offenen Workspace in Stuttgart. Diese moderne Arbeitsumgebung bietet flexible Nutzungsmöglichkeiten und fördert die Zusammenarbeit und Kreativität unserer Teams. Um die Nutzung der Arbeitsplätze noch effizienter zu gestalten, haben wir die Buchungsplattform Flexopus eingeführt. Mit Flexopus können

Mitarbeitende ihre Arbeitsplätze einfach und bequem buchen, was eine optimale Auslastung der Räume ermöglicht und gleichzeitig individuelle Präferenzen berücksichtigt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Flexibilität und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erhöhen und eine moderne, dynamische Arbeitskultur zu fördern.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Bildungspartnerschaften mit: ADV Böblingen, DHBW Villingen-Schwenningen, FOM Hochschule, Informatik-Forum Stuttgart e.V. und Hochschule Bielefeld University of Applied Sciences and Arts (HSBI)



Fertigstellung des offenen Workspaces in Stuttgart, dadurch flexible Nutzung von Arbeitsplätzen

ÖKONOMISCHER MEHRWERT

LEITSATZ

08 NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Dank ständiger Weiterentwicklung unserer Software und Dienstleistungen können wir unseren Kunden stets die besten und modernsten Lösungen bieten. Unser Ziel ist es, dass unsere Kunden einfach, ressourcenschonend und optimal ausgestattet mit unseren Lösungen arbeiten können. Um dies zu erreichen, arbeiten wir seit 2020 intensiv an unserer Cloud-Plattform.

Die Umstellung von On-Premise-Infrastrukturen auf Cloud-Lösungen bietet eine Reihe von Vorteilen für die Umwelt:

Energieeffizienz.

Cloud-Rechenzentren sind auf Energieeffizienz optimiert und nutzen modernste Technologien,

um den Energieverbrauch zu minimieren. Dies verbessert die Energiebilanz für Unternehmen, die ihre IT-Infrastruktur in der Cloud betreiben.

Ressourcenoptimierung.

Cloud-Lösungen ermöglichen es Unternehmen, ihre IT-Ressourcen flexibel und bedarfsgerecht zu skalieren. Dadurch nutzen sie genau die Menge an Rechenleistung und Speicherkapazität, die tatsächlich benötigt wird. Dies minimiert Ressourcenverschwendung und reduziert unnötigen Energieverbrauch.

Skalierbarkeit.

Cloud-Lösungen zeichnen sich durch ihre hohe Skalierbarkeit aus, was bedeutet, dass IT-Res-

ourcen dynamisch an den tatsächlichen Bedarf angepasst werden können. So wird nur die benötigte Rechenleistung und Speicherkapazität genutzt, was den Energieverbrauch weiter senkt.

Reduzierung von Elektronikabfällen.

Die Nutzung von Cloud-Lösungen verringert den Bedarf an eigener IT-Hardware, was zu einer signifikanten Reduktion von Elektronikabfällen führt. Da Unternehmen weniger physische Geräte anschaffen und warten müssen, sinkt die Menge an ausrangierter Elektronik, die entsorgt werden muss.

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Zielsetzung: Release von CLARC Infintiy und Umstellung der ersten 5 Kunden in 2024 von On-prem auf Cloud-Plattform

REGIONALER MEHRWERT

LEITSATZ

11 REGIONALER MEHRWERT

Wir setzten 2023 unsere jährlichen Weihnachtsspenden fort und unterstützten erneut fünf gemeinnützige Organisationen mit jeweils 1.500 Euro. Diese Spendenaktion ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für soziale Verantwortung und ermöglicht es uns, einen positiven Beitrag in verschiedenen Bereichen zu leisten, sei es im Bildungswesen, im Umweltschutz oder in der Unterstützung benachteiligter Gruppen.

Zusätzlich gewährten wir unseren Mitarbeitenden zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für ehrenamtliches Engagement. Diese bezahlte Freistellung ermöglicht es ihnen, sich aktiv in

gemeinnützigen Projekten und Organisationen zu engagieren, ohne finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Mit dieser Initiative möchten wir die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements hervorheben und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich für die Gesellschaft einzusetzen und gleichzeitig neue Erfahrungen zu sammeln.

Zukünftig planen wir die regionale Förderung eines sozialen Projekts oder einer Organisation, wie beispielsweise Schülerwettbewerbe oder Bildungsinitiativen, um die Gemeinschaft zu stärken und den Bildungsstand in unserer Region zu fördern. Zudem legen wir besonderen Wert

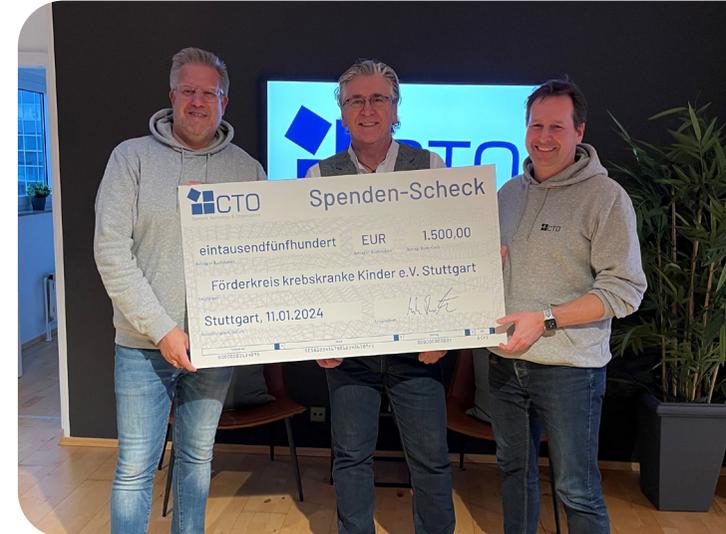
MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Fortführung von jährlichen Spenden an soziale, kulturelle und sportliche Bereiche mit regionalem Fokus



Bezahlte Freistellung an 2 Arbeitstagen im Jahr für ehrenamtliches Engagement



auf den Girls' Day, der Mädchen Einblicke in technische und naturwissenschaftliche Berufe bietet. Durch Workshops und Gespräche möchten wir das Interesse der Mädchen an diesen Berufen wecken und sie ermutigen, ihre beruflichen Träume zu verfolgen.

MIT SPENDEN UNTERSTÜTZTE ORGANISATIONEN

- [Förderkreis krebskranke Kinder e.V.](#)
- [Alternativer Wolf- und Bärenpark Schwarzwald](#)
- [DLRG Ortsgruppe Plieningen](#)
- [Hand in Hand e.V.](#)
- [STELP e.V.](#)

REGIONALER MEHRWERT

LEITSATZ

12 ANREIZE ZUM UMDENKEN

Wir haben 2023 die Betriebsverpflegung mit Hofmanns eingeführt. Hofmanns ist ein regionaler Anbieter von Betriebsverpflegung, der eine Vielfalt an Speisen und Getränken für Mitarbeitende während der Arbeitszeit liefert, wobei besonderer Wert auf regionale Zutaten gelegt wird.

Diese Neuerung ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, während der Arbeitszeit bequem und gesund zu essen, ohne das Büro verlassen zu müssen. Durch die Zusammenarbeit mit Hofmanns bieten wir eine vielfältige Auswahl an Speisen und Getränken, die den Bedürfnissen und Vorlieben unserer Belegschaft entsprechen. Diese Maßnahme trägt nicht nur zur

Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität unserer Mitarbeitenden bei, sondern stärkt auch das Gemeinschaftsgefühl und die Zusammenarbeit im Unternehmen.

Für die Zukunft planen wir die Erarbeitung eines Mobilitätsbudgets, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, flexibel zwischen verschiedenen Transportoptionen zu wählen und umweltfreundliche Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus werden wir unseren Fokus verstärkt auf nachhaltige Werbemittel legen, um unser Engagement für Umweltschutz und Nachhaltigkeit auch in unseren Marketingaktivitäten zu zeigen.

Zusätzlich planen wir die Einführung einer CTO-Tauschbörse, die unseren Mitarbeitenden ermöglicht, ihre gebrauchten Gegenstände entweder weiterzuverkaufen oder zu verschenken.



MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN



Mittagsessen für Mitarbeitende nachhaltig und regional durch Hofmanns

An aerial photograph of a dense, lush green forest. A dirt road or path winds through the trees, starting from the top right and curving towards the bottom center. The trees are a vibrant green, and the overall scene is bright and natural.

UNSER WIN! - PROJEKT

UNTERSTÜTZTES WIN!-PROJEKT

HAND IN HAND SPENDENLAUF DES HAND IN HAND E.V.

Unser Engagement für den Hand in Hand Spendenlauf im Jahr 2023 war ein Beispiel für die Gemeinschaftsorientierung und den Einsatz unseres Teams. Am 22. Juli 2023 trafen sich 25 Mitarbeitende und Freunde der CTO bereits um 08 Uhr im Stadion in Leinfelden-Echterdingen, um gemeinsam einen nachhaltigen Beitrag zu leisten. Über einen Zeitraum von 12 Stunden liefen die Teilnehmer:innen Runde um Runde, wobei jeder Kilometer einen symbolischen Wert von 1€ hatte. Doch der Spendenlauf war mehr als nur eine finanzielle Unterstützung – er öffnete die Tore für Familien und Freunde, die herzlich eingeladen waren, sich uns anzuschließen.

Das Event bot Raum für Groß und Klein, da jede Person in ihrem eigenen Tempo laufen, walken, joggen oder sogar mit Kinderwagen und Hund teilnehmen konnte. Jede gelaufene Runde zählte, und am Ende erreichten wir beeindruckende

1000 Runden und knapp 400 Kilometer, was uns den 13. Platz in der Teamwertung einbrachte. Das allein war schon ein Erfolg, aber unser CEO ging noch einen Schritt weiter: **Er verdoppelte den erlaufenen Betrag und rundete großzügig auf 2.000 € auf.**

Dieser bemerkenswerte Einsatz fand sein Ziel in der 100%igen Unterstützung des Kinder- und Jugendhospizes in Stuttgart. Die positive Resonanz und der Erfolg des Spendenlaufs haben uns dazu bewogen, dieses Engagement im Jahr 2024 fortzusetzen und zu intensivieren. Wir sind entschlossen, Hand in Hand weiterzugehen und noch mehr für wohltätige Zwecke zu geben, um gemeinsam eine positive Veränderung in unserer Gesellschaft zu bewirken.

Wir gehen Hand in Hand – wir freuen uns, wenn Sie mit uns gehen!



Mehr Informationen zum Hand in Hand Spendenlauf unter:
www.handinhand-spendenlauf.de

KONTAKTINFORMATIONEN

ANSPRECHPARTNERIN

SARAH BALZUWEIT

Executive Assistant

Telefon: +49 711 718639-108

E-Mail: sustainability@cto.de

HERAUSGEGEBEN AM 18.07.24 VON

CTO Balzuweit GmbH
Content Technology & Organization

Lautlinger Weg 3, 70567 Stuttgart

Telefon: +49 711 718639-0

Internet: www.cto.de

