



CHANGE

UN GLOBAL COMPACT  
NACHHALTIG-  
KEITSBERICHT  
2020

**ADACOR GROUP**

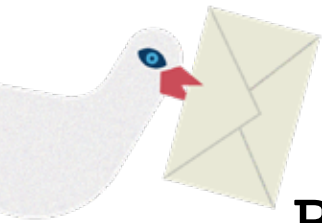
Der UN Global Compact ist ein weltweites Übereinkommen zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung. Kofi Annan, der damalige Generalsekretär der Vereinten Nationen, gründete die Initiative im Jahr 2000.

Die mehr als 13.500 teilnehmenden Unternehmen bekennen sich mit ihrem Beitritt zur Einhaltung von zehn universellen Prinzipien und verpflichten sich, das Thema Nachhaltigkeit fest in ihren Unternehmensstrategien zu etablieren.



## INHALT

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Brief des Geschäftsführers                                           | 3  |
| Corporate Social Responsibility im Managementsystem der Adacor Group | 4  |
| Die zehn Prinzipien des UN Global Compact                            | 5  |
| ● Menschenrechte                                                     | 7  |
| ● Arbeitsnormen                                                      | 13 |
| ● Umweltschutz                                                       | 16 |
| ● Korruptionsbekämpfung                                              | 19 |



# BRIEF DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Im Dezember 2020

Liebe Leserinnen und Leser,

seit der Gründung des Unternehmens übernehmen wir Verantwortung für die wichtigen Themen unserer Zeit: soziale Gerechtigkeit, Klimawandel und digitale Teilhabe sind dabei für Adacor zentrale Handlungsfelder. Als kleines mittelständisches Unternehmen nehmen wir unsere Verantwortung in dem Wirkungskreis, der uns möglich ist, zu Veränderungen und Verbesserungen beizutragen, sehr ernst. Wir haben daher in unserer Unternehmensstrategie, der Unternehmenskultur und unseren Werten dieses Engagement und diese Verantwortung fest verankert.

Wir wollen diese Verantwortung als Unternehmen leben und weiterentwickeln.

Dafür setzen wir uns immer wieder neue und ambitionierte Ziele. Als Teil der digitalen Wertschöpfung der Wirtschaft in Deutschland ist unser Arbeitsalltag von ständiger Veränderung und Weiterentwicklung geprägt. Damit unsere Mitarbeitenden diesen komplexen Anforderungen begegnen können haben wir in 2020 alle Abteilungen auf agile Arbeitsweisen umgestellt und uns auf den Weg der Transformation hin zu einer agilen Organisation gemacht, die wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden gestalten.

Mit unserer Medienkompetenzinitiative MedienMonster fördern wir den sicheren, kritischen und kreativen Umgang mit digitalen Medien. Als gemeinnütziger Verein engagieren sich die MedienMonster an Schulen und Institutionen um Lehrer\*innen und Eltern das Know-how zu vermitteln, um Schüler\*innen und Azubis auf die digitalisierte Arbeitswelt vorzubereiten. In Zusammenarbeit mit den lokalen Schulämtern und Bildungsbüros entwickeln die MedienMonster Unterrichtskonzepte und Lehrmaterialien, um digitale Bildung voran zu treiben. Ziel ist es, unabhängig von der Herkunft oder dem sozialen Hintergrund, Kindern Zugang zu digitalen Bildungsinhalten zu verschaffen und Medienkompetenz zu vermitteln. Nur so ist in unseren Augen gesellschaftliche Teilhabe in einer digitalisierten Welt möglich.

Unser Geschäftsmodell setzt die Digitalisierung unserer Kunden in den Fokus. Ressourcenschonender Einsatz von Hardware und effizientes Recycling gehören für uns ebenso zu nachhaltigem Handeln wie die Nutzung von grünem Strom. Unser Ziel ist es, an weiteren Stellschrauben zu drehen, um das Unternehmen Schritt für Schritt „grüner“ zu machen. Dafür haben wir in 2020 Initiativen für einen nachhaltigen Smartphone-Kreislauf gestartet, treiben die Umstellung unserer Auto-Flotte auf alternative Antriebe voran und haben das Angebot an Firmenfahrrädern erweitert.

Mit der Teilnahme am UN Global Compact verpflichten wir uns auch weiterhin unsere Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit auszubauen. Über unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten wir auch in diesem Jahr umfassend und transparent im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Dieser entspricht gleichzeitig unserer Communication on Progress im Rahmen der Initiative.

Unverändert Bestand hat unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Gemeinsam mit den 17 Zielen der UN zählen sie zu den Leitplanken unserer Arbeit.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr Andreas Bachmann

Geschäftsführer/CEO  
Adacor Hosting GmbH

# CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IM MANAGEMENTSYSTEM DER ADACOR GROUP



Die Themen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility [CSR] sind Teil des Corporate-Governance-Systems der Adacor Group, das auf dem COSO\*-Modell basiert. Dadurch ist die umfassende Behandlung dieser Themen [Aufstellung der Ziele und Leitbilder durch die Geschäftsführung, Umsetzung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen durch gemeinsame Teams aus Management und Fachbereichen] sowie die integrierte interne und externe Kommunikation der Maßnahmen sichergestellt.

Die Geschäftsführung der Adacor Group hat den nachhaltigen Geschäftsbetrieb in den zentralen Zielen und Leitbildern verankert und umgesetzt. Um diesen Anspruch verbindlich zu dokumentieren, hat sich die Unternehmensleitung für die Teilnahme am UN Global Compact und für den Beitritt zum Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ entschieden und verpflichtet sich zu den Leitbildern und Werten dieser Organisationen.

Die hieraus erwachsenden sozialen Verantwortungen, die auch für unsere Mitarbeitenden und Partnerunternehmen gelten, kommunizieren wir aktiv und leben sie vor. So verpflichten sich zum Beispiel alle Mitarbeitenden auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex.

Außerdem haben wir konkrete Verantwortungsbereiche definiert und die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden genau beschrieben. Ziele, Vorgaben, Maßnahmen und Aktionen werden in internen Handbüchern, auf monatlichen All Hands Meetings, dem Unternehmensblog sowie über die Internetpräsenz und die Facebook-Seite der Adacor Group kommuniziert.

Für die Lieferantinnen und Lieferanten, Partnerinnen und Partner von Adacor gilt: Sie werden hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien ausgewählt.

\* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

# GLOBAL COMPACT

## DIE 10 PRINZIPIEN



### MENSCHENRECHTE

01

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

02

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

03

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlung wahren.

04

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

05

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

06

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

07

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

08

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

09

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

10

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

### ARBEITSNORMEN

### UMWELTSCHUTZ

### KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG

TOGETHER





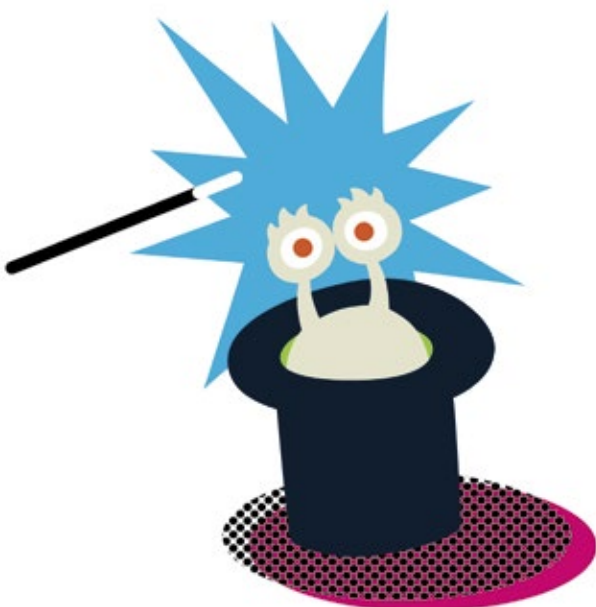
Im Zentrum der internationalen Menschenrechte stehen die **Freiheit**, die **Gleichheit** und die **Würde** aller Menschen sowie das Recht auf Gleichbehandlung.



Die Adacor Group verpflichtet sich, diese Menschenrechtsstandards sowohl bei den eigenen Mitarbeitenden als auch in den **Wertschöpfungsketten** einzuhalten.



In Bezug auf unsere Mitarbeitenden und unser soziales Umfeld verstehen wir darunter vor allem ein selbstbestimmtes Leben, das durch die eigene Leistungsfähigkeit sowie eine **fair** vergütete Arbeitsleistung ermöglicht wird.



# UMGESETZTE MASSNAHMEN

✔ **OFFENER UMGANG** – Unsere Unternehmensgruppe pflegt einen offenen Umgang mit allen Mitarbeitenden. Verständnis und Akzeptanz füreinander sind in unserem Wertesystem fest verankert. Über das gelebte Wertesystem hinaus motivieren wir unsere Beschäftigten in regelmäßigen Gesprächen und Aktionen dazu, aktiv die zehn Prinzipien des UN Global Compact zu unterstützen.

✔ **INFORMATION** – Wir informieren alle neuen Mitarbeitenden bei ihrer Einstellung ausführlich über das Programm des UN Global Compact. Schon im Einstellungsprozess ist unser Engagement Teil der Unternehmensvorstellung. So gewährleisten wir, dass neue Mitarbeitende über bestehende Maßnahmen informiert sind, diese leben und umsetzen. Neue Maßnahmen entwickeln wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden und kommunizieren diese regelmäßig intern.

✔ **VIelfALT** – Auf die Vielfalt unserer Mitarbeitenden legen wir großen Wert und wir fördern gezielt ihre Individualität. Unser Preboarding sowie der aufwendige Onboarding-Prozess starten schon mit der Vertragsunterschrift und zeigen allen neuen Beschäftigten unserer Unternehmensgruppe die Wertschätzung, die wir allen Mitarbeitenden entgegenbringen. Ein Mentor\*innenprogramm sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende bestmöglich im Unternehmen integriert werden.

✔ **QUALITÄTEN UND PRINZIPIEN** – Wir haben mit der gesamten Belegschaft Prinzipien und Qualitäten entwickelt, die uns in unserer Zusammenarbeit leiten und Ansporn für unsere gemeinsame Weiterentwicklung sind.

✔ **WERTE** – Unsere Unternehmenswerte Zuverlässigkeit, Offenheit, Fairness und Verantwortungsbewusstsein sind die Basis unserer Unternehmenskultur. Um einen hohen Wiedererkennungswert und eine echte Identifikation über die normalen Inhalte hinaus zu realisieren, haben wir dafür eine eigene Corporate Identity (CI) entwickelt.

Über Umfragen und unser Stimmungsbarometer bekommen wir immer wieder einen Überblick über die aktuellen Bedürfnisse und Wünsche aller Kolleginnen und Kollegen. Mit unserer Kudowall möchten wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, öfter mal Danke zu sagen und Anerkennung für die Leistung anderer zu zeigen. Der Begriff „Kudo“ kommt aus dem griechischen und bedeutet Anerkennung, Lob.

✔ **ETHISCHE RICHTLINIEN** – Die damit verbundenen Vorgaben verbieten alle Handlungen, mit denen Mitarbeitende lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden könnten. Verstöße ahndet die Geschäftsführung.

✔ **ZUSAMMENARBEIT, KOOPERATION, PARTNERSCHAFT** – Die Adacor Group wählt alle Lieferanten, Lieferantinnen und Partnerunternehmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien aus. Mit einem eigens dafür entwickelten Fragebogen und einem festgelegten Prozess überprüfen wir sie intern. Schlüssellieferanten und -lieferantinnen prüfen wir jährlich neu.

✔ **MEDIENSCHULPROJEKT** – Mit dem 2015 gegründeten gemeinnützigen Verein MedienMonster e. V. fördert die Adacor Group gezielt Medienbildung und -kompetenz von Schülerinnen und Schülern. Der souveräne Umgang mit Computern und webbasierten Tools gehört heutzutage zu den zentralen Schlüsselqualifikationen in unserer Gesellschaft. Digitale Medien nehmen einen immer größeren Raum in unserem Alltag und im Berufsleben ein. Deshalb ist es wichtig, dass Kinder früh anfangen, Medienkompetenz aufzubauen. Dadurch lernen sie nicht nur die technischen Funktionsweisen digitaler Medien kennen, sondern setzen sich kreativ mit den Möglichkeiten digitaler Kommunikation auseinander und erlernen den kritischen und sozialen Umgang mit ihr. Die MedienMonster schulen Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrende in Workshops im Umgang mit medientechnischem Material und liefern Konzepte und Ideen für die Integration digitaler Medien in den Unterricht. 2017 haben die MedienMonster neben Essen einen zweiten Standort in Dinslaken eröffnet und arbeiten dort eng mit dem Kinderschutzbund zusammen. Die Freddy Fischer Stiftung hat die MedienMonster 2017 für ihre Arbeit mit dem Solidaritätspreis ausgezeichnet. Seit 2018 führen die MedienMonster Fortbildungen an Universitäten durch und unterstützen Schulen bei der Entwicklung ihrer Medienkonzepte unter Berücksichtigung des Medienkompetenzrahmens der Bundesregierung. 2020 haben die MedienMonster mit ihren Projekten 500 pädagogische Fachkräfte weitergebildet, weitere 500 Schülerinnen und Schüler fit im Umgang mit Medien gemacht – und das trotz der coronabedingten Umstände. Es besteht ein konstanter Austausch mit den Schülern und Bildungsbüros der Region. Mehr Infos zu den MedienMonstern und den Projekten: [www.medienmonster.info](http://www.medienmonster.info)



#### ✔ **WUNSCHBAUMAKTION** –

Im Dezember 2020 haben wir mit dem St. Josephshaus in Groß-Zimmern bereits im fünften Jahr eine Wunschbaumaktion umgesetzt. Die Aktion richtet sich an Kinder, die viel Leid und Misshandlung erfahren haben und auf absehbare Zeit nicht mehr in ihren eigenen Familien leben können. Die Wohn- und Familiengruppen, in denen sie im St. Josephshaus leben, bieten ihnen eine familienähnliche Situation. Sie erfahren dort Zuwendung und Halt, damit sie neuen Mut fassen und Herausforderungen wieder annehmen können. Das Zusammenleben „wie in einer echten Familie“ bietet einen geschützten Entwicklungsraum, in dem sie sich wieder selbst finden können und die notwendige Unterstützung und Förderung bekommen. Im Rahmen der Wunschbaumaktion hatten die Kinder 60 persönliche Wünsche aufgeschrieben. Die Mitarbeitenden der Adacor Group haben sie allesamt erfüllt.

# UMGESETZTE MASSNAHMEN

✔ **GESUNDHEITSVORSORGE** – Wir investieren vorbeugend in die Gesundheit unserer Beschäftigten. 2020 ist unser Fitnesscoach gestartet, der im firmeneigenen Fitnessraum in Offenbach Fitness und Bewegungstrainings anbietet. Die Trainingseinheiten werden bei allen Kursen auf die jeweilige Verfassung und die individuellen Fitnessziele der einzelnen Mitarbeitenden abgestimmt. Darüber hinaus können sich alle Mitarbeitenden individuelle Trainings- und Ernährungspläne erstellen lassen. Den Fitnessraum können die Mitarbeitenden außerdem zum privaten Training, auch nach der Arbeitszeit, nutzen. Das Angebot von kostenlosen Gesundheitsmassagen und die Einrichtung eines Ruheraumes runden das Programm ab. Aufgrund der Entwicklungen in 2020 finden alle Angebote seit März online statt, damit konnten wir die Reichweite unseres Fitnesscoaches auf 60 Prozent der Mitarbeitenden vergrößern und sein Angebot standortübergreifend anbieten.

✔ **GESUNDE ERNÄHRUNG** – Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich einen Ernährungsplan durch einen zertifizierten Ernährungscoach erstellen zu lassen. Kochbücher zur freien Verfügung geben Anregungen zu gesunder Ernährung und einer einfachen Umsetzung. Frisches Obst und Wasser in allen Variationen erhalten die Mitarbeitenden täglich kostenlos. Mit Plakaten haben wir unsere Kampagne „Süßes Gift“ kommuniziert, um auf die schädliche Wirkung von Süßgetränken, besonders Cola, aufmerksam zu machen. Unsere regelmäßig stattfindenden Kochworkshops mussten wir in 2020 aufgrund der Corona-Pandemie leider aussetzen und planen, sie sobald wie möglich wieder aufzunehmen.

✔ **ÜBERNAHME DER KINDERGARTENBEITRÄGE** – Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung und übernehmen die Kosten für die Kindergartenbeiträge bis zu 300 Euro pro Kind im Monat ab dem vollendeten ersten bis zum sechsten Lebensjahr. 2020 haben 100 Prozent unserer Mitarbeitenden mit Kindern im passenden Alter diese Unterstützung in Anspruch genommen.

✔ **PROJEKTMANAGEMENT** – Um die dauerhafte Überlastung von Mitarbeitenden von vornherein zu verhindern, haben wir unsere Organisation unternehmensweit auf agile Arbeitsweisen umgestellt. Die agilen Frameworks ermöglichen eine mitarbeiterfreundliche Projektplanung und Ressourcen-Einteilung. In crossfunktionalen Teams werden Projekte in agilen Sprints bearbeitet. Die Teams haben so mehr Einfluss auf die Art der Aufgabenumsetzung und können selbstorganisiert ihre Arbeitszeit planen. Über Objectives and Key Results (OKRs) erhält jede Abteilung Einblick in die Quartalsziele der anderen Teams sowie in die übergeordneten Ziele der Unternehmensgruppe. Dadurch können alle Beteiligten und Abteilungen ihre eigene Arbeit sinnvoll darauf ausrichten.

✔ **INTEGRIEREN** – Wir haben ein professionelles Onboarding-Programm, das mit der Vertragsunterschrift startet. Neue Mitarbeitende erhalten in den 12 Wochen vor ihrem Start regelmäßig Post von Adacor mit nützlichen Infos rund um das Unternehmen. People Operations, die Teamleitung sowie Mentor\*innen sind von Beginn an Ansprechpartner\*innen und unterstützen neue Kolleg\*innen in allen Belangen. Während der Probezeit erhalten neue Mitarbeitende regelmäßige Onboarding-Mails, die helfen sollen, sich zurecht zu finden und organisatorische Abläufe bei Adacor kennenzulernen. Abgerundet wird das Programm durch personalisierte Einarbeitungspläne, eine 6-Wochen-Roadmap und diverse Schulungen, in denen sie fachlich sowie zur Unternehmenskultur und unseren Werten abgeholt werden.

✔ **VERTRAUENSARBEITSZEIT** – Wir leben in der Adacor Group die Vertrauensarbeitszeit als Modell der Arbeitsorganisation. Das heißt, bei uns steht die Erledigung der vereinbarten Aufgaben im Vordergrund, nicht die zeitliche Präsenz der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Durch dieses Vorgehen steigern wir die Leistungsressourcen der Mitarbeitenden wie Qualifikation, unternehmerisches Denken, Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz.

✔ **ELTERNZEIT** – Wir unterstützen alle Geschlechter aktiv bei der Planung einer Elternzeit. Ein flexibler Wiedereinstieg, zum Beispiel durch die individuelle Einteilung der Arbeitszeit oder Teilzeitmodelle, erleichtert die Rückkehr in die Unternehmensgruppe. Seit 2019 wird das Angebot durch unsere Elternguides und das vollständig ausgestattete Eltern-Kind-Büro abgerundet.

✔ **SONDERURLAUB** – Seit Ende 2017 erhalten in der Adacor Group die Partner oder Partnerinnen drei Tage Sonderurlaub bei der Geburt oder Adoption eines Kindes. Stirbt ein nahes Familienmitglied eines Mitarbeitenden, so werden zwei Tage Sonderurlaub gewährt, wer heiratet bekommt ebenfalls einen Tag Sonderurlaub.

✔ **WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN** – In 2020 haben unsere Mitarbeitenden 34 Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen. Diese decken neben den fachlichen Bereichen auch Fortbildungen im Bereich Kommunikation, Diagnostik und IT-Sicherheit ab. Jedes Team kann frei über ein Weiterbildungsbudget verfügen, um Know-how aufzubauen. Wer sich weiterbildet, bringt sein neues Wissen aktiv ins Unternehmen ein, sodass der Wissenstransfer direkt gefördert wird. Ein Schulungskalender gewährleistet, dass Mitarbeitende die Weiterbildungsmöglichkeiten wahrnehmen können und dass Pflichtschulungen allen Mitarbeitenden angeboten werden. In 2020 fanden alle internen Schulungen remote statt. Viele Mitarbeitende nahmen die Möglichkeit wahr, fachlich passende Webinare zu besuchen um sich weiter zu bilden.

✔ **FUHRPARKMANAGEMENT** – Wir haben unser Fuhrparkmanagement ausgelagert, um für alle Mitarbeitenden eine transparente und faire Kostenstruktur der Firmenwagen zu gewährleisten. Seit 2020 bieten wir ein Fahrradleasing für Mitarbeitende und ihre Familie an.

# RELAX



## Betriebliche Leistungen für die Mitarbeitenden

- 😊 Weiterbildungsmaßnahmen
- 😊 Aufbau einer eigenen Fachbibliothek
- 😊 Elternzeit
- 😊 Mutterschutz
- 😊 Im Einzelfall die Übernahme von besonderen Behandlungskosten
- 😊 Sonderurlaub für werdende Eltern
- 😊 Erweiterter Versicherungsschutz für freiwillige Feuerwehrleute im Unternehmen
- 😊 Gruppenunfallversicherung
- 😊 Sterbegeld
- 😊 Soziale Zusatzleistungen
- 😊 Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses
- 😊 Elternguide
- 😊 Pflegeguide
- 😊 Direktversicherung
- 😊 Firmenfahräder
- 😊 Lohnfortzahlung und Wiedereingliederungsmaßnahmen im Krankheitsfall
- 😊 Firmenhandys, die auch privat genutzt werden dürfen
- 😊 Firmenhandys für Azubis
- 😊 Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement BEM
- 😊 Betriebliches Rehamanagement
- 😊 Psychologische Gefährdungsbeurteilung im Zuge des Arbeitsschutzes

## Geplante Maßnahmen 2021

- Wir entwickeln das Projekt MedienMonster weiter und bauen die damit verbundenen Maßnahmen aus. 2021 Erweiterung der Onlineangebote
- Rollenbeschreibungen für alle Teams erstellen
- Schulungen zu den Themen Werte, Kultur, Benefits, Produkte, Services, Qualitäten, Prinzipien und Engagement für neue Mitarbeitende als festen Bestandteil des Onboardings etablieren

*Die bestehenden Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Gültigkeit und die sinnvolle Einbettung in die Unternehmensprinzipien überprüft und sollen weiterentwickelt und ausgebaut werden.*





# ARBEITSNORMEN



Die Adacor Group verpflichtet sich, die von der IAO\* festgelegten Prinzipien und Rechte in der Arbeitswelt zu schützen und zu beachten. Das Unternehmen arbeitet aktiv daran, die **soziale Gerechtigkeit** sowie die **Menschen- und Arbeitsrechte** nach seinen Möglichkeiten voranzutreiben.

\* UNO-Sonderorganisation für Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

# UMGESETZTE MASSNAHMEN

✔ **KOALITIONSFREIHEIT** – Wir respektieren das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Beschäftigten sowie das Recht auf Kollektivverhandlung.

✔ **TARIFTREUE UND MINDESTENTLOHNUNG** – Wir haben uns schriftlich dazu verpflichtet, die Vorgaben des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen (Stammsitz der Adacor Group) hinsichtlich Tariftreue und Mindestentlohnung einzuhalten. Um faire und transparente Gehaltsstrukturen zu schaffen, entwickeln wir ein eigenes Framework zur Beurteilung und Vergütung von Mitarbeitenden. In diese Entwicklung ist die komplette Belegschaft eingebunden.

✔ **TEAMEVENTS** – Wir veranstalten bis zu zehnmal pro Jahr standortübergreifende Teamevents für alle Beschäftigten. Diese fördern den Teamgeist, das soziale Miteinander, den Zusammenhalt über die Standorte hinaus sowie das Verständnis füreinander. In 2020 fanden sechs Teamevents online statt. In dieser Zeit haben wir ein wöchentliches Feierabendbier angeboten, um die soziale Bindung der Mitarbeitenden zu stärken. Ein weiterer Kontaktpunkt mit allen Mitarbeitenden war in dieser Zeit der regelmäßige Homeofficeversand.

✔ **GREAT PLACE TO WORK – 2018** hat uns das Great Place to Work® Institut als einen der besten Arbeitgeber in der ITK-Branche und im Bundesland Hessen ausgezeichnet. 2019 wurde Adacor das Siegel Certified von Great Place to Work® verliehen und die Mitarbeitenden haben wieder an der großen anonymen Mitarbeiterbefragung teilgenommen. Daraus ergaben sich in 2020 weitere Auszeichnungen in den Kategorien „Beste Arbeitgeber ITK“ (Platz 7), „Beste Arbeitgeber Deutschland“ (Platz 15) und „Beste Arbeitgeber Hessen“ (Platz 5).

✔ **AUSTAUSCH** – In unser ganzheitliches Qualitätsmanagement fließen die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Beschäftigten ein. Aus diesem Grund haben wir Kommunikationsstrukturen geschaffen, die den direkten und aktiven Austausch zwischen der Geschäftsführung und den Beschäftigten ermöglichen und fördern. In Retrospektiven sprechen wir offen an, welche Probleme es in der Zusammenarbeit bei Projekten gegeben hat und wie sich das Team gegenseitig unterstützen kann. Stolpersteine werden proaktiv beseitigt. Großzügige Sozialflächen geben darüber hinaus die Möglichkeit, sich informell zu treffen und gemeinsam zu entspannen. Das Anfang 2019 neu bezogene Büro in Offenbach bietet zusätzlich Raum für ganz unterschiedliche, crossfunktionale Meetingformate. Seit 2020 führen wir pro Quartal eine Mitarbeitendenbefragung zu verschiedenen Themengebieten durch. So bieten wir unseren Mitarbeitenden eine anonyme Möglichkeit, um uns ganz offen ihre Bedürfnisse und Wünsche mitzuteilen.

✔ **GLEICHSTELLUNG** – In der Adacor Group besteht die absolute Gleichstellung aller Geschlechter. Diese wird bei allen Bewerberinnen und Bewerbern für Vakanzen sowie bei Gehaltsverhandlungen zugrunde gelegt. Der Prozentsatz der im Unternehmen beschäftigten Frauen liegt über dem deutschen Durchschnitt. 2019 hat Adacor die Charta der Vielfalt unterzeichnet und veranstaltet jedes Jahr am Deutschen Diversity-Tag eine große Aktion für die Belegschaft. Wir sind ebenfalls im Gremium zur Charta der Gleichstellung der Stadt Offenbach vertreten und arbeiten dort engagiert mit. Bewerber\*innen mit einer Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

✔ **FAMILIE, PFLEGE UND BERUF** – Wir streben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten in der Unternehmensgruppe an. Dieses Vorgehen unterstützen wir mit dem Angebot zur Teilzeitarbeit sowie flexiblen Arbeitszeiten. Wir berücksichtigen die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten, damit diese die betrieblichen Anforderungen und familiären Belange in Einklang bringen können. Damit dies gelingt, führen wir regelmäßig Feedback-Gespräche mit den Mitarbeitenden.

2019 haben wir die Charta zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterzeichnet, sind Mitglied der hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ geworden und haben eine Kollegin zum Pflegeguide ausbilden lassen. Darüber hinaus haben wir zwei Elternguides in der Belegschaft und stellen ein voll eingerichtetes Eltern-Kind-Büro zur Verfügung. Um unsere Mitarbeitenden informiert zu halten, veröffentlichen wir regelmäßig Blogposts zum Thema Familie, Pflege und Beruf und haben einen Leistungskatalog für die Guides erstellt.

✔ **FAMILIENFREUNDLICH** – Die Stadt Offenbach hat Adacor im Sommer 2017 und 2019 als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Im Dezember 2019 haben wir bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer unsere Maßnahmen mit allen Herausforderungen und Chancen anderen Unternehmen vorgestellt. Die Vernetzung mit anderen Entrepreneurs trägt dazu bei, weitere Unternehmen in der Region zu motivieren, in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu werden. Durch die ins Leben gerufene Unterschriftenaktion der familienfreundlichen Betriebe vor Ort haben wir aktiv dazu beigetragen, dass ein Familienbüro in der Offenbacher Innenstadt eingerichtet wird. Homeoffice hat sich bei uns fest etabliert, um die Vereinbarkeit für Mitarbeitende deutlich zu vereinfachen. Zusätzlich hat die Zeitschrift ELTERN die Adacor Group 2018 und 2019 als Unternehmen für familienfreundliches Arbeiten ausgezeichnet, und die Zeitschrift BRIGITTE kürte uns 2018, 2019 und 2020 zu einem der besten Unternehmen für Frauen. Auf Basis einer unabhängigen Datenerhebung zählt auch die Redaktion von FOCUS BUSINESS die Adacor Group zu den Top-Arbeitgebern 2018, 2019 und 2020 im deutschen Mittelstand.

Aufgrund der Corona-Pandemie haben wir in 2020 an keinen weiteren Wettbewerben teilgenommen.

Der Standort Gütersloh mit der Filoo GmbH wurde 2019 für das außerordentliche Engagement mit der Auszeichnung „Familie gewinnt“ geehrt. Diese Auszeichnung prämiiert Unternehmen mit herausragenden Ideen und Konzepten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Filoo belegte in der Kategorie „bis 50 Mitarbeitende“ den ersten Platz. Im September 2019 wurde die Filoo GmbH zusätzlich vom Wochenmagazin STERN als eines von Deutschlands Unternehmen mit Zukunft ausgezeichnet.

✔ **ERFOLGSFAKTOR FAMILIE** – Wir sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Als Mitglied dieses Unternehmensnetzwerks bekräftigen wir unser Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland. Mit der damit verbundenen Erklärung unterstreichen wir, dass eine familienbewusste Unternehmensführung nicht nur Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und Institutionen ist, sondern ihren betrieblichen Erfolg maßgeblich unterstützt. Durch die regelmäßige Teilnahme an Webinaren des Unternehmensnetzwerkes erweitern wir unser Wissen kontinuierlich und leiten passende Maßnahmen für uns ab.

✔ **UMGANG** – Eine verbindliche Richtlinie für Führungskräfte und Vorgesetzte beschreibt klar, wie der Umgang mit Untergebenen zu gestalten ist. Diese Richtlinie wird jährlich überarbeitet. Alle Nutzerinnen und Nutzer werden zur Kenntnisnahme verpflichtet.

✔ **DATENSCHUTZ** – Der Datenschutzbeauftragte der Unternehmensgruppe steht allen Beschäftigten zur Verfügung, um die Wahrung ihrer Rechte auf den Schutz ihrer persönlichen Daten zu gewährleisten.

✔ **TRANSPARENTE STRUKTUREN** – Ein umfassendes Handbuch für Mitarbeitende gewährt der gesamten Belegschaft den Zugang zu allen wichtigen Unternehmensinformationen. Neue Beschäftigte können sich mithilfe des Leitfadens schnell und unkompliziert in die Unternehmensstrukturen einfinden. In einem monatlichen All Hands Meeting berichtet die Geschäftsführung über aktuelle Entwicklungen und Zahlen.

Ein Intranet-Bereich mit einem Überblick über alle Objectives und Key Results (OKRs) versetzt die Beschäftigten in die Lage, die Maßnahmen der anderen Teams rund um die Unternehmensziele einzusehen.

✔ **KOMMUNIKATIONSTRAINING** – Die besonderen Umstände, die seit Beginn des ersten Lockdowns in 2020 durch das Arbeiten im Homeoffice entstanden sind, haben uns vor die Herausforderung gestellt, Unternehmenskultur, Kommunikation und Kollaboration neu zu denken. Ein Workshop zur Kommunikation unter veränderten Bedingungen für alle Mitarbeitenden, der mögliche Stolpersteine in der Remote-Kommunikation, der nonverbalen Kommunikation und ihrer Wirkung sowie die klassische Sender-Empfänger-Thematik behandelte, war eines der Angebote, mit dem wir die Mitarbeitenden in dieser neuen Situation unterstützt haben.

✔ **AUSBILDUNG IN DER ADACOR GROUP** – Wir bilden seit 2005 in den Berufen Fachinformatiker\*in Systemintegration und Fachinformatiker\*in Anwendungsentwicklung aus. 2020 startete erstmals ein junger Kollege seine Ausbildung zum Mathematisch-technischen Softwareentwickler. Unsere 2019 gegründete Ausbildungsgilde besteht aus zehn Festangestellten, die das Thema Ausbildung kontinuierlich vorantreiben. Die Gilde bietet eine Plattform für Azubis, um diese umfassend zu betreuen. So haben wir 2020 unter anderem das „Azubi-Kaffeekränzchen“ eingeführt. Hier können alle Azubis zusammenkommen und darüber reden, was sie gerade bewegt. 2020 konnten wir das Ausbilder-Team um eine weitere Person vergrößern und haben nun insgesamt fünf IHK geprüfte Ausbilder.



✔ **INNOVATIONSNETZWERK** – Wir sind Teilnehmer am Cross Innovation Netzwerk der IHK Offenbach zur Förderung der Innovationskultur in der örtlichen Wirtschaft. Das Netzwerk bietet kleinen und mittleren Unternehmen eine Plattform, um sich branchenübergreifend auszutauschen und voneinander zu lernen. Mit unserem Engagement im Netzwerk möchten wir dazu beitragen, die Region weiterzuentwickeln, die Wirtschaft zu fördern, gemeinsam Lösungen zu finden und Innovationen voranzutreiben.

✔ **OSB ALLIANCE** – Die OSB Alliance – Bundesverband für digitale Souveränität e. V. vertritt rund 160 Mitgliedsunternehmen der Open Source-Wirtschaft. Sie setzen sich dafür ein, die zentrale Bedeutung von Open Source-Software und offenen Standards für eine digital souveräne Gesellschaft nachhaltig im öffentlichen Bewusstsein zu verankern. Dieser digitale Wandel soll Unternehmen, Regierungen, Behörden und Bürgern gleichermaßen zugutekommen. Die OSB Alliance betrachtet Open Source und offene Standards als zwingende Grundlagen für digitale Souveränität, Flexibilität und Sicherheit im digitalen Wandel und damit als die Antwort auf eine der größten Herausforderungen unserer Zeit.

## Geplante Maßnahmen 2021

- Arbeitsplatzgestaltung und Ausbau der Online-Teamevents
- Weiterentwicklung des Handbuchs für Mitarbeitende
- Planung und Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Work-Life-Balance der Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung des Karriere-Frameworks
- Berufung eines Executive-Gremiums durch die Geschäftsführung
- Diversity-Management einführen

# UMWELTSCHUTZ



Das Thema Umweltschutz ist für die Adacor Group ein **wesentlicher Bestandteil** der Unternehmenspolitik. Das intensive Engagement hinsichtlich eines **nachhaltigen Geschäftsbetriebs** ist für uns ein grundlegender Wert. So ist es uns ein großes Anliegen, auch in Zukunft positive Beiträge zum Schutz der Umwelt zu leisten.

# UMGESETZTE MASSNAHMEN

✔ **ENERGIEEFFIZIENZ** – Mithilfe unseres Nachhaltigkeitsprogramms nutzen wir unsere Rechenzentren mit höchster Energieeffizienz. 100 Prozent des bezogenen Stroms stammen aus erneuerbaren Energien. Wir haben ein Green-IT-Programm (Ressourceneffizienz bei Servern und Druckern) eingeführt, durch das die Emission von Kohlenmonoxid und Schwefeloxiden sowie die Staubmenge verringert wird. Unsere Unternehmensgruppe bezieht für die Bürostandorte in Essen und Offenbach 100 Prozent Ökostrom von Greenpeace Energy. Wir setzen ausschließlich Servertechnologien mit hoher Energieeffizienz, geringem Stromverbrauch sowie effektiver Wärme-führung und Kühlung ein.

✔ **BITTE AUSSCHALTEN** – 2019 haben wir die interne Kampagne „Bitte ausschalten“ gestartet. Alle Elektrogeräte, vom Computerbildschirm bis zur Kaffeemaschine, haben einen Aufkleber mit dieser Aufforderung erhalten. Die Belegschaft wird kontinuierlich über Möglichkeiten informiert, nachhaltiger zu agieren und Ressourcen zu sparen.

✔ **ABFALLREDUZIERUNG** – Wir reduzieren Abfall an allen Stellen, an denen es möglich ist. Unvermeidbare Restabfälle führen wir der korrekten Entsorgung oder dem Recycling zu. Den Papierverbrauch reduzieren wir durch das Konzept „Papierloses Büro“. Sind dennoch schriftliche Unterlagen notwendig, nutzen wir FSC-zertifiziertes Ökopapier.

✔ **ATMOSFAIR** – Um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu minimieren, der bei Reisen, dem Dienstwageneinsatz sowie durch das Heizen der Büroräume entsteht, nutzen wir die CO<sub>2</sub>-Kompensation von atmosfair ([www.atmosfair.de](http://www.atmosfair.de)). 2020 kompensierte Adacor insgesamt 146.040 Kilogramm CO<sub>2</sub>.

✔ **EARTHWATER** – Viva con Agua (VcA) ist ein Netzwerk von Menschen und Organisationen, das sich für den weltweiten menschenwürdigen Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitärer Grundversorgung einsetzt. Damit verbunden sind Aktionen für mehr Aufmerksamkeit für die globalen

Themen WATER, SANITATION und HYGIENE (kurz WASH) sowie das Sammeln von Spenden für Wasserprojekte der Welthungerhilfe. Wir unterstützen das Projekt, indem wir für alle Meetings Wasser von Viva con Agua nutzen und ausschließlich Goldeimer-Toilettenpapier einsetzen.

✔ **CARITASBOX** – Anfang 2020 haben wir unsere erste CaritasBox aufgestellt. Die CaritasBox ist eine Aktion der Caritas und der INTERSEROH Product Cycle GmbH. In der Box werden leere Tonerkartuschen und Tintenpatronen gesammelt und anschließend wieder aufbereitet. Vom Erlös profitieren soziale Projekte der Caritas. Damit helfen wir, die Umwelt zu entlasten und gewinnen Geld für Projekte, die Menschen in Not unterstützen. Seit 2006 flossen durch die Aktion mehr als 709.793 Euro in soziale Projekte vor Ort. Der Rhythmus, in dem Mitarbeitende neue Firmensmartphones erhalten wurde in 2020 von zwei auf drei Jahre erhöht. Wir möchten mit dieser Maßnahme die Awareness der Mitarbeitenden für verantwortungsvollen Konsum erhöhen.

✔ **ENTSORGUNG E-SCHROTT** – Unser Elektroschrott-Recyclingpartner betreibt ein umfassendes Recycling mit modernsten Recyclingtechnologien von Metallen und Elektronikschrotten, durch die die Qualität der behandelten Sekundärrohstoffe auf ein neues Niveau angehoben werden. Damit unterstützen wir das Sichern wertvoller Ressourcen für zukünftige Generationen.

✔ **ENTREPRENEURS4FUTURE** – 2020 haben wir die Stellungnahme der Entrepreneurs for Future unterzeichnet. Dies ist eine Initiative von Unternehmerinnen und Unternehmern, die sich dafür einsetzen, dass die Wirtschaft mit innovativen Produkten, Technologien, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen einen schnelleren Klimaschutz voranbringt. Die Initiative steht für mehr als 250.000 Arbeitsplätze und mehr als 33 Mrd. EUR Umsatz. Mit der Unterzeichnung der Stellungnahme zeigen wir: Wirtschaft will mehr Klimaschutz!

✔ **BUNTE VIELFALT** – Jährlich erhalten unsere Mitarbeitenden von uns Blumen-samen, um damit insektenfreundliche

Blühflächen für die heimischen Insekten entstehen zu lassen und die Artenvielfalt zu unterstützen.

✔ **THE GREEN WEB FOUNDATION** – Seit Juni 2020 sind wir bei the green web foundation registriert. Dieses Portal listet Webseiten, die mit grünem Strom betrieben werden. Mehr Infos unter: <https://www.thegreenwebfoundation.org>

✔ **FIRMENFAHRRÄDER** – Seit 2020 bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fahrräder über die Firma zu leasen. Wir sehen Firmenfahrräder als eine Möglichkeit, Gesundheit und Umweltschutz zu vereinen und einen positiven Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten. Radfahren gilt als entspannte Mobilität, frei vom Stress des Staus oder der Parkplatzsuche. An unserem Standort in Offenbach stehen zwei Dienst-räder zur Nutzung für kleinere Besorgungen bereit.

✔ **UMWELTALLIANZ HESSEN** – Seit 2014 sind wir Mitglied der Umweltallianz Hessen, einer Kooperation der Hessischen Landesregierung, der hessischen Wirtschaft und der Kommunen. Ziel der Allianz ist es, ökologische, ökonomische und soziale Ziele in Übereinstimmung zu bringen und die nachhaltige Entwicklung des Bundeslandes Hessen zu unterstützen. Im Fokus stehen Umweltschutz und Ressourcenschonung sowie eine langfristig nachhaltige Wirtschaftsentwicklung. Im Zuge der Kooperation verpflichtet sich die hessische Wirtschaft neben der Einhaltung gesetzlicher Umweltvorschriften zu freiwilligem Engagement in Sachen Umweltschutz. Weiterführende Informationen unter: [www.umweltallianz.de](http://www.umweltallianz.de)

✔ **CO<sub>2</sub>-NEUTRALER VERSAND** – Wir haben alle Post- und Paketsendungen auf CO<sub>2</sub>-neutralen Versand umgestellt.

✔ **CO<sub>2</sub>-NEUTRALER DRUCK** – Wir haben unsere Ausdrucke im Rahmen der Initiative Papierloses Büro stark reduziert. Ausdrucken aller Materialien erfolgt bei uns CO<sub>2</sub> neutral. 2020 haben wir dadurch etwa 487 kg CO<sub>2</sub> kompensiert und damit das Projekt Waldschutz Kasigau Wildlife Corridor Kenia unterstützt.

## Geplante Maßnahmen 2021

- Ausweitung der CO<sub>2</sub>-Kompensation mithilfe von atmosfair
- Kontinuierliche Anstrengung für noch effektivere Wärmeführung und Kühlung in den Rechenzentren



## UMGESETZTE MASSNAHMEN

✔ **VERHALTENSKODEX & COMPLIANCE-LEITLINIEN** – Unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Leitlinien definieren die Verantwortungsbereiche, Aufgaben, Pflichten und Prozesse innerhalb des Unternehmens und beschreiben diese klar und verständlich. Sie sind für alle Mitarbeitenden verbindlich und bilden die Grundlage für ein einheitliches, gesetzeskonformes Verhalten. Unsere internen Regelungen und Richtlinien sind allen Beschäftigten bekannt und werden von diesen eingehalten und gelebt. Die konkreten Anweisungen, die sich aus diesen Vorgaben ergeben, ergänzen unseren Verhaltenskodex und unsere Compliance-Leitlinien nachhaltig. Der Verhaltenskodex wurde einem Review unterzogen.

✔ **MITARBEITENDE** – Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich zum Themenkomplex „Korruption und Vorteilsnahme“ im weitesten Sinne zu informieren. Erkennen unsere Beschäftigten fehlerhafte Organisationsstrukturen oder bemerken sie Korruptionsversuche, sind sie angehalten, sich unverzüglich an die Geschäftsführung zu wenden.

✔ **WHISTLEBLOWER-SYSTEM** – Um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, anonym Missstände zu melden, wurde 2019 ein Whistleblower-System eingeführt.

✔ **REGELMÄSSIGE INTERNE ÜBERPRÜFUNGEN** – Wir führen regelmäßig interne Überprüfungen sowie Schulungen unserer Mitarbeitenden zu den Themen Sicherheit und Compliance durch. Außerdem werden seit 2017 jährlich Schulungen für alle Beschäftigten zu Datensicherheit, Geldwäsche und Insiderhandel abgehalten.

✔ **RISIKOMANAGEMENT** – Ein erfolgreich implementiertes Risikomanagement hilft uns im Vorfeld, kritische IT-Prozesse zu erkennen und im Bedarfsfall Gegenmaßnahmen einzuleiten.

✔ **PRÜFUNG** – Wir lassen unseren Jahresabschluss sowie unsere Buchhaltungsdaten durch einen Wirtschaftsprüfer prüfen.

✔ **INSTITUT DER WIRTSCHAFTSPRÜFER (IDW) PRÜFUNGSSTANDARD (PS) 951 (TYP B)** – Die Adacor Group ist seit 2014 nach IDW PS 951 (Typ B) geprüft. Grundlage für das Audit bildete der IDW-Prüfungsstandard 951: Die Prüfung des internen Kontrollsystems beim Dienstleistungsunternehmen. Im Rahmen dieser Prüfung durch unabhängige Wirtschaftsprüfer erfolgte eine Begutachtung des internen Risiko- und Compliance-Systems der Adacor Group am Standort Offenbach. Im Jahr 2018 wurden wir nach ISAE 3402 geprüft und auditiert.

✔ **IT-SICHERHEITS- UND COMPLIANCE-BEAUFTRAGTE** – 2018 haben wir das Team, das sich um Informationssicherheit und Compliance kümmert, auf zwei Vollzeitbeschäftigte sowie drei Werkstudierende ausgebaut. Ein monatlicher Newsletter informiert alle Beschäftigten über relevante Themen dieser Abteilung.

✔ **ISO 27001** – Im Jahr 2018 haben wir das Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) weiter ausgebaut und sind seit 2019 nach ISO 27001 zertifiziert.

✔ **INTERNE REVISION** – 2019 haben wir eine interne Revision aufgebaut.

✔ **VDA-ISA** – Seit 2017 berücksichtigen wir die Anforderungen des VDA-ISA am Standort Offenbach und haben 2019 ein Rezertifizierungsaudit durchgeführt. Seit 2020 ist auch der Standort in Essen mit einbezogen.

## Geplante Maßnahmen 2021

- Jährliche Audits der internen Revision
- Jährliches IKS-Audit
- Weiterentwicklung der Maßnahmen im Hinblick auf die SOC-2-Auditierung
- Jährliches Überwachungsaudit ISO 27001

# KORRUPTIONS BEKÄMPFUNG



Die Adacor Group legt eindeutig fest: Korruption wird in keiner Form und **unter keinen Umständen toleriert!**

Die Geschäftsführung der Adacor Group bekräftigt diese Grundhaltung des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit.

Um eine sinnvolle Umsetzung zu gewährleisten, kontrolliert die Geschäftsführung der Adacor Group in Management-Meetings regelmäßig alle getroffenen Maßnahmen und implementierten Prozesse. Die Bedeutung des UN Global Compact für die Adacor Group diskutieren wir aktiv mit den Mitarbeitenden. Die Einbettung der zehn Prinzipien in die Arbeitsabläufe und in die Unternehmenskultur unterstützen alle Abteilungen. Darüber hinaus soll die nachhaltige Etablierung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der Unternehmensstrategie ein stetiger Weiterentwicklungsprozess sein.

#### IMPRESSUM

##### Herausgeber:

Adacor Group  
Emmastraße 70 A  
45130 Essen

##### Geschäftsführung:

Thomas Wittbecker  
Andreas Bachmann  
Patrick Fend  
Dr. Christopher Kunz

##### Kontaktdaten:

Telefon: +49 69 900 299 0  
E-Mail: [info@adacor.com](mailto:info@adacor.com)  
Internet: [adacor.com](http://adacor.com)  
[jobs.adacor.com](http://jobs.adacor.com)

##### Design:

KINOBLAU Design

##### Druck:

Basis-Druck

##### Illustrationen:

Vanessa Paulzen

##### Hinweis:

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet wird.



# ADACOR GROUP