



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021



INHALT

Corporate Social Responsibility im Management-System der Adacor Group	4
Umsatz- und Mitarbeitendenzahlen	5
Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung	6
<hr/>	
WIRKUNGSBEREICH UMWELT	8
SDG 6, SDG 7	10
SDG 9	11
SDG 13	12
SDG 15, Geplante Maßnahmen	13
<hr/>	
WIRKUNGSBEREICH SOZIALES	14
SDG 1, SDG 3	16
SDG 4	18
SDG 10	19
SDG 11, Geplante Maßnahmen	21
<hr/>	
WIRKUNGSBEREICH UNTERNEHMENSFÜHRUNG	22
SDG 5	24
SDG 8	25
SDG 12, SDG 16	29
SDG 17, Geplante Maßnahmen	31



VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Im Dezember 2021

Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie hat unser aller Leben tiefgreifend verändert und uns vor neue Herausforderungen gestellt. Die letzten zwei Jahre haben uns gezeigt, wie fragil unsere gewohnte Lebensweise ist. Verantwortung zu übernehmen für das eigene Handeln – ökonomisch, ökologisch und gesellschaftlich – ist damit wichtiger geworden denn je.

Verantwortung zu übernehmen, heißt für uns dieses Jahr auch, die Erfahrungen aus der Corona-Krise aktiv zu nutzen und uns als Organisation weiterzuentwickeln. Wir haben 2021 die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten in unseren Strukturen verankert und stark in neue Produkte und innovative Technologien investiert. Technologischer Fortschritt und Innovationen sind wichtige Impulsgeber, um die anstehenden Herausforderungen für unsere Gesellschaft zu meistern.

Als 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.

Es ist uns ein Anliegen, dort Wirkung zu entfalten, wo wir den größten Hebel ansetzen können. Dies bedeutet für uns, dass wir Schwerpunkte unseres Engagements zum einen auf den Umweltschutz – mit Fokus auf die CO₂ Reduktion – und zum anderen auf Projekte der digitalen Bildung und Medienkompetenz für Kinder setzen.

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 bilden sie die Leitplanken unserer Arbeit.

Ihr Andreas Bachmann

Geschäftsführer/CEO Adacor Hosting GmbH

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IM MANAGEMENT-SYSTEM

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.

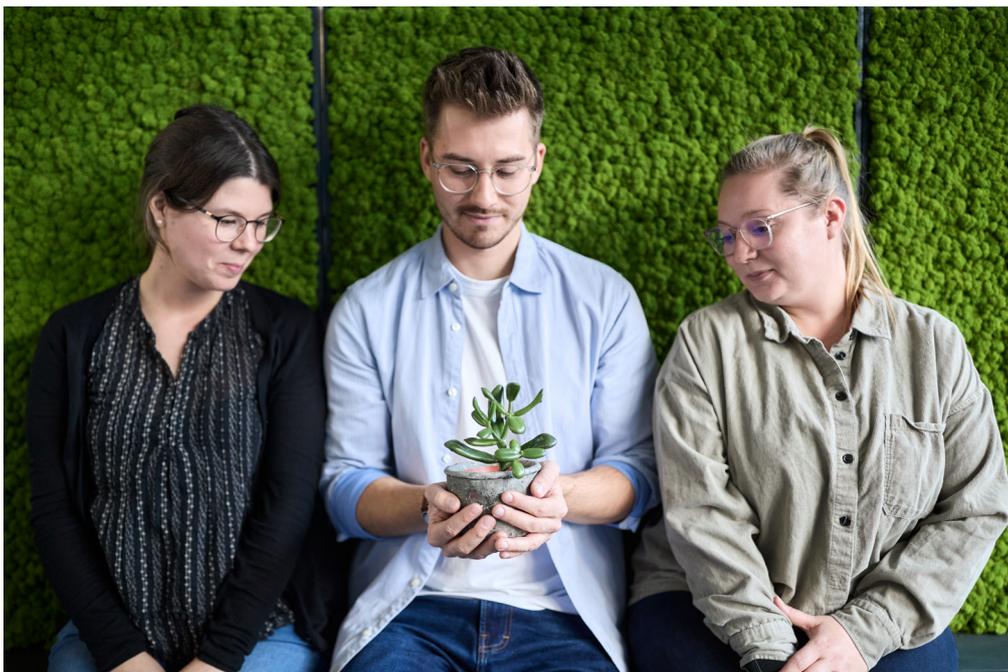
Die Geschäftsführung der Adacor Group hat den nachhaltigen Geschäftsbetrieb in den zentralen Zielen und Leitbildern verankert und umgesetzt. Um diesen Anspruch verbindlich zu dokumentieren, hat sich die Unternehmensleitung für die Teilnahme am UN Global Compact und für den Beitritt zum Unternehmensnetzwerk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

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 Lieferant:innen und Partner:innen von Adacor gilt: Sie werden hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien ausgewählt.

* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission



In guten Händen – wir sind uns unserer Verantwortung bewusst.

ZAHLEN ZUR ADACOR GROUP

UMSATZ



13.483.660,04 €
2020

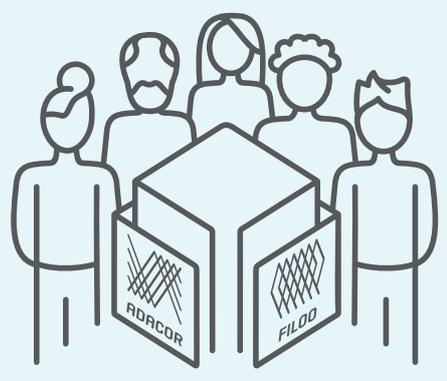
13.526.361,43 €
2019

12.250.727,02 €
2018

11.847.143,44 €
2017



102 MITARBEITENDE



Stand Dezember 2021



3 STANDORTE
ESSEN | GÜTERSLOH | OFFENBACH

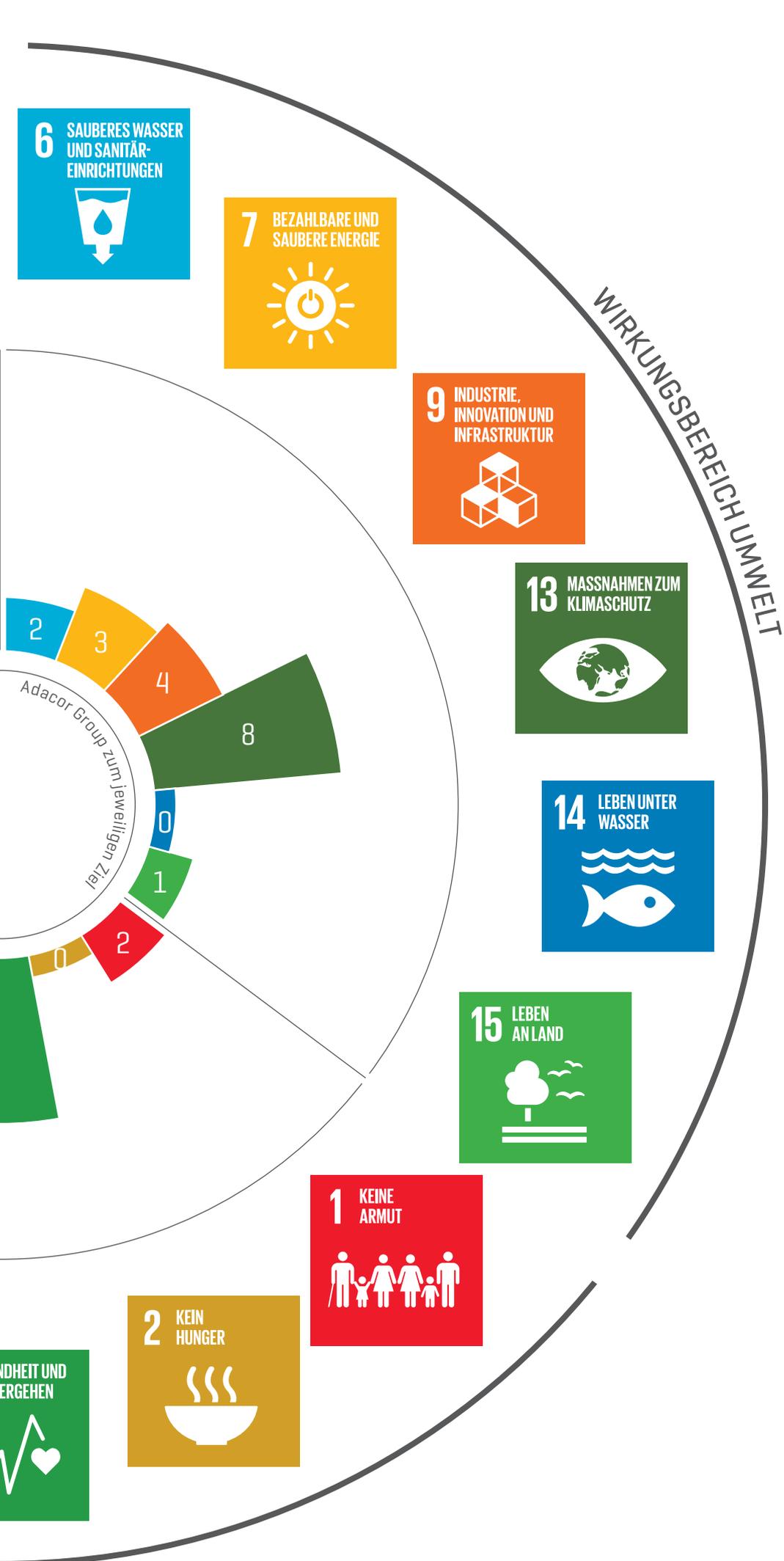


DIE 17 ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

WIRKUNGSBEREICH UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten für die 17 Ziele der UN. Diese sind bei uns in drei Wirkungsbereiche aufgeteilt: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Um unser Engagement weiter auszubauen entwickeln wir unser Nachhaltigkeitsmanagement jährlich weiter.



WIRKUNGSBEREICH UMWELT

Wir glauben an eine Zukunft, in der wirtschaftlicher Erfolg nicht auf Kosten der Umwelt geht. Das Thema Umweltschutz ist daher für die Adacor Group ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Die Digitalisierung bietet vielfältige Möglichkeiten, um den Klimawandel aufzuhalten. Wir sind als IT-Unternehmen Teil der Digitalisierung und tragen somit eine besondere Verantwortung. Wir haben uns hierfür ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2025 wollen wir im Scope 1 und Scope 2 klimaneutral wirtschaften und bis 2040 emissionsfrei [Netto-Null] sein. Schon heute beziehen wir 100 % unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, alle von uns genutzten Produkte in die Kreislaufwirtschaft einzubinden und fördern Projekte zum Umweltschutz.





Bei Meetings bieten wir Wasser der Charity-Organisation Viva con Agua an.



Unsere Mitarbeitenden werden durch praktische Spender zum Trinken von umweltfreundlichem Leitungswasser animiert.



Wir sind Teilnehmer des Cross Innovation Netzwerk der IHK Offenbach und Unterzeichner der Stellungnahme der Initiative Entrepreneurs for Future.

WIRKUNGSBEREICH UMWELT

6 SAUBERES WASSER
UND SANITÄR-
ENRICHTUNGEN



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um die Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten:

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 IN ALLEN SANITÄRRÄUMEN AUSSCHLIESSLICH GOLDEIMER TOILETTPAPIER EINSETZEN.



VIVA CON AGUA
SANKT PAULI

Goldeimer

7 BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um den Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern:

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.

STROM FÜR EINEN GRÜNEN PLANETEN

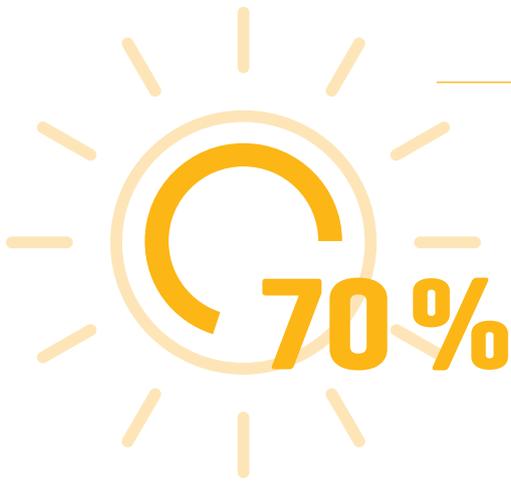
Unsere Unternehmensgruppe bezieht für die Bürostandorte in Essen und Offenbach sowie allen Rechenzentren 100 Prozent Ökostrom von Green Planet Energy. Wir setzen ausschließlich Servertechnologien mit hoher Energieeffizienz, geringem Stromverbrauch sowie effektiver Wärmeführung und Kühlung ein.

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.



**100 %
ÖKOSTROM**



INSTALLATION PHOTOVOLTAIKANLAGE

AN UNSEREM STANDORT IN ESSEN WURDEN IM JAHR 2021 70% DES GENUTZTEN STROMS ÜBER EINE EIGENE PHOTOVOLTAIKANLAGE ABGEDECKT.

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung zu fördern und Innovationen zu unterstützen:

OSB ALLIANCE MITGLIEDSCHAFT

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 Bürger:innen 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.

OSB Open Source
Business
ALLIANCE

160

MITGLIEDSUNTERNEHMEN



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.

LOW-CODE-PLATTFORM

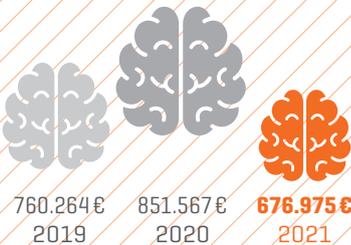
2021 hat Adacor das Produkt Exolink entwickelt. Ziel der Plattform ist es, Unternehmen die Möglichkeit zu geben, Innovationen zu entwickeln und Prozesse zu optimieren und zu automatisieren, auch wenn das IT-Know-how im eigenen Haus fehlt.



RESSOURCENEFFIZIENTE ADACOR PUBLIC CLOUD

Mit der Entwicklung und dem Aufbau der Adacor Public Cloud haben wir unseren Kunden die Migration von einer Private Cloud zu einer sehr viel ressourceneffizienteren Public Cloud ermöglicht. In der Public Cloud teilen sich mehrere Kunden die gleiche zugrundeliegende Infrastruktur. In einer Private Cloud hingegen müssten Redundanzen kundenspezifisch aufgebaut werden. Unabhängig von der Größe der Infrastruktur, würden mindestens drei Hardware-Server benötigt, um die notwendige Hochverfügbarkeit zu erreichen. Durch die Adacor Public Cloud können bei einem durchschnittlichen Kundenprojekt ein Hardwareserver und etwa 5.148 kWh Strom pro Jahr eingespart werden.

GESAMT- INVESTITIONEN IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG



EFRE FORSCHUNGSPROJEKT

Adacor forscht seit Dezember 2019 im Rahmen eines innovativen Künstliche-Intelligenz-Projekts, inwiefern sich Ausfälle und Beeinträchtigungen von IT-Systemen und Applikationen vorhersagen und verhindern lassen. Das Projekt wird von der Europäischen Union im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung [EFRE] gefördert. Ziel des Forschungsprojektes ist es, eine künstliche Intelligenz zu erschaffen, die in Echtzeit Datenströme analysiert und Beeinträchtigungen von IT-Systemen frühzeitig vorhersagen kann.

DAMIT SOLLEN AUSFALLZEITEN VON IT-SYSTEMEN DRASTISCH REDUZIERT UND DIE PLANBARKEIT VON WARTUNGEN ERHÖHT WERDEN.

Als Managed Cloud Solution Provider haben wir den Anspruch, unseren Kunden Infrastrukturen mit der höchstmöglichen Verfügbarkeit zur Verfügung zu stellen.

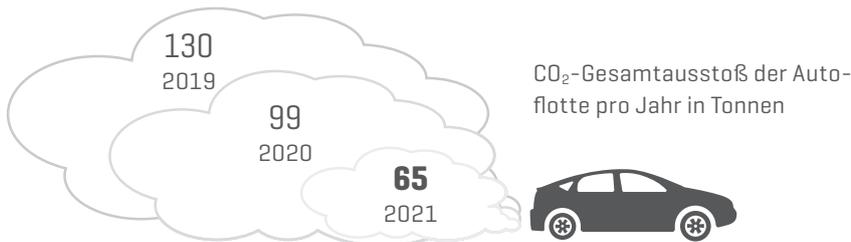


Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um umgehend den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen:

FUHRPARKMANAGEMENT

Wir haben unser Fuhrparkmanagement ausgelagert, um für alle Mitarbeitenden eine transparente und faire Kostenstruktur der Firmenwagen zu gewährleisten. Von unseren 39 Autos sind 17 im Jahr 2021 hybrid.

WIR HABEN UNS ZUM ZIEL GESETZT, DIE AUTOFLOTTE BIS ZUM JAHR 2030 KOMPLETT AUF HYBRID- BZW. ELEKTRO-FAHRZEUGE UMZUSTELLEN.



ENERGIEEFFIZIENTE RECHENZENTREN

- ☺ ISO-50001-zertifizierte Rechenzentrumsstandorte Interxion und NTT in Frankfurt am Main zur Auditierung eines effizienten Energiemanagementsystems
- ☺ Zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 am Standort Interxion in Frankfurt am Main. Der Schwerpunkt liegt hier auf dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess der gesetzten Umweltziele.

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: www.thegreenwebfoundation.org



ATMOSFAIR

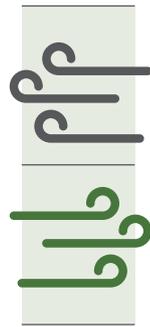
Um unseren CO₂-Fußabdruck zu minimieren, der bei Reisen, dem Dienstwageneinsatz sowie durch das Heizen der Büroräume entsteht, nutzen wir die CO₂-Kompensation von atmosfair (www.atmosfair.de). Im Jahr 2021 kompensierte die Adacor Group insgesamt 146.040 kg CO₂.

**146.040 KG CO₂
KOMPENSIERT**



CO₂-NEUTRALER VERSAND UND DRUCK

Wir haben alle Post- und Paketsendungen auf CO₂-neutralen Versand umgestellt. Das Drucken aller Materialien erfolgt CO₂-neutral. Über unsere Hausdruckerei haben wir 2021 etwa 7 kg CO₂ erzeugt und durch die Unterstützung des Projekts „Waldschutz Kasigau Wildlife Corridor Kenia“ kompensiert. Alle weiteren Druckmaterialien kompensieren wir direkt bei der Beauftragung über den jeweiligen Lieferanten.



KALTGANG-EINHAUSUNG

Die Cages in den Rechenzentren sind mit einer Kaltgangeinhausung versehen, so dass wir die Warmluft von der Kaltluft trennen. Dadurch werden die Server energieeffizienter betrieben.



ENTREPRENEURS4FUTURE

2020 haben wir die Stellungnahme der Entrepreneurs for Future unterzeichnet. Dies ist eine Initiative von Unternehmer:innen, 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. € Umsatz.

MIT DER UNTERZEICHNUNG DER STELLUNGNAHME ZEIGEN WIR: WIRTSCHAFT WILL MEHR KLIMASCHUTZ!



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Landökosysteme zu schützen und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen:

BUNTE VIelfALT

Unsere Mitarbeitenden erhalten von uns jedes Frühjahr Blumensamen, um damit möglichst breitflächig in ihren Wohn- und Freizeitorien Blühflächen für die heimischen Insekten entstehen zu lassen und somit die Artenvielfalt zu unterstützen.

100 m²
BLUMENWIESE GEPFLANZT



Unsere für das Jahr 2022 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Umwelt:

○ AUSWEITUNG DER CO₂-KOMPENSATION MITHILFE VON ATMOSFAIR



○ FORMULIERUNG FIRMENINTERNER KLIMAZIELE

○ KONTINUIERLICHE ANSTRENGUNG FÜR NOCH EFFEKTIVERE WÄRMEFÜHRUNG UND KÜHLUNG IN DEN RECHENZENTREN

WIRKUNGSBEREICH SOZIALES

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. Darüber hinaus empfinden wir als Unternehmen die Verpflichtung zu gesellschaftlichem Engagement, das über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinausgeht.



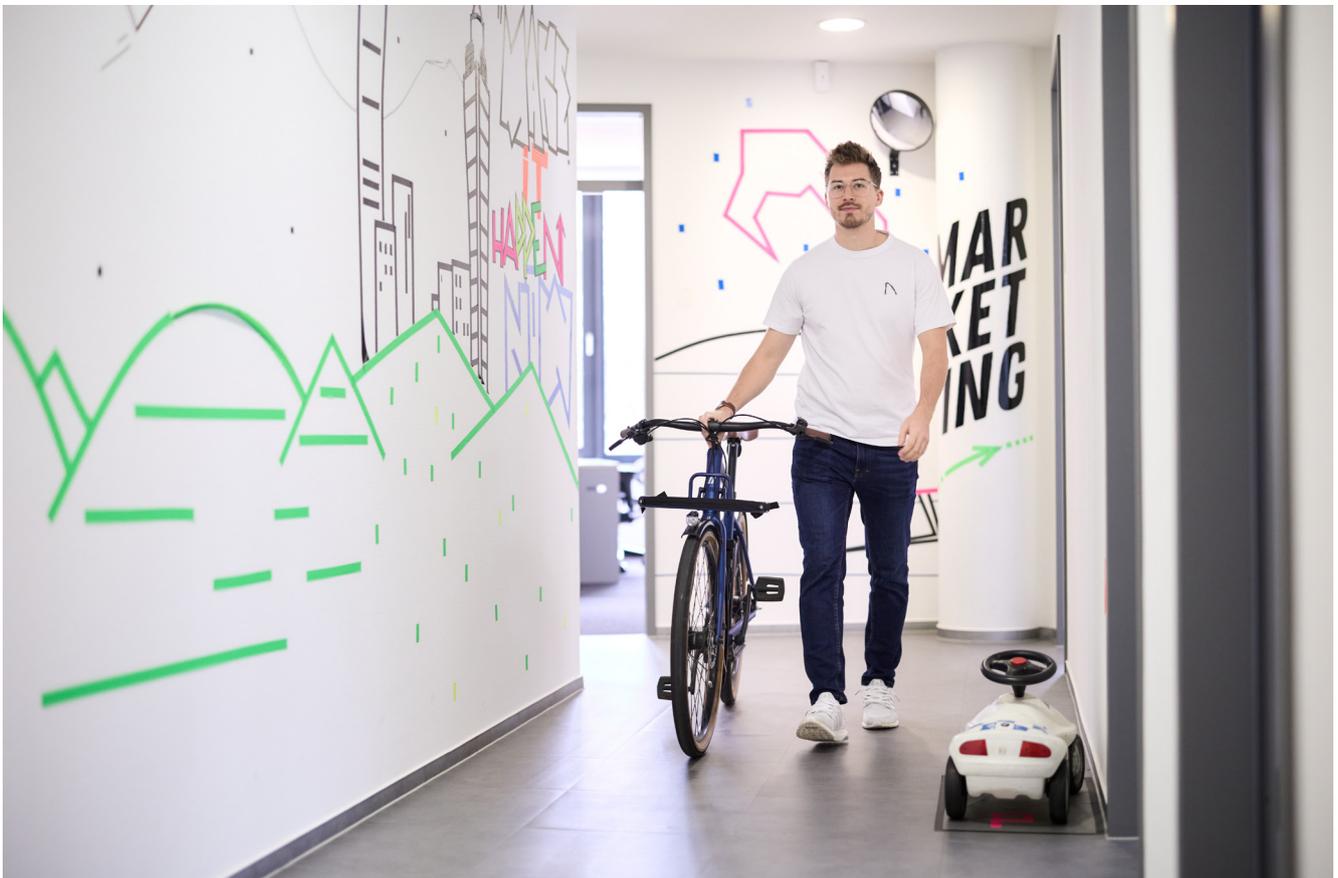


Bewegungstraining im firmeneigenen Fitnessraum.



Kochworkshops für gesunde Ernährung.

Den Mitarbeitenden stehen Firmenräder an den Standorten in Essen und Offenbach zur Verfügung.



WIRKUNGSBEREICH SOZIALES

1 KEINE ARMUT



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Armut in allen ihren Formen und überall zu beenden:



SOZIALE ZUSATZLEISTUNGEN

- 😊 Gruppenunfallversicherung
- 😊 Im Einzelfall die Übernahme von besonderen Behandlungskosten
- 😊 Direktversicherung
- 😊 Lohnfortzahlungen
- 😊 Sterbegeld: Im Todesfall von Mitarbeitenden unterstützen wir die Angehörigen mit einem Geldbetrag in Höhe von bis zu 7.500 Euro bei den Bestattungskosten. Darüber hinaus gewährt die Adacor Group einen Einmalbetrag in Höhe von 2.500 Euro pro Kind.

ERWEITERTER VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR FREIWILLIGE FEUERWEHRLEUTE IM UNTERNEHMEN

Einige unserer Mitarbeitenden sind in der freiwilligen Feuerwehr und dem THW aktiv. Dieser Einsatz wird von der Adacor Group unterstützt. Wir haben unsere Gruppenunfallversicherung so erweitert, dass die Familien dieser Kolleg:innen im Todesfall 100.000 Euro ausbezahlt bekommen. Das ist aus unserer Sicht nötig, da die Unfallversicherungen für freiwillige Feuerwehrleute und THW dies nicht abdeckt.



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um ein gesundes Leben für Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern:

ARBEITSSICHERHEIT

Wir haben 2021 das Thema Arbeitssicherheit neu aufgestellt und an die aktuellen Gesetzesanforderungen angepasst. Wir sehen Arbeitssicherheit als wichtiges Element, die Arbeitsqualität für Mitarbeitende zu steigern. Um den internen sowie den externen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir zwei Mitarbeitende zu Arbeitssicherheitsbeauftragten ausbilden lassen. Zudem wurde eine psychologische Gefährdungsbeurteilung erstellt. Alle Mitarbeitenden werden jährlich zu relevanten Arbeitsschutzthemen unterwiesen.

GESUNDHEITSVORSORGE

Wir investieren vorbeugend in die Gesundheit unserer Beschäftigten. Seit 2020 bietet unser Fitnesscoach im firmeneigenen Fitnessraum in Offenbach Fitness- und Bewegungstrainings an. 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. Pandemiebedingt finden seine Angebote seit März 2020 online statt. Positiver Nebeneffekt: So konnten wir das Angebot standortübergreifend anbieten und insgesamt 60 Prozent der Mitarbeitenden für die Trainings begeistern. Den Fitnessraum können die Mitarbeitenden zudem zum privaten Training nutzen. 2020 haben wir außerdem eine Schritte-Challenge ins Leben gerufen. In 2021 wurden die Mitarbeitenden darüber hinaus durch ein Self-Care-Bingo zu den Schwerpunkten Entspannung, Bewegung, Mindset und Ernährung dafür sensibilisiert, auf ihre Gesundheit zu achten und sich bewusst Zeit für sich selbst zu nehmen.

DAS ANGEBOT VON KOSTENLOSEN GESUNDHEITSMASSAGEN UND DIE EINRICHTUNG EINES RUHERAUMES RUNDEN DAS PROGRAMM AB.

Gesamtzahl der Schritte bei der Schritte-Challenge:

8.262.158
bei 36 Personen in 2021

8.925.893
bei 44 Personen in 2020



Gesamt-Arbeitsunfähigkeitstage*:



*ausgenommen Langzeitkranke [2019: 1 Person, 2020: 0 Personen, 2021: 2 Personen]

GESUNDE ERNÄHRUNG

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich einen Ernährungsplan durch einen zertifizierten Ernährungscoach erstellen zu lassen. Kochbücher zur freien Verfügung geben Anregungen zu einer einfachen Umsetzung von gesunder Ernährung. 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 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie leider unterbrechen, werden sie jedoch sobald wie möglich wieder anbieten.

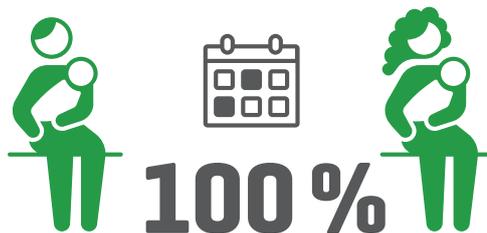


ELTERNZEIT

Wir unterstützen alle Geschlechter aktiv bei der Planung einer Elternzeit.

EIN FLEXIBLER WIEDEREINSTIEG, ZUM BEISPIEL DURCH DIE INDIVIDUELLE EINTEILUNG DER ARBEITSZEIT ODER TEILZEITMODELLE, ERLEICHTERN DIE RÜCKKEHR IN DIE ADACORGROUP.

An den Standorten Gütersloh und Offenbach bieten wir Mitarbeitenden ein Eltern-Kind Büro, das bei Betreuungsgenpässen genutzt wird.



aller frisch gebackenen Eltern (drei Männer und eine Frau, darunter auch eine Führungskraft) haben bei uns im Jahr 2021 Elternzeit genommen.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist es, kranke Arbeitnehmer:innen wieder in den Betrieb einzugliedern, ihre Fehlzeiten zu verringern, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und bei langfristigen Erkrankungen den Arbeitsplatz von Mitarbeitenden zu erhalten. Bei der Adacor Group wird den Kolleg:innen dafür eine externe Managerin zur Seite gestellt, die die Wiedereingliederung zum Wohle der Mitarbeitenden begleitet.

DANK DIESER MASSNAHMEN KONNTEN WIR IN 2021 DREI MITARBEITENDE ERFOLGREICH WIEDEREINGELIEDERN.

BETRIEBLICHES REHA-MANAGEMENT

Wer schon einmal den Weg aus einem Burnout, einer schweren Krankheit oder einem schlimmen Unfall zurück ins Leben begleitet hat, wird bestätigen, dass vieles nicht so optimal verläuft, wie man sich das eigentlich wünscht. Wichtige Therapieplätze sind bereits auf Monate ausgebucht, Kostenübernahmen werden abgelehnt, und die Ausfallzeit belastet zunehmend die Kolleg:innen am Arbeitsplatz. Im Jahr 2021 haben wir ein betriebliches Reha-Management etabliert, um Betroffene zielgerichtet unterstützen zu können.



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern:

MEDIEN MONSTER

Medien kreativ begreifen



Mehr Infos zu den Medien-Monstern und den Projekten:
www.medienmonster.info

MEDIENSCHULPROJEKT

Mit dem 2015 gegründeten gemeinnützigen Verein MedienMonster e. V. fördert die Adacor Group gezielt Medienbildung und -kompetenz von Schüler:innen. 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 KINDER NICHT NUR DIE TECHNISCHEN FUNKTIONSWEISEN DIGITALER MEDIEN KENNEN, SONDERN SETZEN SICH AUCH KREATIV MIT DEN MÖGLICHKEITEN DIESER ANGEBOTE AUSEINANDER. GLEICHZEITIG ERLERNEN SIE EINEN KRITISCHEN UND VERANTWORTUNGSVOLLEN UMGANG MIT DEN TOOLS DER DIGITALEN WELT.

Die MedienMonster schulen Erzieher:innen 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. Zudem besteht ein konstanter Austausch mit den Schülern und Bildungsbüros der Region. Seit Mitte 2020 wird das Angebot um Webinare ergänzt.

Im Jahr 2021 [2020] durchgeführte Maßnahmen:

- 90** [26] Projekttag & Projektwochen
- 31** [22] Workshops mit Fachkräften
- 4** [42] Webinare
- 31** [22] Elternabende & Vorträge

* In vielen Institutionen wurden wiederholt Projekte durchgeführt.

Im Jahr 2021 [2020] haben wir dabei erreicht:

- 40** [31] Institutionen*
- 1.350** [500] Schüler:innen
- 750** [500] Pädagogische Fachkräfte
- 80** [30] Eltern

AUFBAU EINER EIGENEN FACHBIBLIOTHEK

An unserem Standort Offenbach findet sich eine große Auswahl an Fachliteratur zur freien Verfügung. Mitarbeitende können Bücherwünsche per Mail bei unserer Teamassistenz anfragen und sich ihr neues Buch direkt ins Büro liefern lassen. Nach dem Lesen wandert das Buch dann in unsere Bibliothek.

ERWORBENES WISSEN WIRD IM TEAM GETEILT.



KOMMUNIKATIONS- TRAINING UND -COACHING

Allen Mitarbeitenden steht ein Kommunikationscoach zur Verfügung, seit dem Jahr 2020 auch online.

2019 haben 12 Mitarbeitende das Angebot genutzt.

2020 haben 15 Mitarbeitende das Angebot genutzt.



2021 haben

23

Mitarbeitende das Angebot genutzt.

WEITERBILDUNGS- MASSNAHMEN

Unsere Mitarbeitenden können aktuell aus 38 verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen auswählen und auch selbst weitere Angebote vorschlagen. Neben den fachlichen Schulungen werden beispielsweise auch Fortbildungen im Bereich Kommunikation, Eignungsdiagnostik, Arbeitssicherheit und Compliance angeboten. Jedes Team kann frei über ein Weiterbildungsbudget verfügen, um Know-how aufzubauen.

WER SICH WEITERBILDET, BRINGT SEIN NEUES WISSEN AKTIV INS UNTERNEHMEN EIN, SO-DASS DER WISSENSTRANSFER DIREKT GEFÖRDERT WIRD.

Wer mag, kann sich in einer Community of Practice zu wechselnden Themen einbringen. Diese praxisbezogenen Angebote werden von den Teams selbst organisiert. Seit 2020 nehmen Mitarbeitende vermehrt die Möglichkeit wahr, fachlich passende Webinare zu besuchen. In 2021 wurde das Format „Lunch & Learn“ ins Leben gerufen. Dieses informelle Format fördert die kontinuierliche Weiterbildung. Das Ziel ist, dass sich Kolleg:innen auf Themen einlassen, mit denen sie zuvor noch nicht vertraut waren und voneinander lernen. Zudem wurden in 2021 unsere Onboarding-Schulungen für neue Mitarbeitende überarbeitet. Themen sind hier zum Beispiel „Kultur & Werte“, „Benefits“ und „agile Arbeitsmethoden“.

AUSBILDUNG IN DER ADACOR GROUP

Wir bilden seit 2005 in den Berufen „Fachinformatiker:in Systemintegration“ und „Fachinformatiker:in Anwendungsentwicklung“ aus. 2020 startete erstmals ein Kollege seine Ausbildung zum mathematisch-technischen Softwareentwickler. Unsere 2019 gegründete Ausbildungsgilde besteht aus sechs Mitarbeitenden, 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. In 2021 haben wir zudem ein Ausbildungsmonthly etabliert, in dem Auszubildende, Ausbilder:innen und eine Mitarbeiterin aus der Personalabteilung über aktuelle Themen informieren. Unsere Azubis werden ab dem ersten Tag voll digital ausgestattet, so dass sie ebenfalls remote arbeiten können. Seit unserer Gründung im Jahr 2005 haben wir zehn Menschen erfolgreich ausgebildet und zu 80 Prozent übernommen. Im Sommer 2022 werden voraussichtlich zwei weitere Kolleg:innen ihre Ausbildung erfolgreich bei uns abschließen.

50 %
ÜBERNAHMEQUOTE
IM JAHR 2021 (1 AZUBI)

100 %
IM JAHR 2020 (1 AZUBI)

100 %
IM JAHR 2019 (1 AZUBI)

10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu verringern:

WUNSCHBAUMAKTION

Im Dezember 2021 haben wir mit dem St. Josephshaus in Groß-Zimmern bereits im sechsten 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 65 persönliche Wünsche aufgeschrieben. Die Mitarbeitenden der Adacor Group haben sie allesamt erfüllt.



50
Wünsche
erfüllt
2019



60
Wünsche
erfüllt
2020



65
WÜNSCHE
ERFÜLLT
2021

VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PFLEGE

Wir streben die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege 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 Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden. Um unsere Mitarbeitenden kontinuierlich gut zu informieren, veröffentlichen wir regelmäßig Blogposts zum Thema Familie, Pflege und Beruf und haben einen Leistungskatalog für unsere Guides erstellt. Mit ihrem Know-how stehen unsere Elternguides den Mitarbeitenden und deren Partner:innen als Ansprechpartnerinnen zur Seite, wenn es um Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Planung von Elternzeit oder Kinderbetreuung geht. In Einzelgesprächen bieten sie eine individuelle Beratung und Hilfestellung an. Unser Pflegeguide ist Ansprechpartnerin und Vertrauensperson für pflegende Beschäftigte und kennt die gesetzlichen Regelungen, regionale Hilfsangebote und innerbetriebliche Lösungen zur Entlastung von pflegenden Beschäftigten. Mit diesem Angebot möchten wir unsere Mitarbeitenden in möglichst allen Lebenslagen bestmöglich unterstützen und unsere Mitarbeitenden für das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege & Beruf sensibilisieren.

2

ELTERN-
GUIDES

1

PFLEGE-
GUIDE



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.

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH

😊
2017, 2019 und 2021 Auszeichnung als familienfreundliches Unternehmen in Offenbach am Main durch die Stadt Offenbach (Frauenbüro).

üff familien
freundlich in
Offenbach
Unternehmen ausgezeichnet im Jahr 2021

Eltern

😊
2018 und 2019 Auszeichnung als eines der besten Unternehmen für familienfreundliches Arbeiten in Deutschland von der Zeitschrift ELTERN.

😊
2018, 2019, 2020, 2021 Auszeichnung als eines der besten Unternehmen für Frauen in Deutschland von der Zeitschrift BRIGITTE.

Brigitte

FOCUS
TOP
ARBEITGEBER
MITTELSTAND

😊
2018, 2019, 2020, 2021 Auszeichnung als Top Arbeitgeber im deutschen Mittelstand durch FOCUS BUSINESS, auf Basis einer unabhängigen Datenerhebung.

Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig zu gestalten:

FIRMENFAHRRÄDER

Seit 2020 bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fahrräder über unser Unternehmen zu leasen. Wir sehen Firmenfahrräder als eine Möglichkeit, Gesundheit und Umweltschutz zu vereinen und einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten. Radfahren gilt als entspannte Mobilität, frei vom Stress des Staus oder der Parkplatzsuche. An den Standorten Offenbach und Essen stehen den Mitarbeitenden zusätzlich Dienstfahrräder für kleinere Besorgungen zur Verfügung.



Den Erfolg unserer Maßnahmen beweisen die geringen Fluktuationsraten:

9,6%
2019

5,2%
2020

8,7%
2021

Unsere für das Jahr 2022 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Soziales:

WEITERENTWICKLUNG
DES HANDBUCHS FÜR
MITARBEITENDE



WEITERENTWICKLUNG DES
HYBRIDEN ARBEITSMODELLS
FÜR MEHR FLEXIBILITÄT



WEITERBILDUNGS-
KAMPAGNE

2 WEITERE AUSZU-
BILDENDE WERDEN
EINGESTELLT

AUSBAU DES
DIVERSITY-
ENGAGEMENTS

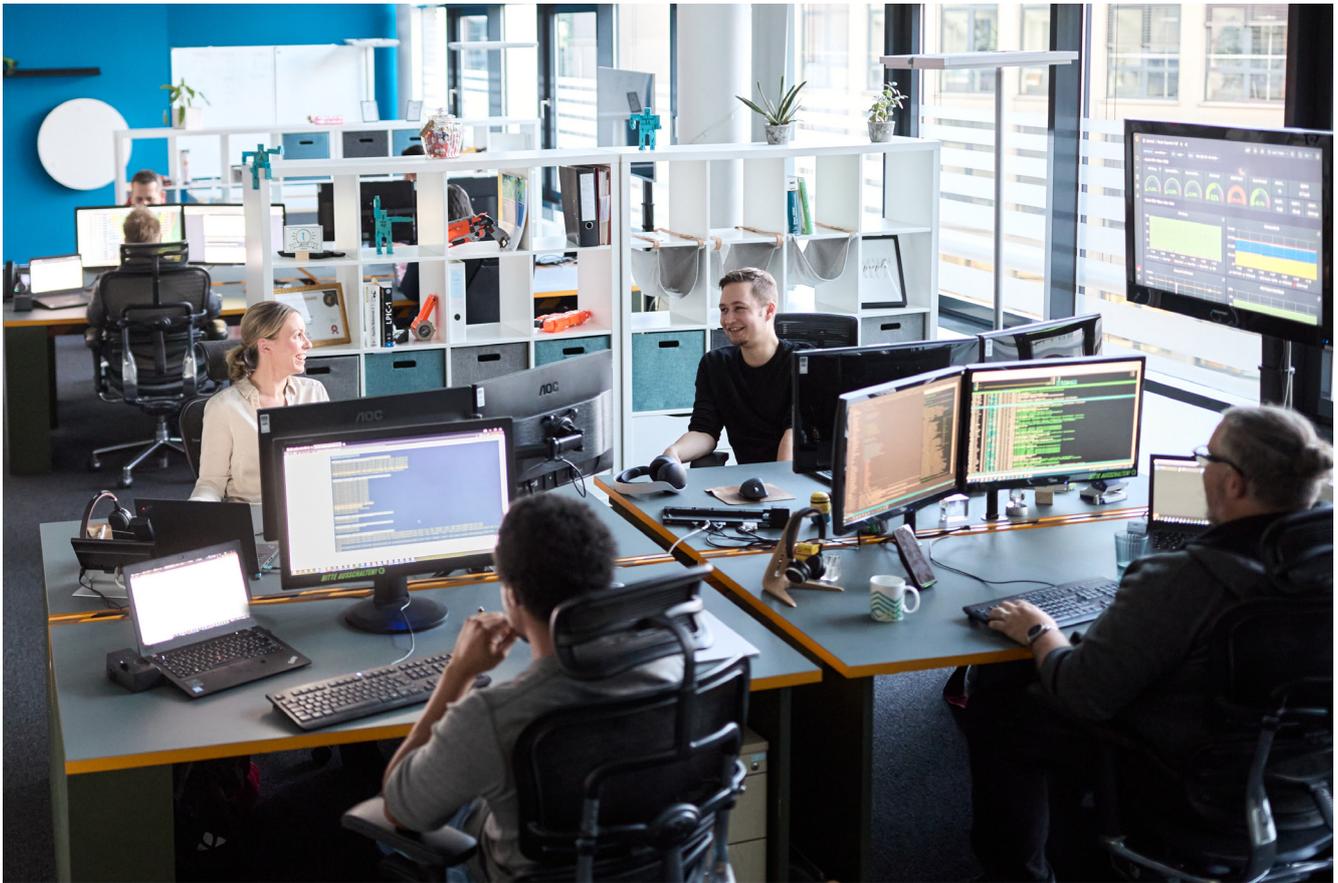
WEITERENTWICKLUNG DES
KARRIERE-FRAMEWORKS

WEITERENTWICKLUNG DES
AUSBILDUNGSPROGRAMMS

WIRKUNGSBEREICH UNTERNEHMENSFÜHRUNG

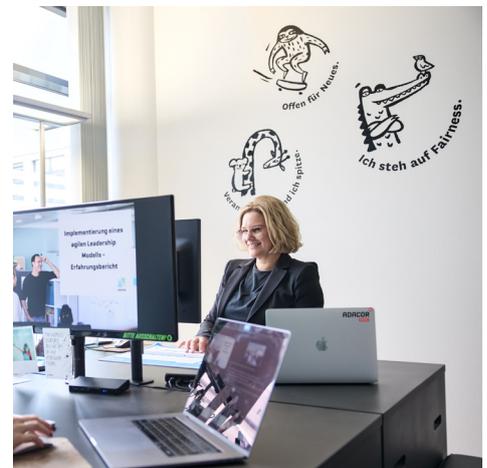
Gute Unternehmensführung bedeutet für uns werteorientiertes Handeln. Als Unternehmen haben wir eine klare Vision, die unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte als Handlungsmaxime und Richtschnur leitet. Klare Strukturen und Prozesse unterstützen alle Beteiligten darin, das in der Vision verankerte Ziel zu erreichen. Über ein Strategiepapier und OKR-Planungen binden wir alle Abteilungen aktiv ein. Ein von neutraler Stelle auditiertes internes Kontrollsystem und Zertifizierungen in allen geschäftsrelevanten Bereichen sowie eine unabhängige interne Revision stellen die gebotene Sorgfalt und Compliance unternehmensweit sicher. Ein Executive-Team, das alle Bereiche des Unternehmens repräsentiert, unterstützt die Geschäftsführung in ihren Führungsaufgaben. So stellen wir eine transparente und konstante Kommunikation der Unternehmensziele, der aktuellen Zahlen und der laufenden Initiativen in allen Unternehmensbereichen sicher.





Die Frauenquote in der IT lag 2021 bei 18% [Quelle: businessinsider.de]. In der Adacor Group liegt sie bei 27,5%.

Werteorientiertes Handeln ist für uns die Basis einer guten Unternehmensführung.



Offener Umgang und Austausch wird über alle Hierarchieebenen hinweg gefördert.



Ein umfangreicher Onboardingprozess sorgt für schnelle und nachhaltige Integration von neuen Mitarbeitenden.

WIRKUNGSBEREICH UNTERNEHMENSFÜHRUNG

5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen:

DIVERSITY MANAGEMENT

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.

WIR HABEN UNSERE STELLENAUSSCHREIBUNGEN SCHON VOR DER GESETZLICHEN REGELUNG GENDERNEUTRAL FORMULIERT. DAMIT SICH NIEMAND BENACHTEILIGT FÜHLT, GENDERN WIR AUCH UNSERE INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION INKLUSIVE ALLER PRÄSENTATIONEN.

In den Büroräumen haben wir alle Toiletten- und Duschräume genderneutral beschriftet. Unsere Räumlichkeiten sind barrierefrei und auch eine Toilette für Menschen mit Behinderung ist vorhanden – auch dafür sind wir offen und vorbereitet. So werden Bewerber:innen mit einer Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt. Auf das Thema Gleichstellung machen wir das ganze Jahr über mit einem Diversity-Kalender aufmerksam und führen Aktionen durch, um die Belegschaft zu sensibilisieren und Verständnis zu generieren. In unserem Intranet werden zu den jeweiligen Themen informative Blogbeiträge veröffentlicht. Zudem hängt in unserem Büro am Standort Offenbach eine bunt gestaltete Papierwand mit der Frage „Was bedeutet Vielfalt für dich?“. Im Mai 2021 haben wir in Zusammenarbeit mit den Firmen Atlas Copco und mybreev GmbH aus Essen eine langfristige Initiative – Vielfalt verbindet Unternehmen – gestartet, die Unternehmen unterstützen soll, ein eigenes Diversity-Management zu etablieren. Zusammengefasst in dem „Essential Toolbox“-Newsletter geben wir eine Einführung in das Thema Diversity-Management, stellen Best Practice vor und zeigen How-Tos für Themen wie die Erstellung von genderneutralen Stellenanzeigen. In 2021 haben sich 47 externe Personen bzw. Firmenvertretende für diesen Newsletter angemeldet. Mehr Informationen unter: www.vielfalt-verbundet-unternehmen.de

GENDERVARIATION IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



	♀	♂	♀♂
Teamleitung	3	7	0
Bereichsleitung	2	3	0
Geschäftsführung	0	4	0

ÜBERNAHME DER KINDERGARTEN- BEITRÄGE

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.

2021 HABEN 100 PROZENT UNSERER MITARBEITENDEN MIT KINDERN IM PASSENDEN ALTER DIESE UNTERSTÜTZUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN.

GESAMTE GEZAHLTE KINDERGARTEN- BEITRÄGE:

15.500 €



11.500 €



14.000 €



GLEICHSTELLUNG

In der Adacor Group besteht die absolute Gleichstellung aller Geschlechter. Diese wird bei allen Bewerber:innen für Vakanzen sowie bei Gehaltsverhandlungen zugrunde gelegt.

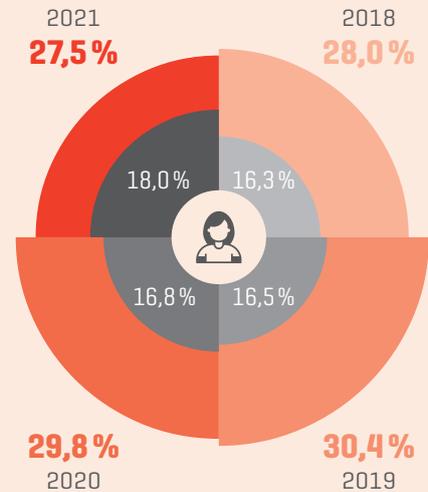
DER PROZENTSATZ DER IM UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGTEN FRAUEN LIEGT ÜBER DEM DEUTSCHEN DURCHSCHNITT.

Wir nutzen standardisierte Bewerbungsgespräche und Auswertungskriterien und führen standardisierte Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden durch. So stellen wir die Vergleichbarkeit sicher und vermeiden Benachteiligungen. Unsere Gleichstellungsbeauftragte überwacht diese Maßnahmen und unterstützt das Unternehmen beim DiversityManagement.

Demographische Verteilung unserer Mitarbeitenden:

	gesamt	♀	♂	♀♂
unter 30	26	7	19	0
30-50	64	14	50	0
über 50	12	6	6	0
gesamt	102	27	75	0

Höhere Frauenquote in der IT-Branche bei der Adacor Group [▲] als beim deutschen Durchschnitt [▲]:



Quellen:
Wollmilchsau.de
Businessinsider.de



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern:

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 und die 17 Nachhaltigkeitsziele des UN Global Compact zu unterstützen.

ETHISCHE RICHTLINIEN

Die in unseren ethischen Richtlinien festgelegten Vorgaben verbieten alle Handlungen, mit denen Mitarbeitende lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden könnten. Verstöße ahndet die Geschäftsführung.

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.

95

UNBEFRISTETE
VERTRÄGE

3

AUSZU-
BILDENDE

4

WERK-
STUDIERENDE

UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Wir wollen auch mit unseren Mitarbeitenden langfristige Partnerschaften eingehen und bieten daher ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge an.

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 erreichen, haben wir dafür eine eigene Corporate Identity entwickelt. Über Umfragen und unser Stimmungsbarometer bekommen wir immer wieder einen Überblick über die aktuellen Bedürfnisse und Wünsche aller Kolleg:innen. Mit unserer Kudowall möchten wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, einfach mal „Danke!“ zu sagen und Anerkennung für die Leistung anderer zu zeigen. Der Begriff „Kudo“ kommt aus dem griechischen und bedeutet „Anerkennung, Lob“.

KLARTEXT

So machen wir das.



AGILES 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.

INTEGRATION VON NEUEN MITARBEITENDEN

Wir haben ein Onboarding-Programm, das mit der Vertragsunterschrift startet.

NEUE MITARBEITENDE ERHALTEN VON UNS IN DEN 12 WOCHEN VOR IHREM START REGELMÄSSIG POST MIT NÜTZLICHEN INFOS RUND UM DIE UNTERNEHMENSGRUPPE.

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 regelmäßig Onboarding Mails, um sich zurecht zu finden und organisatorische Abläufe in der Adacor Group kennenzulernen. Abgerundet wird das Programm durch personalisierte Einarbeitungspläne, eine Roadmap und Schulungen, in denen sie fachlich sowie zur Unternehmenskultur und unseren Werten abgeholt werden.

ERWARTUNGSMANAGEMENT

Die Beziehung, die Arbeitnehmende und Führungskräfte eingehen, ist eine extrem sensible sozial-psychologische Austauschbeziehung. Beide Seiten haben Erwartungen, deren Einhaltung (bewusst und unbewusst) und deren Erfüllung kontinuierlich überprüft werden. Nicht erfüllte Erwartungen führen auf beiden Seiten zu Enttäuschungen und untergraben Vertrauen.

WIR HABEN DAHER FÜR DIESE BEREICHE ROLLEN - UND AUFGABENBESCHREIBUNGEN ERSTELLT, DIE KLAR DEFINIEREN, WAS VON MITARBEITENDEN IN WELCHER ROLLE ERWARTET WIRD.

Für die Führungsrollen gibt es ebenfalls klare Beschreibungen, sodass die Mitarbeitenden um die Erwartungen an diese Rollen wissen und die entsprechenden Zusagen einfordern können.

12 WOCHEN LANG JEDE 2. WOCHEN NÜTZLICHE COUNTDOWN-BIS-ZUM-START-INFOS PER POST VON UNS





SONDERURLAUB

Seit 2017 erhalten in der Adacor Group die Partner:innen 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. Seit 2021 bekommen Mitarbeitende bei 5, 10 oder 15 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Tag Sonderurlaub im Jubiläumsjahr.



1-3 TAGE SONDERURLAUB

TEAMEVENTS

Wir veranstalten bis zu zehnmal pro Jahr standortübergreifende Team-events 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. Im Jahr 2021 fanden unsere Events überwiegend online, aber nach Möglichkeit auch teilweise in kleiner Runde in den Büros statt.

HYBRIDES ARBEITSMODELL

Für mehr Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir 2021 ein hybrides Arbeitsmodell eingeführt. Alle Mitarbeitenden, deren Aufgabengebiet es zulässt, können bis zu zwei Tage in der Woche remote arbeiten. 95 % des Teams nutzen dieses Angebot aktiv.

95 % DER MITARBEITENDEN ARBEITEN HYBRID

VERTRAUENSARBEITSZEIT

Wir leben in der Adacor Group Vertrauensarbeitszeit als Modell der Arbeitsorganisation. Bei uns steht die Erledigung der vereinbarten Aufgaben und nicht die zeitliche Präsenz der Mitarbeitenden im Vordergrund.

DURCH DIESES VORGEHEN STEIGERN WIR DIE LEISTUNGSRESSOURCEN DER MITARBEITENDEN WIE QUALIFIKATION, EIGENVERANTWORTUNG, UNTERNEHMERISCHES DENKEN, ZUVERLÄSSIGKEIT, TEAMFÄHIGKEIT UND SOZIALKOMPETENZ.



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.

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.



AUSZEICHNUNGEN GREAT PLACE TO WORK DEUTSCHLAND

- 2017/2018 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber Hessen
- 2017/2018 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber ITK
- 2019/2020 Auszeichnung als Great Place to Work Certified Unternehmen
- 2019/2020 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber Hessen
- 2019/2020 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber ITK
- 2019/2020 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber Deutschland
- 2021/2022 Auszeichnung als Great Place to Work Certified Unternehmen

KOALITIONSFREIHEIT

Wir respektieren das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Beschäftigten sowie das Recht auf Kollektivverhandlung.

FÜHRUNGSLEITFÄDEN

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

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.



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, alle Maßnahmen bezogen auf die Unternehmensziele der anderen Teams einzusehen.

Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherzustellen:

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.

ELEKTROSCHROTT-RECYCLING

Unser Elektroschrott-Recyclingpartner wendet modernste Verfahren zur umfassenden Wiederverwertung von Metallen und Elektronikbauteilen an. Durch diese Technologien kann die Qualität der behandelten Sekundärrohstoffe auf ein neues Niveau gehoben werden. Damit unterstützen wir das Sichern wertvoller Ressourcen für zukünftige Generationen.

ZUSAMMENARBEIT, KOOPERATION, PARTNERSCHAFT

DIE ADACOR GROUP WÄHLT ALLE LIEFERANT:INNEN UND PARTNER-UNTERNEHMEN HINSICHTLICH DER NACHHALTIGKEIT IHRER GESCHÄFTS-PRINZIPIEN AUS.

Mit einem eigens dafür entwickelten Fragebogen und einem festgelegten Prozess überprüfen wir all unsere Kooperationspartner:innen intern. Schlüssellieferant:innen prüfen wir jährlich neu.

CARITASBOX FÜR DRUCKERPATRONEN

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.

709.793 €

SEIT 2006 FÜR SOZIALE PROJEKTE



Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz zu ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufzubauen:

KORRUPTION

Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich zum Themenkomplex „Korruption und Vorteilsnahme“ im weitesten Sinne zu informieren.

ERKENNEN UNSERE BESCHÄFTIGTEN FEHLERHAFT ORGANISATIONSSTRUKTUREN ODER BEMERKEN SIE KORRUPTIONSVERSUCHE, SIND SIE ANGEHALTEN, SICH UNVERZÜGLICH AN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG ZU WENDEN.



WHISTLE- BLOWER- 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.

IT-SICHERHEIT UND COMPLIANCE

- ☺ INFORMATIONSSICHERHEITSBEAUFTRAGTER
- ☺ IT-COMPLIANCE BEAUFTRAGTER
- ☺ UNABHÄNGIGER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER
- ☺ MONATLICHER NEWSLETTER INFORMIERT ALLE BESCHÄFTIGTEN ÜBER AKTUELLE THEMEN



ISO-27001-ZERTIFIZIERT

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

RISIKOMANAGEMENT

EIN ERFOLGREICH IMPLEMENTIERTES RISIKOMANAGEMENT HILFT UNS IM VORFELD, KRITISCHE IT-PROZESSE ZU ERKENNEN UND IM BEDARFSFALL GEGENMASSNAHMEN EINZULEITEN.



FREIWILLIGE 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 bildet 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 auditert.



VDA-ISA-ZERTIFIZIERT

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.

INTERNE REVISION

2019 haben wir eine interne Revision aufgebaut. Sie prüft und überwacht interne Arbeitsprozesse auf deren Richtigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit.

Unsere im Jahr 2021 umgesetzten Maßnahmen, um Umsetzungsmittel zu stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben zu erfüllen:

COMMITMENT AUF DIE 17 UN-ZIELE

WIR INFORMIEREN ALLE NEUEN MITARBEITENDEN BEI IHRER EINSTELLUNG AUSFÜHRICH 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.

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



Unsere für das Jahr 2022 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Unternehmensführung:

REZERTIFIZIERUNGS-AUDIT ISO 27001



REZERTIFIZIERUNGS-AUDIT VDA ISA FÜR TISAX

JÄHRLICHES AUDIT DER INTERNEN REVISION

JÄHRLICHES IKS-AUDIT

ERHÖHUNG DER FRAUENQUOTE IN UNSEREN IT-JOBS

Die Geschäftsführung der Adacor Group kontrolliert in Management Meetings regelmäßig alle umgesetzten Maßnahmen und implementierten Prozesse, um möglichst zielgerichtet und sinnvoll den Weg für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen zu ebnen. Wir diskutieren aktiv die Bedeutung des UN Global Compact für die Adacor Group mit allen Mitarbeitenden. Die Einbettung der zehn Prinzipien und 17 Ziele in die Arbeitsabläufe und in die Unternehmenskultur unterstützen alle Abteilungen. Darüber hinaus sehen wir die Verankerung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in unsere Unternehmensstrategie als Ansporn für einen stetigen Weiterentwicklungsprozess.



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
Internet: www.adacor.com
www.filoo.de
jobs.adacor.com

Design:

KINOBLAU Design

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.

