



THINK
DIFFERENT

UN GLOBAL COMPACT
NACHHALTIGKEITSBERICHT
2019

ADACOR GROUP

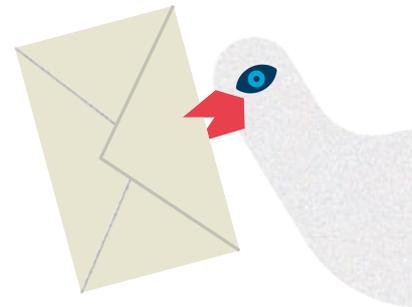
Der UN Global Compact ist ein weltweites Übereinkommen zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung. Kofi Annan, der damalige Generalsekretär der Vereinten Nationen, gründete die Initiative im Jahr 2000.

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	6
● Arbeitsnormen	12
● Umweltschutz	16
● Korruptionsbekämpfung	18



BRIEF DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Im Dezember 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

Adacor nimmt seit 2012 am UN Global Compact teil. Zur Dokumentation veröffentlichen wir jährlich unseren Nachhaltigkeitsbericht. Dieser entspricht gleichzeitig unserer Communication on Progress im Rahmen der Initiative. Das heißt, wir verpflichten uns, jährlich über den Fortschritt zu berichten, den wir bei der Umsetzung der zehn Prinzipien und der damit verbundenen Aktivitäten zur Förderung unserer Nachhaltigkeit erzielen.

Wir halten die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ein, indem wir diese in unsere Unternehmenskultur und unser Tagesgeschäft integrieren. Zusätzlich ergreifen wir Maßnahmen, die sich an den Prinzipien orientieren, und entwickeln diese kontinuierlich weiter.

Sämtliche Ergebnisse unserer Aktionen kommunizieren wir transparent an unsere Stakeholder und die Öffentlichkeit. Unser Umfeld ersuchen wir, die Prinzipien des UN Global Compact ebenfalls zu unterstützen.

Wir sind stolz darauf, dass wir seit unserem Beitritt zum UN Global Compact so viele Maßnahmen umgesetzt und damit einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden und Kundinnen, Partner und Partnerinnen, unsere Mitarbeitenden und unser Umfeld geschaffen haben.

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 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 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 Lieferanten und Lieferantinnen, 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.

ARBEITSNORMEN

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.

UMWELTSCHUTZ

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.

KORRUPTIONS- BEKÄMPFUNG

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

TOGETHER





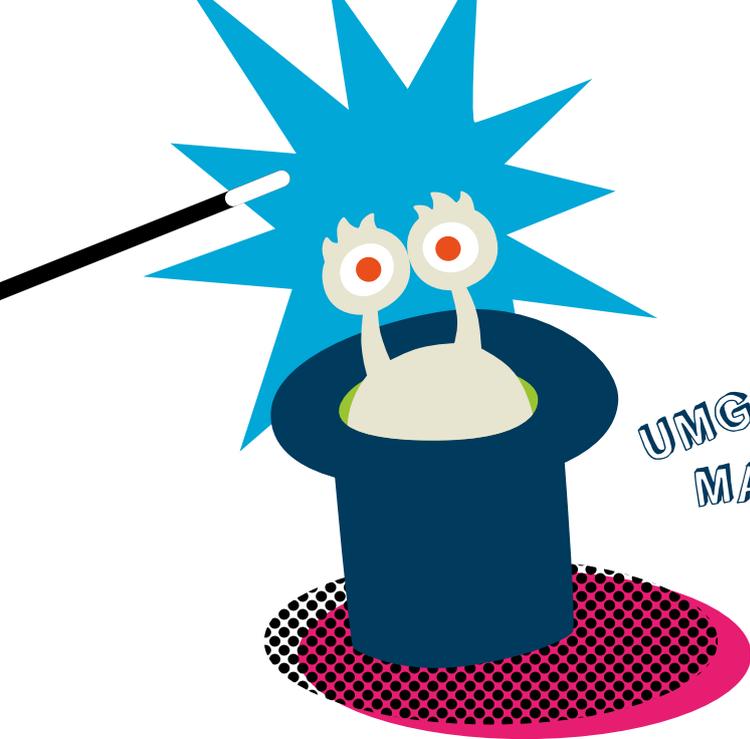
Im Zentrum der internationalen Menschenrechte stehen die **Freiheit**, die **Gleichheit** und die **Würde** aller Menschen sowie das Anrecht auf Gleichbehandlung.



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 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 aufwendiger Onboarding-Prozess startet schon mit der Vertragsunterschrift und zeigt allen neuen Beschäftigten unserer Unternehmensgruppe die Wertschätzung, die wir allen Mitarbeitenden entgegenbringen. Ein Mentor/innenprogramm sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende schnell Teil des Unternehmens werden.

✔ **QUALITÄTEN UND PRINZIPIEN** – Wir haben mit der gesamten Belegschaft Prinzipien und Qualitäten entwickelt, nach denen wir miteinander arbeiten möchten und in denen wir uns weiterentwickeln wollen.

✔ **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.

✔ **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.

✔ **MENSCHENMÖGLICHES E. V.** – „Schwere Last von kleinen Schultern nehmen“ ist eines der Projekte des Vereins Menschenmögliches. Der Verein begleitet Familien bei schwerer Krankheit und Trauer. Im Zuge dieses Projektes wurde ein komplettes Kinderzimmer eingerichtet. Adacor hat sich maßgeblich an der Umsetzung beteiligt.

✔ **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. 2019 haben die MedienMonster mit ihren Projekten 1.000 Schülerinnen und Schüler erreicht, 300 Eltern aufgeklärt und mit 500 Lehrerinnen und Lehrern Workshops durchgeführt. Es besteht ein konstanter Austausch mit dem Schulamt Essen. Mehr Infos zu den MedienMonstern und den Projekten: www.medienmonster.info



✔ **WUNSCHBAUMAKTION** -

Im Dezember 2019 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 50 persönliche Wünsche aufgeschrieben. Die Mitarbeitenden der Adacor Group haben sie allesamt erfüllt.



unternehmerisches Denken, Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz.

✔ **GESUNDHEITSVORSORGE** - Wir investieren vorbeugend in die Gesundheit unserer Beschäftigten. 2019 haben wir einen Fitnesscoach eingestellt, 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.

✔ **GESUNDE ERNÄHRUNG** - Es ist uns wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden gesund ernähren. Am Standort Offenbach haben wir eine große Küche eingerichtet. In dieser können sich die Mitarbeitenden selbst ein gesundes Essen zubereiten. Regelmäßige Kochworkshops und 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.

✔ **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. 2019 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. 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.

✔ **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,

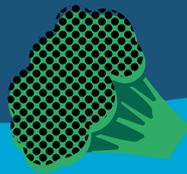
✔ **ELTERNZEIT** - Wir unterstützen alle Geschlechter (männlich/weiblich/divers) aktiv bei der Planung einer Elternzeit. Ein flexibler Wiedereinstieg, zum Beispiel durch die individuelle Einteilung der Arbeitszeit oder Teilzeitmodelle, erleichtert die Rückkehr in die Unternehmensgruppe.

✔ **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** - Unsere Mitarbeitenden haben 2019 48 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.

✔ **FUHRPARKMANAGEMENT** - Wir haben unser Fuhrparkmanagement ausgelagert, um für alle Mitarbeitenden eine transparente und faire Kostenstruktur der Firmenwagen zu gewährleisten.

RELAX



Betriebliche Leistungen für die Mitarbeitenden

- 😊 Weiterbildungsmaßnahmen
- 😊 Betriebliche Altersvorsorge
- 😊 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
- 😊 Lohnfortzahlung und Wiedereingliederungsmaßnahmen im Krankheitsfall
- 😊 Firmenhandys, die auch privat genutzt werden dürfen
- 😊 Firmenhandys für Azubis

Geplante Maßnahmen 2020

- Wir entwickeln das Projekt MedienMonster weiter und bauen die damit verbundenen Maßnahmen aus. 2020 erweitern wir unser Angebot an Workshops.
- Zusammenarbeit mit dem FIRES Epilepsie Hilfswerk
- Anschaffung von Firmenfahrrädern
- Angebot von Leasing-Fahrrädern für alle Mitarbeitenden
- Erweiterung der Onboarding-Maßnahmen
- Ausbau der Wertekommunikation
- Ausbau der firmeneigenen Bibliothek mit aktuellen Fachbüchern

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



BALANCE



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.

✔ **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. Die Ergebnisse liegen im exzellenten Bereich, woraus für 2020 weitere Auszeichnungen in den Kategorien „Beste Arbeitgeber ITK“, „Beste Arbeitgeber Deutschland“ und „Beste Arbeitgeber Hessen“ anstehen.

✔ **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.

✔ **GLEICHSTELLUNG** – In der Adacor Group besteht die absolute Gleichstellung aller Geschlechter. Diese wird bei allen Bewerberinnen und Bewerbern für Vakanzstellen 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.

✔ **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.

✔ **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. Zusätzlich hat die Zeitschrift ELTERN die Adacor Group 2018 und 2019 als Unternehmen für familienfreundliches Arbeiten ausgezeichnet, und die Zeitschrift BRIGITTE kürte uns 2018 und 2019 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 und 2019 im deutschen Mittelstand.

Der Standort Gütersloh mit der Filoo GmbH wurde 2019 für das außerordentliche Engagement mit der Auszeichnung „Familie gewinnt“ geehrt. Diese Auszeichnung prämiert 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.

✔ **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 auf die 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** - Unser Kommunikationscoach steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Er trainiert mit jedem/jeder seine/ihre persönlichen Kommunikationsfähigkeiten und befähigt zu einem besseren Verständnis der eigenen Wirkung in Gesprächen.

✔ **AUSBILDUNG IN DER ADACOR GROUP** - Wir bilden seit 2005 in den Berufen Fachinformatiker Systemintegration und Fachinformatiker Anwendungsentwicklung aus. 2019 haben wir das Ausbildungskonzept für den Mathematisch-technischen Softwareentwickler (m/w/d) erstellt und diese Ausbildungsstelle ausgeschrieben. Wir haben 2019 eine Ausbildungsgilde gegründet, um das Thema Ausbildung bei Adacor kontinuierlich bereitzustellen, und eine Plattform für Azubis, um diese umfassend zu betreuen.



Geplante Maßnahmen 2020

- Arbeitsplatzgestaltung und Weiterführung der Teamevents
- Weiterentwicklung des Handbuchs für Mitarbeitende
- Planung und Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Work-Life-Balance der Mitarbeitenden
- Veranstaltung regelmäßiger Meetups
- Weiterentwicklung des Karriere-Frameworks
- Erstellen eines Angebotskataloges für die Elternguides und den Pflegeguide
- Einführung eines anonymen Befragungstools, um regelmäßig Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden oder Ähnlichem durchzuführen
- In 2020 bieten wir an unserem Standort Gütersloh erstmalig eine Ausbildung in dem Bereich Kaufmann (m/w/d) für Büromanagement an



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 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). 2019 kompensierte Adacor insgesamt 146.040 Kilogramm CO₂.

✔ **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.

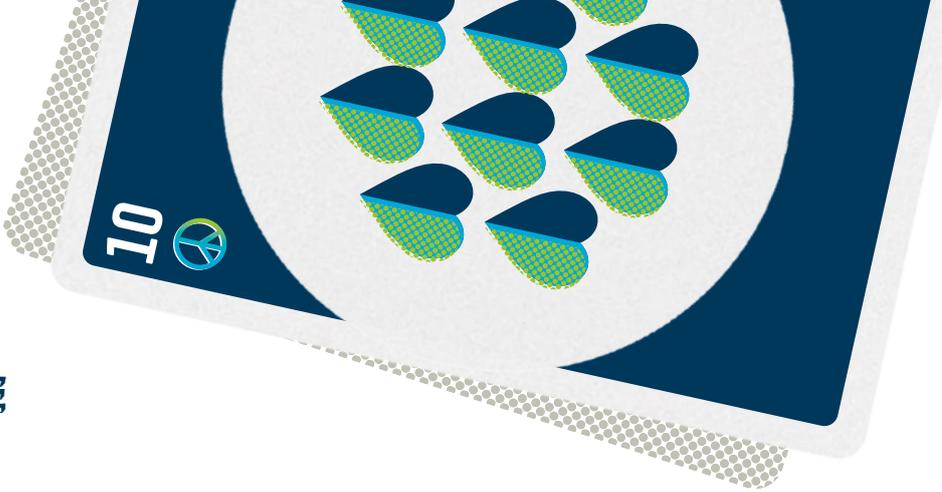
✔ **UMWELTALLIANZ HESSEN** – Seit 2014 sind wir Mitglied der Umweltallianz Hessen, einer Kooperation der Hessischen Landesregierung, der hessischen Wirtschaft und der Kommunen. Ziel der Allianz ist es, ökologische, ökonomische und soziale Ziele in Übereinstimmung zu bringen und die nachhaltige Entwicklung 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

✔ **CO₂-NEUTRALER VERSAND** – Wir haben alle Post- und Paketsendungen auf CO₂-neutralen Versand umgestellt.

✔ **CO₂-NEUTRALER DRUCK** – Das Ausdrucken aller Materialien erfolgt bei uns CO₂-neutral. 2019 haben wir dadurch etwa 409 Kilogramm CO₂ kompensiert und damit das Projekt Waldschutz Kasigau Wildlife Corridor Kenia unterstützt.

Geplante Maßnahmen 2020

- Ausweitung der CO₂-Kompensation mithilfe von atmosfair
- Kontinuierliche Anstrengung für noch effektivere Wärmeführung und Kühlung in den Rechenzentren
- Teilnahme am GHG – Greenhouse Gas Protocol Standard
- IGV Partnership



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 nach ISO 27001 ausgebaut.
- ✔ **AUDIT ISO 27001** – 2019 erfolgte das Zertifizierungsaudit ISO 27001.
- ✔ **INTERNE REVISION** – 2019 haben wir eine interne Revision aufgebaut.
- ✔ **VDA-ISA** – Wir berücksichtigen die Anforderungen des VDA-ISA und haben 2019 ein Re-Zertifizierungsaudit durchgeführt.

Geplante Maßnahmen 2020

- ISO-27001-Zertifizierung
- Jährliche Audits der internen Revision
- Jährliches IKS-Audit
- Umsetzung der Maßnahmen im Hinblick auf die SOC-2-Auditierung
- Aufnahme des Standortes Essen als Teilnehmer in die TISAX-Liste
- 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
Jens Rehpöhler

Kontaktdaten:

Telefon: +49 69 900299-0
Telefax: +49 69 900299-29
E-Mail: people@adacor.com
Internet: adacor.com
jobs.adacor.com

Design:

KINDBLAU 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