
Inhalt

Corporate Social Responsibility im Managementsystem 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 2022

Liebe Leser:innen,

nachdem die Corona-Pandemie unser aller Leben tiefgreifend verändert hat, kamen 2022 nicht wie erhofft ein Durchatmen und der Neuanfang, sondern mit dem Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine komplett neue Herausforderungen und Unsicherheiten. Die letzten Jahre haben uns gezeigt, wie fragil unsere gewohnte Lebensweise ist und wie sehr sich die kommenden Jahrzehnte von den letzten unterscheiden werden. Verantwortung zu übernehmen für das eigene Handeln – ökonomisch, ökologisch und gesellschaftlich – ist damit wichtiger geworden denn je.

Verantwortung übernehmen, das heißt für Adacor, uns auch weiterhin als Organisation weiterzuentwickeln. Wir haben 2022 unser Risikomanagement erweitert. Inflation, Energiekosten und höhere Zinsen haben wir stärker in unsere Risikomodelle einbezogen. Als Organisation haben wir uns schlanker und resilienter aufgestellt. Technologischer Fortschritt und Innovationen sind wichtige Impulsgeber, um die anstehenden Herausforderungen für unsere Gesellschaft zu meistern – dementsprechend haben wir wieder überproportional in unser neues Geschäftsfeld E-Mobilität investiert. Mit mehreren Spenden- und Sammelaktionen haben wir ukrainische Flüchtlinge unterstützt. Über unsere eigene Organisation hinaus engagieren wir uns auf Veranstaltungen und mit Vorträgen für die Themen Gleichberechtigung und Diversität.

Als mittelständisches Unternehmen nehmen wir unsere Verantwortung, zu Veränderungen und Verbesserungen beizutragen, in dem Wirkungskreis, der uns möglich ist, sehr ernst. Diese Haltung ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, unserer Unternehmenskultur und unserer Werte. 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. Die Bereitstellung von IT-Infrastrukturen, die unabhängig überprüfbar, Datenschutz und Datensouveränität ermöglichen, ist stark verwurzelt in unserem Geschäftsmodell und unserem Selbstverständnis.

Ihr Andreas Bachmann
Geschäftsführer/CEO Adacor Hosting GmbH

Corporate Social Responsibility im Managementsystem

Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) sind integraler Bestandteil des Corporate-Governance-Systems der Adacor Group, das auf dem COSO*-Modell basiert. Wir legen großen Wert auf eine umfassende Behandlung dieser Themen, einschließlich der Festlegung von Zielen und Leitbildern durch unsere Geschäftsführung sowie der Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen durch gemeinsame Teams aus Management und Fachbereichen. Darüber hinaus gewährleisten wir eine integrierte interne und externe Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

In unseren zentralen Zielen und Leitbildern hat die Geschäftsführung der Adacor Group einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb verankert und erfolgreich umgesetzt. Um unseren Anspruch an Nachhaltigkeit verbindlich zu dokumentieren, sind wir dem UN Global Compact beigetreten und Teil des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“. Damit verpflichten wir uns auf die Leitbilder und Werte dieser Organisationen.

Die damit einhergehende soziale Verantwortung, die sowohl unsere Mitarbeitenden als auch Partnerunternehmen betrifft, kommunizieren wir aktiv und leben sie vor. Unsere Mitarbeitenden sind beispielsweise dazu verpflichtet, einen gemeinsamen Verhaltenskodex einzuhalten. Zudem haben wir klare Verantwortungsbereiche definiert und die Anforderungen an unsere Mitarbeitenden detailliert beschrieben. Unsere Ziele, Vorgaben, Maßnahmen und Aktionen kommunizieren wir über interne Handbücher, monatliche All Hands Meetings, unseren Unternehmensblog sowie die Online-Präsenz der Adacor Group.

Für unsere Lieferant:innen und Partner:innen gelten ebenfalls strenge Nachhaltigkeitskriterien. Wir wählen sie sorgfältig aus, um sicherzustellen, dass sie unseren Geschäftsprinzipien in Bezug auf Nachhaltigkeit entsprechen.

* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission



In guten Händen – wir sind uns unserer Verantwortung bewusst.

Zahlen zur Adacor Group

Umsatz



14.050.000,00 €

2022

13.402.202,64 €

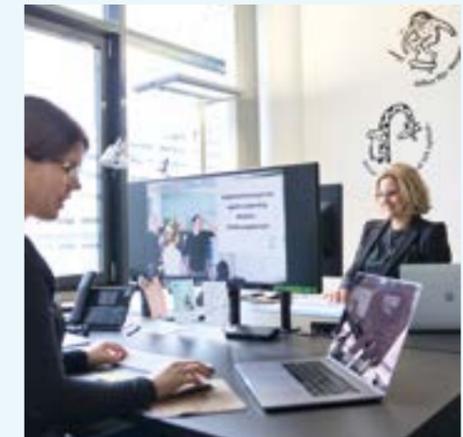
2021

13.483.660,04 €

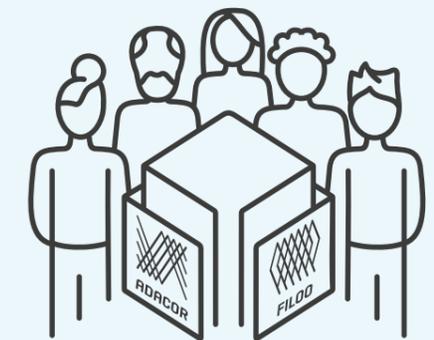
2020

13.526.361,43 €

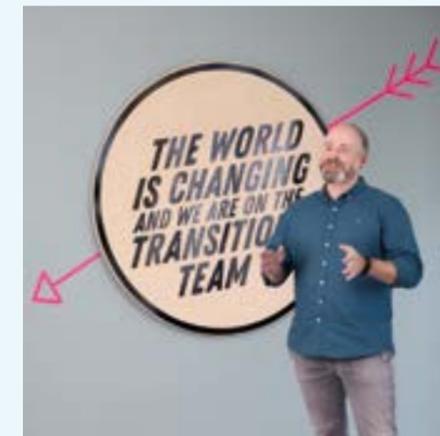
2019



86 Mitarbeitende



Stand Dezember 2022



3 Standorte

ESSEN | GÜTERSLOH | OFFENBACH



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung



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. Als IT-Unternehmen sind wir Teil der Digitalisierung und tragen somit eine besondere Verantwortung. Wir haben uns hierfür ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2030 wollen wir in Scope 1 und Scope 2 klimaneutral wirtschaften (Zertifiziert nach ISO 14001 bis 2030). 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.

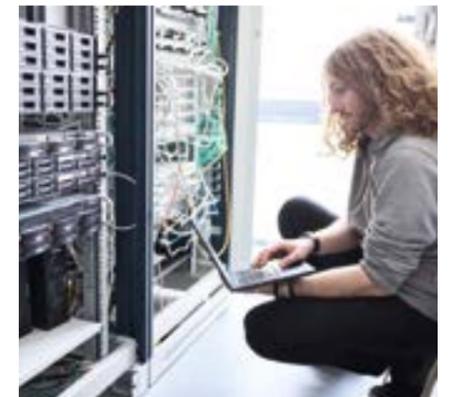


Wir sind Teilnehmer des Cross Innovation Netzwerks der IHK Offenbach und Unterzeichner der Stellungnahme der Initiative Entrepreneurs For Future.



Wasser sparen

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



Strom sparen

In unseren Rechenzentren setzen wir auf Energieeffizienz: mit Ökostrom und neuester Servertechnologie.



Wirkungsbereich Umwelt



Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um die Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten:

Alle für Klos! Klos für alle!



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 in allen Sanitarräumen ausschließlich Goldeimer Toilettenpapier einsetzen.



Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um den Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern:

Strom für einen grünen Planeten

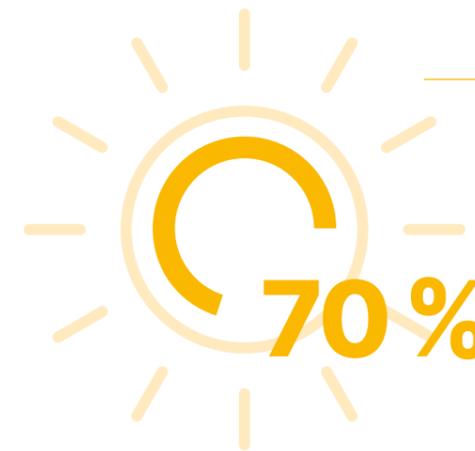
Unsere Unternehmensgruppe bezieht für die Bürostandorte in Essen und Offenbach sowie für alle Rechenzentren 100 Prozent Ökostrom z.B. von Green Energy. Mithilfe unseres Nachhaltigkeitsprogramms setzen wir ausschließlich Servertechnologien mit hoher Energieeffizienz, geringem Stromverbrauch sowie effektiver Wärmeführung und Kühlung ein.

Dadurch werden die Emission von Kohlenmonoxid und Schwefeloxiden sowie die Staubmenge konstant verringert.

100 %
ÖKOSTROM

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.



Installation Photovoltaikanlage

An unserem Standort in Essen wurden im Jahr 2022 70 % des genutzten Stroms über eine eigene Photovoltaikanlage abgedeckt.



Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, eine inklusive und nachhaltige Industrialisierung zu fördern und Innovationen zu unterstützen:

OSB Alliance Mitgliedschaft

Die OSB Alliance – Bundesverband für digitale Souveränität e. V. – vertritt rund 200 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.



200
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.



Green-IT-Initiativen 2022

Eine unserer wirkungsvollsten Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2022 bezog sich auf den Bereich Green IT. Als Managed-Hosting- und Cloud-Dienstleister fällt der größte Energiebedarf in unserem Unternehmen in unserem Rechenzentrum an. Hier konnten wir den Hebel besonders konsequent ansetzen. Wir haben die Leistungsdichte unserer Cloud-Infrastruktur erhöht und erzielen jetzt mit nahezu gleichem Energiebedarf bedeutend mehr Leistung. Zudem haben wir unsere IT-Systeme konsolidiert. So konnten wir eine Vielzahl an Servern und Switchen herunterfahren bzw. abbauen.

57
abgebaute Hardware-Server

26
abgebaute Switches

50 %
Erhöhung der Leistungsdichte unserer Cloud

Wirkungsbereich Umwelt

Gesamtinvestitionen in Forschung und Entwicklung

987.738 €
2022



851.567 €
2020



676.975 €
2021

Investitionen in Forschung & Entwicklung für den Geschäftsbereich E-Mobility

Bei allen Herausforderungen, die E-Mobilität nach wie vor mit sich bringt, ist sie ein essentieller Baustein einer nachhaltigen Mobilität.

In 2022 haben wir **427.000 €** in Forschung & Entwicklung unserer neuen IT-Plattform für die Anbindung von Ladesäulen und die Verarbeitung von Daten aus dem Bereich E-Mobilität investiert. Erste Ladepark-Betreiber:innen konnten wir bereits als Kund:innen gewinnen.



EXOLINK



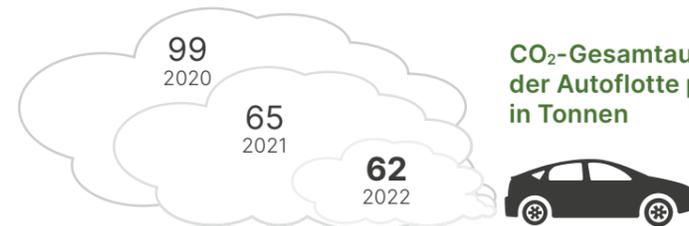
13 Maßnahmen zum Klimaschutz



Unsere im Jahr 2022 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. Unser Fuhrpark umfasst 2022 36 Fahrzeuge, davon 26 mit Hybridantrieb und ein reines E-Mobil. 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

Zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 am Standort Interxion in Frankfurt am Main. Der Schwerpunkt liegt hier auf dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess der gesetzten Umweltziele.

Teilnahme am Projekt KliMaWirtschaft



Mit dem Förderprojekt KliMaWirtschaft haben sich seit Anfang 2022 bereits über 250 Unternehmen auf den Weg zu einer klimaschonenden und zukunftsfähigen Wirtschaftsweise begeben. Sie arbeiten ungefähr 1,5 Jahre mit dem Projektteam und den anderen Teilnehmenden zusammen und erhalten Unterstützung, Beratung und Hilfsmaterialien. <https://klimaschutz-wirtschaft.de/>

146.040 KG CO₂ kompensiert



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, die wir aktuell noch nicht vermeiden können, nutzen wir die CO₂-Kompensation von atmosfair (www.atmosfair.de). Im Jahr 2022 kompensierte die Adacor Group insgesamt 146.040 kg CO₂.

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 2022 etwa 3 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.

Bilanzierung

Wir haben interne Prozesse aufgebaut, die es ermöglichen, alle Standorte der Adacor Group ab 2023 nach Scope 1, 2 und 3 zu bilanzieren. In 2022 wurde die erste Bilanz für den Standort Essen erstellt. <https://ecocockpit.de/>



Kaltgangeinhausung

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.

Entrepreneurs For Future

2020 haben wir die Stellungnahme der Entrepreneurs for Future unterzeichnet. Die Initiative von Unternehmer:innen setzt sich dafür ein, dass die Wirtschaft mit innovativen Produkten, Technologien, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen einen schnelleren Klimaschutz voranbringt. Die Initiative steht für mehr als 300.000 Arbeitsplätze und mehr als 42 Mrd. € Umsatz.

Mit der Unterzeichnung der Stellungnahme zeigen wir: Wirtschaft will mehr Klimaschutz!



Nachhaltigkeitskongress

Als Teil der Initiative FONARU haben wir den 1. Nachhaltigkeitskongress Ruhrgebiet mit dem BVMW (Bundesverband mittelständische Wirtschaft) organisiert und durchgeführt.

www.nachhaltigkeitskongress.ruhr/



15 Leben an Land



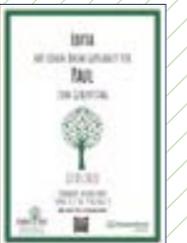
Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um Landökosysteme zu schützen und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen:

125 m² blühende Vielfalt

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

Planet Tree

In 2022 haben wir die Partnerschaft mit Planet Tree gestartet und pflanzen für neue Mitarbeitende sowie zur Geburt jedes Kindes von Mitarbeitenden einen Baum. Wir haben uns für Planet Tree entschieden, da die Aufforstung über Hessenforst in der näheren Umgebung unseres Bürostandorts umgesetzt wird. <https://planet-tree.de/>



Unsere für das Jahr 2023 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Umwelt:

Vermeidung von CO₂-Emissionen

Ausbau der FONARU-Initiative

Veröffentlichungen zum Thema People-Sustainability

Bilanzierung aller Standorte nach Scope 1, 2 und 3

Umstellung auf nachhaltig produzierte und gesündere Snacks

Fortsetzung der F&E-Investitionen, Funktionserweiterung für das Management von Ladesäulen

weitere Konsolidierung von IT-Systemen und damit Reduzierung des Energieverbrauchs besonders von Datev und DMS

Zusammenarbeit mit der Stiftung WIR – Water is Right zur Förderung von Wasserprojekten in Afrika

Installation einer Wallbox am Standort Essen, mit Anschluss an die PV-Anlage des Standorts

Als Botschafter für nachhaltiges und sozial engagiertes Unternehmen unterstützen wir mittelständische Unternehmen durch Vorträge, Austausch und Expert:innenwissen

Reduzierung der Büroflächen am Standort Offenbach

konsequente Umstellung auf Bio-Reinigungsmittel und Bio-Seife an allen Bürostandorten

Digitalisierung von papierbasierten Prozessen

Wirkungsbereich

Soziales

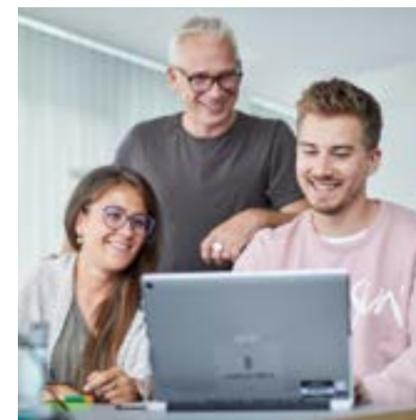
Im Zentrum der internationalen Menschenrechte stehen die Freiheit, die Gleichheit und die Würde aller Menschen sowie das Recht auf Gleichbehandlung. Die Adacor Group verpflichtet sich, diese Menschenrechtsstandards sowohl bei den eigenen Mitarbeitenden als auch in den Wertschöpfungsketten einzuhalten.

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.

ELTERN
KIND
Büro



Regelmäßiges gemeinsames Kochen gehört bei uns zum Teambuilding dazu.



Ausbildung

Wir legen viel Wert darauf, eine fachlich hochwertige Ausbildung zu ermöglichen.



Gesundheit



Den Mitarbeitenden stehen Firmenräder am Standort Essen zur Verfügung.



Für uns gehört Bewegung zum Alltag dazu. Die Kolleg:innen nutzen den firmeneigenen Fitnessraum für ihr regelmäßiges Bewegungstraining.

Wirkungsbereich Soziales



1 Keine Armut
Unsere im Jahr 2022 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 für die 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 Familien dieser Kolleg:innen im Todesfall mit 100.000 Euro abgesichert sind. Das ist aus unserer Sicht nötig, da die Unfallversicherungen über die freiwillige Feuerwehrleute und das THW nicht ausreichend Versicherungsschutz bietet.



3 Gesundheit und Wohlergehen
Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um ein gesundes Leben für Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern:

Arbeitssicherheit

Wir haben 2022 das Thema Arbeitssicherheit weiter ausgebaut 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 werden regelmäßig psychologische Gefährdungsbeurteilungen erstellt und interne Umfragen durchgeführt. Alle Mitarbeitenden werden jährlich in relevanten Arbeitsschutzthemen unterwiesen.

Psychologische Gefährdungsbeurteilungen

Das Arbeitsleben bringt, besonders mit der Digitalisierung, immer schnellere Veränderungen mit sich. Nicht immer fällt es Mitarbeitenden leicht, diese in ihrem Arbeitsalltag umzusetzen oder in diesen zu integrieren. Oft erzeugen Veränderungen Sorgen und Ängste. Mit psychologischen Gefährdungsbeurteilungen können solche Sorgen, Ängste und Vorbehalte erkannt werden und werden, sodass Mitarbeitenden Unterstützung und Begleitung durch Change-Prozesse angeboten wird: Wir führen jährlich mindestens eine Gefährdungsbeurteilung durch:

✔ 2018 ✔ 2019 ✔ 2020 ... bis 2022

Gesundheitsvorsorge

Wir investieren vorbeugend in die Gesundheit unserer Beschäftigten. Seit 2021 bieten wir den Mitarbeitenden die Nutzung einer Gesundheits-App an. Zusätzlich bieten wir die Möglichkeit, im firmeneigenen Fitnessraum in Offenbach zu trainieren. Seit 2020 führen wir regelmäßig eine Schritte-Challenge durch. Über Blogposts haben wir in 2022 die Mitarbeitenden darüber hinaus mit den Schwerpunkten Entspannung, Bewegung, Mindset und Ernährung dafür sensibilisiert, auf ihre Gesundheit zu achten und sich bewusst Zeit für sich selbst zu nehmen.

Gesamt-Arbeitsunfähigkeitstage*:



*ausgenommen Langzeitkranke (2020: 0 Personen, 2021: 2 Personen)

Gesamtzahl der Schritte bei der Schritte-Challenge:

8.097.564
in 4 Wochen bei
32 Personen in 2022

8.262.158
in 4 Wochen bei
36 Personen in 2021

8.925.893
in 4 Wochen bei
44 Personen in 2020



Eltern-Kind-Büro

An den Standorten Gütersloh und Offenbach bieten wir Mitarbeitenden ein Eltern-Kind-Büro, das bei Betreuungsgapen genutzt wird oder für familienfreundliche Bewerbungsgespräche zum Einsatz kommt.

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 Adacor Group.

Elternzeitprozess

Es ist uns eine Herzensangelegenheit, mehr Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie & Beruf zu schaffen. Für uns ist diese Balance kein „nice to have“, sondern die Voraussetzung für ein nachhaltiges Personalmanagement. Dafür haben wir unsere Arbeitsorganisation so aufgebaut, dass Mütter wie auch Väter entspannt in die Elternzeit gehen können und diese fester Bestandteil der Karriereplanung bei Adacor ist. Ein klarer Prozess, der die Karriereplanung für den Wiedereinstieg, die Kommunikation während der Elternzeit und das Onboarding nach der Elternzeit abbildet, unterstützt die partnerschaftliche Beziehung zu den Mitarbeitenden.



Gesunde Ernährung

Um unseren Mitarbeitenden eine gesündere Ernährung schmackhaft zu machen, stehen Kochbücher zur freien Verfügung und geben Anregungen für frische und leckere Gerichte zum Nachkochen. 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.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements (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.



100% aller frisch gebackenen Eltern (fünf Männer, darunter auch eine Führungskraft) haben bei uns im Jahr 2022 Elternzeit genommen.

Betriebliches Rehamanagement

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 2022 umgesetzten Maßnahmen, um inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern:



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 Schulämtern und Bildungsbüros der Region. Seit Mitte 2020 wird das Angebot um Webinare ergänzt. In 2022 haben die MedienMonster eine Stiftungsförderung erhalten, die es ermöglicht hat, eine weitere Medienpädagogin ins Team zu holen.



Mehr Infos zu den MedienMonstern und den Projekten: www.medienmonster.info

Im Jahr 2022 (2021) durchgeführte Maßnahmen:

- 95** (90) Projekttag & Projektwochen
- 25** (31) Workshops mit Fachkräften
- 4** (4) Webinare
- 35** (31) Elternabende & Vorträge

* In vielen Institutionen wurden wiederholt Projekte durchgeführt.

Im Jahr 2022 (2021) haben wir dabei erreicht:

- 45** (40) Institutionen*
- 2.650** (1.350) Schüler:innen
- 500** (750) Pädagogische Fachkräfte
- 88** (80) Eltern

4.600 Euro

haben wir in 2022 für wohltätige Zwecke gespendet.

Wissen wie der Hase läuft

Lebenslanges Lernen ist wichtiger Teil der persönlichen Entwicklung und der eigenen Karriereentwicklung.

Mit der internen Kampagne „Wissen wie der Hase läuft“ haben wir unsere Mitarbeitenden ermutigt, sich aktiv Lernziele zu setzen und die verschiedenen Angebote von Adacor prominent beworben.

Kommunikations-training und -coaching

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

2020

haben 15 Mitarbeitende das Angebot genutzt.

2021

haben 23 Mitarbeitende das Angebot genutzt.



2022 haben

9 %

der Mitarbeitenden das Angebot genutzt.

Weiterbildungsmassnahmen

Unsere Mitarbeitenden können aktuell aus 48 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, sodass 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“.

Durchschnittlich 58 Stunden pro Jahr erhalten Mitarbeitende für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

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 zwölf Personen erfolgreich ausgebildet und zu 70 Prozent übernommen. In 2022 haben zwei Azubis die Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration gestartet

6 Mitarbeitende haben in 2022 Azure-Zertifizierungen erhalten

50 % Übernahmequote im Jahr 2021 (1 Azubi)



Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu verringern:

Wunschbaumaktion

Im Dezember 2022 haben wir mit dem St. Josephshaus in Großzimmern 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 68 persönliche Wünsche aufgeschrieben. Die Mitarbeitenden der Adacor Group haben sie allesamt erfüllt.



Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Wir streben die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle beschäftigte Personen in der Unternehmensgruppe an. Dieses Vorgehen unterstützen wir mit dem Angebot zur Teilzeitarbeit sowie flexiblen Arbeitszeiten.

Wir berücksichtigen die Bedürfnisse von Mitarbeitenden 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 für das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sensibilisieren.

2

Eltern-guides

1

Pflege-guide



Adacor hat die Pflege-Charta

des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichnet.



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.



Ausgezeichnet familienfreundlich

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

Eltern

2018, 2019, 2020, 2021, 2022 Auszeichnung als eines der besten Unternehmen für Frauen in Deutschland von der Zeitschrift BRIGITTE.



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

Brigitte

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



Unsere im Jahr 2022 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.



Unsere für das Jahr 2023 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Soziales:



Erweiterung des MedienMonster-Teams um ein:e Medienpädagog:in



Teilnahme UFF-Ausschreibung der Stadt Offenbach für familienfreundliche Unternehmen

Weitergabe unseres Know-hows zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an andere Unternehmen durch Vorträge

Teilnahme an der Initiative „for a reason“ zur Vernetzung gemeinnütziger Arbeit am Standort in Essen

Weiterentwicklung des Ausbildungsprogramms



Unterstützung der Stiftung „Water Is Right“ mit dem Aufbau eines CRM - Systems

Ambassador für Parents@work

Wirkungsbereich

Unternehmensführung

Gute Unternehmensführung bedeutet für uns wertorientiertes 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.



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



Einarbeitung

Ein dedizierter Einarbeitungsplan macht neue Kolleg:innen schnell zu einem produktiven Teil unserer Teams.



Wir verpflichten uns zu

- ☺ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- ☺ Verbot der Zwangsarbeit
- ☺ Verbot der Kinderarbeit
- ☺ Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- ☺ Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- ☺ fairen Arbeitsbedingungen (Löhne, Arbeitszeiten)
- ☺ Achtung des Rechts aller Arbeitnehmenden, ohne Angst vor Einschüchterung oder Repressalien eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten, und Schutz der Arbeitnehmenden vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung
- ☺ Achtung des Rechts der Arbeitnehmenden, Beschwerden vorzubringen, ohne Nachteile zu erfahren

Wirkungsbereich Unternehmensführung



Unsere im Jahr 2022 umgesetzten Maßnahmen, um Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen:

Diversity Management

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 Stellenausschreibungen. In 2022 haben sich 53 externe Personen bzw. Firmenvertreter für diesen Newsletter angemeldet. Mehr Informationen unter: www.vielfalt-verbundet-unternehmen.de

Diversity matters

Gendervariation in Führungspositionen

	♀	♂	♀♂
Teamleitung	3	9	0
Bereichsleitung	2	3	0
Geschäftsführung	0	4	0

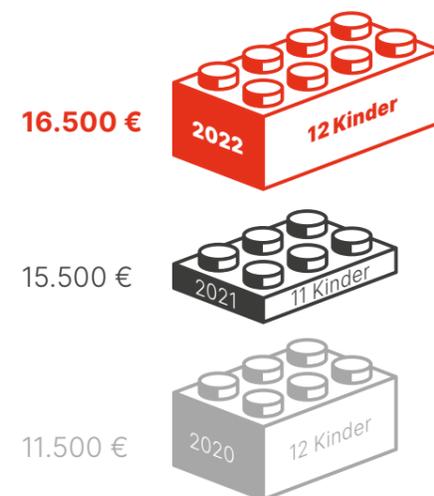


Übernahme der Kindergartenbeiträge

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.

2022 haben 100 Prozent unserer Mitarbeitenden mit Kindern im passenden Alter diese Unterstützung in Anspruch genommen.

Gesamte gezahlte Kindergartenbeiträge:



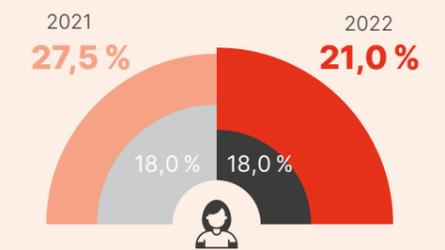
Gleichstellung

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 Diversity Management.

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



Quellen: Wollmilchsau.de / Businessinsider.de

Demographische Verteilung unserer Mitarbeitenden:

	gesamt	♀	♂	♀♂
unter 30	20	5	15	0
30 - 50	57	9	48	0
über 50	9	4	4	0
gesamt	86	18	67	0

Charta der Vielfalt

in 2019 hat Adacor die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit verpflichtet ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. www.charta-der-vielfalt.de/



#vereinbarkeitjetzt

Im September 2022 war Adacor einer der Hauptsponsoren der Veranstaltung ‚Vereinbarkeit jetzt‘, bei der Akteure aus der Wirtschaft best Practice vorgestellt und diskutiert haben und gemeinsam 9 Forderungen an die Politik für mehr Vereinbarkeit erarbeitet haben. <https://vereinbarkeit.jetzt/>



Unsere im Jahr 2022 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 dazu, aktiv die zehn Prinzipien und die 17 Nachhaltigkeitsziele des UN Global Compact zu unterstützen.

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.

Karriereframework

In 2022 haben wir das fachliche Können aller Rollen überarbeitet, die Qualitäten, nach denen die Mitarbeitenden bewertet werden klarer formuliert und Gehaltsbänder für alle Rollen festgelegt.



Ethische Richtlinien

Unsere Vorgaben verbieten alle Handlungen, mit denen Mitarbeitende lächerlich gemacht, eingeschüchtert, angefeindet oder in ihrer Würde verletzt werden könnten. Verstöße ahndet die Geschäftsführung. Richtlinie Personalmanagement: **100% der Führungskräfte sind geschult**, Richtlinie Verhaltenskodex: **100% der Mitarbeitenden sind geschult**

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.

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.

Onboarding als Teil der Unternehmenskultur

Unternehmen stecken viel Zeit und Arbeit in das Recruiting von neuen Mitarbeitenden. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels gilt es, die Besten für sich zu gewinnen. Studien zeigen jedoch, dass 40% in den ersten Wochen nach der Vertragsunterschrift schon zweifeln, ob sie mit dem Jobwechsel die richtige Entscheidung getroffen haben. Mit einem Onboarding, das nicht erst mit dem ersten Arbeitstag beginnt und strukturiert alle involvierten Abteilungen einbindet, ist es möglich die Begeisterung, die Unternehmen im Recruitingprozess bei Kandidat:innen entfacht haben, auch nachhaltig aufrecht zu erhalten. So starten neue Mitarbeitende motiviert in den neuen Job, sind schnell ein produktiver Teil des Teams und die Bindung zum Unternehmen festigt sich für eine nachhaltige Partnerschaft.

> 100 %* > 83 %* > 100 %*
2020 2021 2022

* der eingestellten Mitarbeitenden sind geblieben

12 Wochen lang jede 2. Woche 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 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. Im Jahr 2022 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.

100 %
der Mitarbeitenden arbeiten hybrid

Stand 12/2022

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.

Über unser Ideenboard haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit Anregungen und Kritik anzubringen und können verfolgen, wie ihre Ideen weiter verarbeitet werden.



Tariftreue und Mindestentlohnung

Wir haben uns schriftlich dazu verpflichtet, die Vorgaben des Bundeslandes Nordrhein Westfalen (Stamm-sitz 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 in der Kategorie Beste Arbeitgeber ITK
- 😊 2021/2022 Auszeichnung in der Kategorie Beste Arbeitgeber Deutschland

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. Seit 2022 haben wir in allen relevanten Teams Datenschutzkoordinator:innen ernannt, die dem Datenschutzbeauftragten gegenüber rechenschaftspflichtig sind.

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.

12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion



Unsere im Jahr 2022 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.



Längere Laufzeiten

Die meisten Geräte verbrauchen den größten Teil ihrer CO₂ Bilanz bei der Herstellung. Je länger die Geräte also im Einsatz sind, umso besser wird ihre CO₂ Bilanz. Aus diesem Grund haben wir die Nutzungszeit der Firmenhandys von drei auf mindestens vier Jahre angehoben. Dasselbe gilt für die Laufzeiten der Firmenwagen, auch diese werden seit 2022 mindestens vier Jahre gefahren.

Zusammenarbeit, Kooperation, Partnerschaft

Die Adacor Group wählt alle Lieferant:innen und Partnerunternehmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien aus.

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



16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen



Unsere im Jahr 2022 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 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.

IT-Sicherheit und Compliance

- ☺ Informationssicherheitsbeauftragter
- ☺ IT-Compliance Beauftragter
- ☺ unabhängiger Datenschutzbeauftragter
- ☺ Interne Datenschutzkoordinierende
- ☺ Monatlicher Newsletter informiert alle Beschäftigten über aktuelle Themen

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.



Nach IDW Ps 951 und ISAE 3402 geprüftes IKS

Das Interne Kontrollsystem (IKS) der Adacor Group wird seit 2014 jährlich geprüft. Grundlage für das Audit bilden der Prüfungsstandard 951 des deutschen Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 951) sowie seit 2018 der International Standard on Assurance Engagements 3402 (ISAE 3402) der International Federation of Accountants.

Im Rahmen dieser Prüfung erfolgte durch unabhängige Wirtschaftsprüfer eine Begutachtung des internen Risiko- und Compliancesystems der Adacor Group am Standort Offenbach.



ISO-27001-Zertifiziert

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

In 2022 haben wir das Rezertifizierungsaudit erfolgreich absolviert.



Teilnahme am Tisax

Seit 2017 ist Adacor geprüfter Teilnehmer des TISAX-Programms des Verbands der Automobil-Industrie (VDA) Dazu halten wir uns an die Anforderungen des VDA-ISA. 2022 wurden wir erneut erfolgreich überprüft.

Interne Revision

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



Unsere im Jahr 2022 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 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.



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 2023 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Unternehmensführung:

○ Leadership Workshops für alle Führungskräfte

○ Ausbau Notfall- und Business Continuity Management

○ Teilnahme STERN Auszeichnung Deutschland Unternehmen mit Zukunft

○ Erhöhung der Frauenquote bei Adacor

○ Jährliches IKS-Audit

○ Überwachungsaudit ISO 27001

○ Jährliches Audit der internen Revision

○ Ermittlung des Gender Pay Gap

○ Teilnahme Great Place to Work



Beschreibung des Bilanzraumes:

Unsere Bilanzgrenze ist gate-to-gate mit einem Sicherheitszuschlag von 10%

Nicht einberechnet wurden Transport mit externen Dienstleister:innen da keine Transporte an Kund:innen stattfinden und Post sowie Paketversand klimaneutral sind. Trinkwasserentnahme wurde für den Standort Offenbach anhand der Entnahme in Essen hochgerechnet. Unsere Reinigungsdienstleister arbeiten ausschließlich mit nicht chemischen Produkten. Altpapier, Kartonage sowie Styropor wurden aufgrund einer Stichprobe anteilig hochgerechnet.

CO₂ Protokoll

01.01 bis 31.12.2022
ZEITRAUM



Beschreibung des Betrachtungsgegenstandes:

CO₂-Bilanz der Scopes 1,2 und 3 nach GHG-Protocol Standard.

1.295,08 CO₂e pro Mitarbeiter

Emissionen relativ zu den Mitarbeitern



11.397,1 Bäume

Mit der Annahme, dass ein Baum im globalen Durchschnitt etwa 10kg CO₂ pro Jahr absorbiert, wären zur Bindung unserer berechneten Gesamtemissionen 11.397,1 Bäume erforderlich

0,011249 CO₂e pro €

Bezogen auf 9.210.000,00 € Umsatz

ca. 1.680m²

ca. 200m²

Größe der Betriebsflächen in Offenbach und Essen



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. 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

Kontaktdaten:

Telefon: +49 69 900 299 0
E-Mail: info@adacor.com
Internet: www.adacor.com
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.

Ihre individuelle Cloud Journey.

Als Spezialist für Cloud-Infrastrukturen, Cloud-Operations sowie Sicherheit und Compliance sind wir der Partner an Ihrer Seite, damit Sie Technologie zum Treiber Ihres Unternehmens machen können. Wir begleiten Sie entlang der kompletten Cloud-Wertschöpfungskette von On-Premises über Hosted-IT im Rechenzentrum bis zu integrierten Multi-Cloud-Umgebungen.

**Infrastruktur, Betrieb und
IT-Management optimieren**

**Moderne Applikationen
und IT bereitstellen**

**Digitales Business
ermöglichen**