

Nachhaltigkeitsbericht 2023



WE SUPPORT



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 25.000 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

| | |
|--|-----------|
| Über Adacor | 4 |
| Über die Berichterstattung – Unser Engagement für Transparenz und Nachhaltigkeit | 5 |
| Corporate Social Responsibility im Managementsystem | 6 |
| Umsatz- und Mitarbeitendenzahlen | 7 |
| Die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung | 8 |
| <hr/> | |
| Wirkungsbereich Umwelt | 10 |
| SDG 6 SDG 7 | 12 |
| SDG 9 | 13 |
| SDG 13 | 14 |
| SDG 15 Geplante Maßnahmen | 15 |
| <hr/> | |
| Wirkungsbereich Soziales | 16 |
| SDG 1 SDG 3 | 18 |
| SDG 4 | 20 |
| SDG 10 | 21 |
| SDG 11 Geplante Maßnahmen | 23 |
| <hr/> | |
| Wirkungsbereich Unternehmensführung | 24 |
| SDG 5 | 26 |
| SDG 8 | 27 |
| SDG 12 SDG 16 | 31 |
| SDG 17 Geplante Maßnahmen | 33 |
| <hr/> | |
| Anhang – CO ₂ -Bilanzierung | 34 |



Vorwort der Geschäftsführung

29.12.2023

Liebe Leser:innen,

wie in den vergangenen Jahren bleibt unser Engagement für nachhaltiges Handeln und verantwortungsvolle Unternehmensführung ungebrochen stark. Das vergangene Jahr war geprägt von der fortlaufenden Optimierung unserer Prozesse und der Einführung neuer Technologien, die uns helfen, unsere Unternehmensziele effizienter zu erreichen.

Ein Schwerpunkt unserer Bemühungen lag auf der Nutzung innovativer Technologien, einschließlich der Integration von künstlicher Intelligenz (KI) in unsere Arbeitsprozesse. Diese Technologie hat uns geholfen, prozessuale Effizienzen zu heben und somit unsere Betriebsabläufe weiter zu straffen. Es ist wichtig zu betonen, dass der Einsatz von KI in unserem Kontext nicht direkt zu einer höheren Energieeffizienz geführt hat, sondern vielmehr dazu beigetragen hat, die Qualität unserer Dienstleistungen und die Schnelligkeit unserer Reaktionsfähigkeit zu verbessern.

Wir sind sehr stolz darauf, dass wir auch 2023 unsere Initiativen im Bereich nachhaltiges Unternehmertum ausbauen konnten. Besonders zu erwähnen sind hier wieder unser gemeinnütziger Verein "Medienmonster e. V.", unser Engagement mit anderen Essener Unternehmen bei "Water Is Right" und "For a reason – Essen engagiert", sowie unsere zahlreichen Vorträge und Veröffentlichungen zu den Themen Diversität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Unternehmenskultur.

Für unsere eigene Nachhaltigkeitsstrategie und Vision wurden wir 2023 als Pionierunternehmen im Rahmen des Twin Transformation Programms durch das CSCP - Collaborating Centre for Sustainable Consumption and Production 6 Monate begleitet und beraten. Entstanden sind eine bessere Vision, eine konkreter formulierte Nachhaltigkeitsstrategie und eine Schärfung unserer Ziele.

Durch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern konnten wir zudem zahlreiche Initiativen unterstützen und fördern, die auf eine Reduktion der CO₂-Emissionen abzielen. Diese Projekte sind ein Kernstück unserer Strategie, um langfristig nicht nur ökonomisch, sondern auch ökologisch erfolgreich zu sein.

In einem Markt, der sich schnell verändert und stets neue Herausforderungen mit sich bringt, danken wir Ihnen für Ihr anhaltendes Vertrauen und Ihre Unterstützung. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen weiterhin Maßstäbe für eine nachhaltige und zukunftsorientierte IT-Landschaft zu setzen.

Mit besten Grüßen,

Ihr Andreas Bachmann
Geschäftsführer/CEO Adacor Hosting GmbH



Über Adacor

Die Adacor Hosting GmbH ist ein führender Anbieter von IT-Infrastrukturlösungen, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre IT-Systeme effizienter und sicherer zu gestalten. Unser Fokus liegt darauf, maßgeschneiderte Hosting-Dienstleistungen bereitzustellen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele jedes Unternehmens zugeschnitten sind. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir individuelle IT-Projekte und bieten Services an, die von Managed Hosting über Cloud-Lösungen bis hin zu umfassender IT-Beratung reichen.

Diese Services ermöglichen eine optimierte digitale Transformation, die Unternehmen dabei hilft, ihre IT-Infrastruktur zukunftssicher und effizient zu betreiben. Durch innovative Lösungen und technisches Know-how ist Adacor ein zuverlässiger Partner für Unternehmen, die Exzellenz in ihrer digitalen Strategie anstreben. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre IT-Systeme sicherer, effizienter und moderner zu gestalten, und gemeinsam gestalten wir die digitale Zukunft.

Über die Berichterstattung

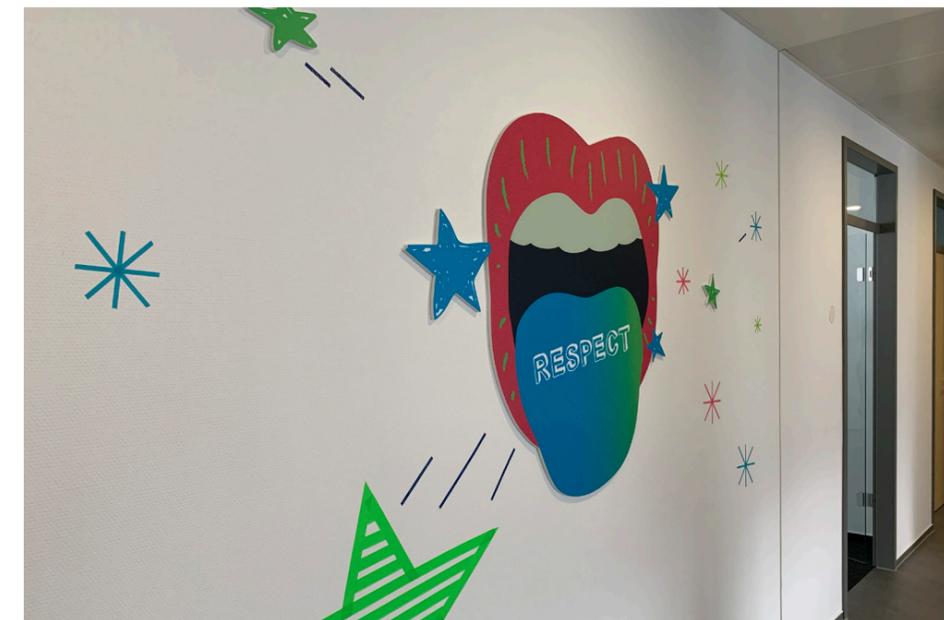
Unser Engagement für Transparenz und Nachhaltigkeit

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen umfassenden Überblick über unsere Leistungen und Bemühungen im Bereich Nachhaltigkeit bieten. Unser Ziel ist es, aktiv zur Gestaltung einer positiven Zukunft beizutragen. Daher orientieren wir uns bei der Berichterstattung an etablierten Standards, um eine konsistente und vergleichbare Darstellung unserer Fortschritte zu gewährleisten.

Die Informationen auf den folgenden Seiten wurden sorgfältig aus zuverlässigen Quellen zusammengestellt und nach bestem Wissen und Gewissen wiedergegeben. Um eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, nutzen wir bei Personengruppen, die mehrere Geschlechter umfassen, den Doppelpunkt. Damit sind selbstverständlich alle Geschlechter (m/w/d) gemeint.

Transparenz ist uns wichtig, deshalb berichten wir offen über unsere Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Wir möchten unsere Fortschritte bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken deutlich zeigen und einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern ermöglichen. Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Prozess, und wir setzen uns zum Ziel, unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern.

Dieser Bericht ist Teil unserer regelmäßigen Berichterstattung. Wir berichten seit 2012 jährlich über unsere Fortschritte und Bestrebungen. Um zu verdeutlichen, welchen der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) wir unsere Maßnahmen zuordnen, finden Sie zu Beginn der Abschnitte die Einsortierung zu den entsprechenden SDGs.



Corporate Social Responsibility im Managementsystem

Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) sind integraler Bestandteil des Corporate-Governance-Systems der Adacor, 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 Adacor-Geschäftsführung einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb verankert und erfolgreich umgesetzt. Um unseren Anspruch an Nachhaltigkeit verbindlich zu dokumentieren, sind wir dem United Nations Global Compact beigetreten und Teil des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, sowie der Umweltallianz Hessen. 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 Hosting GmbH

Umsatz



10.506.000,00 €
2023

14.050.000,00 €
2022

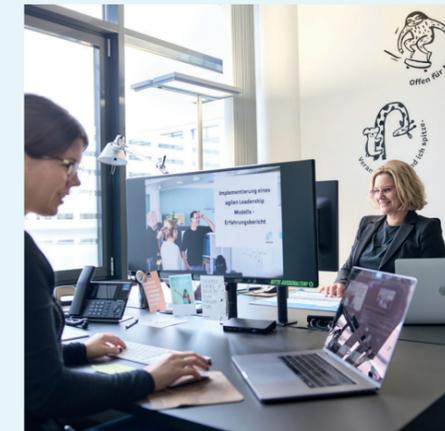
13.402.202,64 €
2021

13.483.660,04 €
2020

2020 bis 2022 Umsätze Adacor Group



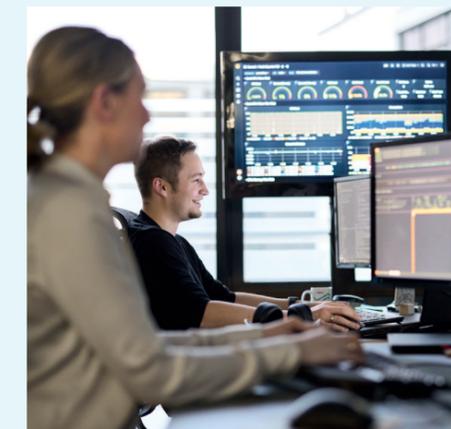
Standorte
ESSEN | OFFENBACH



71 Mitarbeitende



Stand Dezember 2023



Die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung



Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten für die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung 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.

Umweltschutz als Kern unserer Unternehmensstrategie

Wir sind fest davon überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg und Umweltschutz Hand in Hand gehen können und müssen. Bei Adacor ist der Schutz unserer Umwelt ein grundlegender Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Die Digitalisierung bietet uns unzählige Möglichkeiten, die Klimakrise aktiv anzugehen. Als IT-Unternehmen nehmen wir unsere Verantwortung sehr ernst, daher haben wir uns klare, ambitionierte Ziele gesetzt:

Bis 2030 streben wir an, in Scope 1 und Scope 2 klimaneutral zu wirtschaften und werden dabei nach ISO 14001 zertifiziert sein. Schon heute beziehen wir 100 % unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen, wodurch unsere Bemühungen unterstrichen werden. Gleichzeitig arbeiten wir aktiv daran, alle von uns genutzten Produkte in die Kreislaufwirtschaft einzubinden, um die Ressourcen unseres Planeten nachhaltig zu schonen. Zudem unterstützen wir diverse Umweltschutzprojekte.

Unser Engagement in diesen Bereichen ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass die digitale Transformation in Einklang mit der Natur stehen kann und muss. Damit schaffen wir nicht nur die Grundlage für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg, sondern gestalten aktiv eine bessere Zukunft für kommende Generationen.



Wirkungsbereich Umwelt

Unser Wirkungsbereich „Umwelt“ entspricht dem Themenbereich „Environment“ des UN Global Compacts und zählt auf die Ziele Nummer 6, 7, 9, 13, 14 und 15 der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung ein.



Bunte Vielfalt

Wir pflanzen für jede:n neue:n Mitarbeiter:in und alle Adacor Kinder einen Baum und säen bunte Blumenwiesen aus.



Investitionen in Forschung und Entwicklung für den Geschäftsbereich E-Mobility

Drink Water Give Water

Am Standort Offenbach nutzen wir seit 2023 Wasserspender der Water Is Right Foundation. Diese setzt sich für die Aufwertung lokaler Wasserressourcen ein und kämpft für eine gerechtere Verteilung dieser lebenswichtigen Ressource. waterisright.org



Wirkungsbereich Umwelt



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um die Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten:

Wasser ist ein Menschenrecht

Durch die Nutzung der Wasserspender der Water Is Right Foundation spenden wir automatisch mit jedem gezapften Liter Wasser 10 Liter an bedürftige Regionen. Im Jahr 2023 haben wir dadurch bereits 21.610 Liter Wasser gespendet. Zusätzlich konnten wir durch den Einsatz der Wasserspender 385 kg CO₂ einsparen.



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 Sanitärräumen ausschließlich Goldeimer Toilettenpapier einsetzen.

21.610
LITER WASSER
GESPENDET



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um den Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern:

Grüner Strom und Energieeffizienz

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, effektiver Wärmeabfuhr und Kühlung ein.

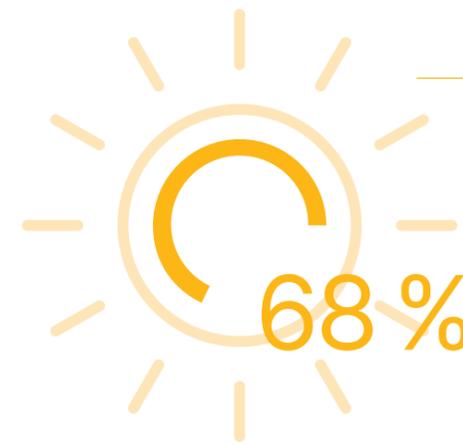
Dadurch werden die Emission von Kohlenmonoxid und Schwefeloxiden sowie die Staubmenge konstant verringert.



100 %
ÖKOSTROM

Bitte ausschalten

In Rahmen der internen Kampagne „Bitte ausschalten“ haben alle Elektrogeräte, vom Computerbildschirm bis zur Kaffeemaschine einen Aufkleber mit dieser Aufforderung erhalten. Die Belegschaft wird somit kontinuierlich über Möglichkeiten informiert, nachhaltiger zu agieren und Ressourcen zu sparen.



Photovoltaikanlage

An unserem Standort in Essen wurden im Jahr 2023 68% des genutzten Stroms über eine eigene Photovoltaikanlage abgedeckt.



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, eine inklusive und nachhaltige Industrialisierung zu fördern und Innovationen zu unterstützen:

Mehr Stromeffizienz durch Cloud-First-Strategie

In der Cloud können Rechenressourcen effizienter genutzt werden, da sie nach Bedarf skaliert und für verschiedene Anwendungen genutzt werden. Dadurch werden unnötige Überkapazitäten vermieden und Hardwareverbrauch reduziert. In 2023 haben wir zwei größere Softwareanwendungen in die Cloud migriert.



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 2023

Eine unserer wirkungsvollsten Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2023 bezog sich auf den Bereich Green IT. Als Managed-Hosting- und Cloud-Dienstleister fällt der größte Energiebedarf in unserem Unternehmen in unseren 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.

19

abgebaute Hardware-Server

12

abgebaute Switche

33 %

Erhöhung der Leistungsdichte unserer Cloud



Wirkungsbereich Umwelt

Gesamtinvestitionen in Forschung und Entwicklung

693.438 € 2023



676.975 € 2021 987.738 € 2022

Investitionen in Forschung und 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 2023 haben wir **447.904 €** 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.




13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um 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 2023 35 Fahrzeuge, davon 21 Plug-In-Hybride und sechs reine E-Mobile. Am Standort Essen haben wir 2023 eine Wallbox mit Anschluss an unsere PV-Anlage installiert.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Autoflotte bis zum Jahr 2030 komplett auf 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.

68 % 2021

72 % 2022

77 % 2023



Anteil an E-Autos

100% des CO₂-Ausstoßes des Fuhrparks werden kompensiert

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. Ziel des Projektes ist es, gemeinsam CO₂-Reduktionspotenziale zu identifizieren und deren Erfolg anhand einer CO₂-Bilanz zu überprüfen. klimaschutz-wirtschaft.de

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: thegreenwebfoundation.org

Atmosfair



Um unseren CO₂-Fußabdruck zu minimieren, der durch Reisen, dem Firmeneinsatz 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 2023 kompensierte Adacor insgesamt 146.040 kg CO₂.

146.040 KG CO₂ kompensiert



CO₂-neutraler Versand und Druck

Wir haben alle Post- und Paketsendungen auf CO₂-neutralen Versand umgestellt. Das Drucken aller Materialien erfolgt CO₂-neutral. Über unsere Hausdruckerei haben wir 2023 etwa 2,3 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, die Standorte von Adacor nach Scope 1, 2 und 3 zu bilanzieren. In 2023 wurden Bilanzen für beide Standorte erstellt. Siehe Seite 34. 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!

ITM Twin Transformation

Das 18-monatige Projekt, das im Januar 2023 gestartet ist, wurde von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) gefördert. Das Projekt hat Adacor, als Teil einer Pioniergruppe von deutschen IT-KMU auf drei Ebenen unterstützt:

- Optimierung unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistung zur Verringerung des CO₂ Fussabdruckes.
- Entwicklung von nachhaltigkeits- und kreislauforientierten Produkt-, Dienstleistungs- und Geschäftsmodellinnovationen.
- Unterstützung von Vorreitern bei der Beseitigung von Markthindernissen und Eintreten für förderliche Marktrahmenbedingungen auf systemischer/politischer Ebene.

Nachhaltigkeits-Herbstfest

Als Teil der FONARU Initiative haben wir in Deutschlands größtem Ökokonto das erste Nachhaltigkeits-Herbstfest mit dem BVMW (Bundesverband mittelständische Wirtschaft) organisiert und durchgeführt. www.fonaru.de/aktuelles



Reduzierung der Bürofläche

von 46,5 m² auf 29,3 m² pro Mitarbeitenden.



100% biologisch abbaubar

Seit 2023 nutzen wir ausschließlich Bioreinigungsmittel an beiden Bürostandorten.

15 LEBEN AN LAND



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um Landökosysteme zu schützen und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen:

175 m² blühende Vielfalt

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



14 Bäume gepflanzt

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. Im Jahr 2023 waren es 14 Bäume. planet-tree.de



Unsere für das Jahr 2024 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Umwelt:

Vermeidung von CO₂-Emissionen

Entwicklung eines Serviceportfolios mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit

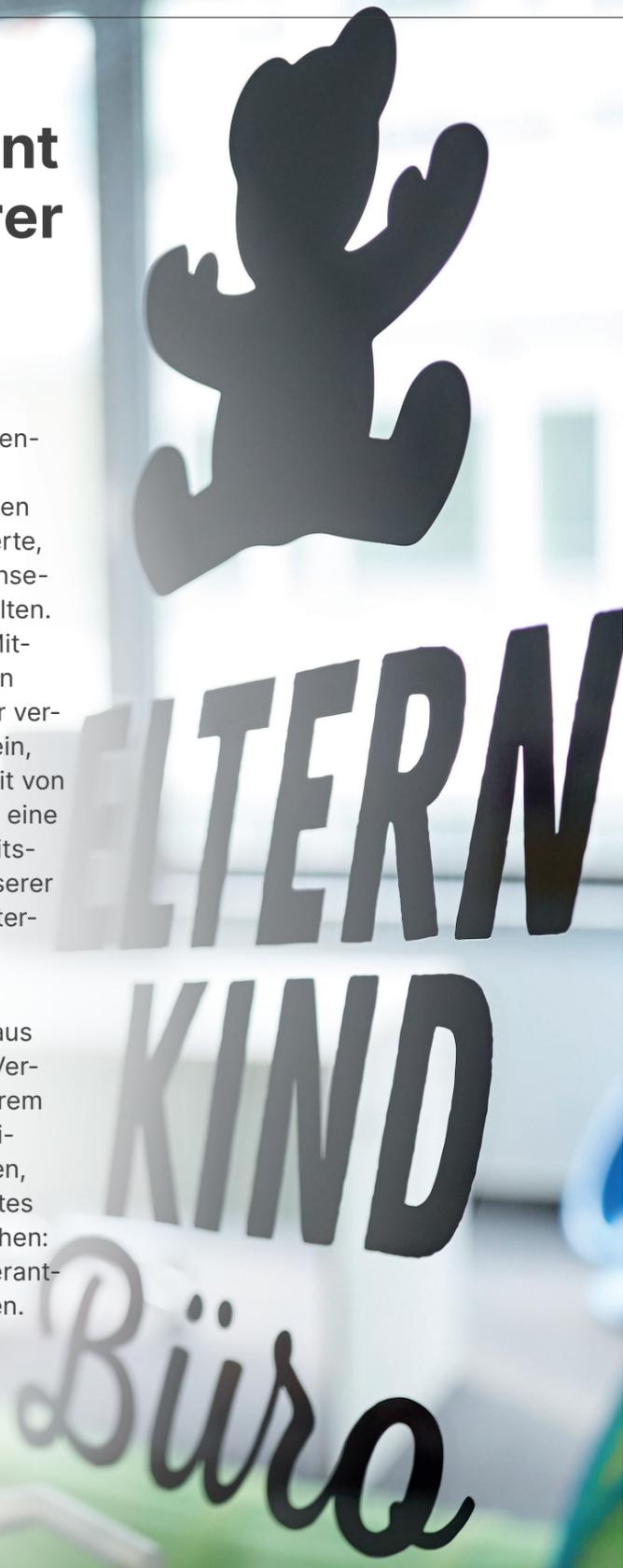
Evaluation der Anforderungen der ISO 14001 und B Corp Zertifizierung

Migration weiterer Softwareanwendungen in die Cloud zur Ausweitung der Cloud-First-Strategie

Soziales Engagement als Eckpfeiler unserer Unternehmensphilosophie

Adacor stellt die Achtung der internationalen Menschenrechte in den Mittelpunkt ihres Handelns. Freiheit, Gleichheit und die Würde aller Menschen sowie das Recht auf Gleichbehandlung sind Werte, die wir in unserem Unternehmen und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette strikt einhalten. Für uns bedeutet dies, insbesondere unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, das ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht und auf fair vergüteter Leistung basiert. Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ein Slogan, sondern eine gelebte Realität ist. Dazu gehören flexible Arbeitsmodelle, die den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden, sowie eine Unternehmenskultur, die Vielfalt schätzt und fördert.

Über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus fühlen wir uns zudem einer gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet. Dies zeigt sich in unserem aktiven Engagement für soziale Projekte und Initiativen, die den Gemeinschaften zugutekommen, in denen wir tätig sind. Durch unser konsequentes soziales Engagement setzen wir ein klares Zeichen: Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung können und müssen zusammengehören.



Wirkungsbereich Soziales

Unser Wirkungsbereich „Soziales“ entspricht dem Themenbereich „Human Rights“ des UN Global Compacts und zählt auf die Ziele Nummer 1, 2, 3, 4, 10 und 11 der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung ein.



Love Snacks: gesunde Snacks, die nachhaltig produziert und geliefert werden, ergänzen den Obstkorb.



Gesundheit

Vom Schreibtisch direkt ins Gym? Bei uns kein Problem. Unser Büro in Offenbach verfügt über einen eigenen Fitnessraum mit verschiedenen Ausdauer- und Kraftgeräten.



Weiterbildung

Wissen, wie der Hase läuft. Weiterbildung hat bei Adacor einen hohen Stellenwert und gehört zum Arbeitsalltag dazu.

Elternzeit ist bei uns kein Karrierekiller. Im Gegenteil: Ein strukturierter Elternzeitprozess ist Teil der Karriereplanung bei Adacor.



Wirkungsbereich Soziales



1 KEINE ARMUT

Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um Armut in allen ihren Formen und überall zu beenden:



Soziale Zusatzleistungen

- Gruppenunfallversicherung
- Im Einzelfall die Übernahme von besonderen Behandlungskosten
- Direktversicherung
- Lohnfortzahlungen
- Einmalbetrag in Höhe von 2.500 Euro pro Kind im Todesfall
- Sterbegeld: Im Todesfall von Mitarbeitenden unterstützen wir die Angehörigen mit einem Geldbetrag in Höhe von bis zu 7.500 Euro für die Bestattungskosten.

Erweiterter Versicherungsschutz für freiwillige Feuerwehrleute im Unternehmen

Einige unserer Mitarbeitenden sind in der freiwilligen Feuerwehr und dem THW aktiv. Dieser Einsatz wird von Adacor 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 freiwilligen Feuerwehren und das THW nicht ausreichend Versicherungsschutz bieten.



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um ein gesundes Leben für Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern:

Arbeitssicherheit

Wir legen großen Wert auf Arbeitssicherheit und den Schutz unserer Mitarbeitenden. In diesem Jahr konnten wir unsere Bemühungen erfolgreich fortsetzen und hatten 2023 nur 3 Arbeitsunfälle. Dies spiegelt unser Engagement wider, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Zudem haben sich bei unseren jährlichen Befragungen zur psychologischen Gefährdungsbeurteilung 75% unserer Mitarbeitenden beteiligt. Diese hohe Beteiligungsquote zeigt, wie ernst wir dieses Thema nehmen und wie wichtig es uns ist, regelmäßig das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu überprüfen und sicherzustellen.

75 %

aller Mitarbeitenden haben sich bei den jährlichen Befragungen zur psychologischen Gefährdungsbeurteilung beteiligt.

Gesundheitsvorsorge

Wir setzen uns aktiv für die Gesundheitsvorsorge unserer Mitarbeitenden ein und bieten am Standort Offenbach ein firmeneigenes Fitnessstudio zur kostenfreien Nutzung an. Unsere Büros sind zudem mit ergonomischen Möbeln ausgestattet, um langfristig eine gesunde Körperhaltung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern.

Durch diese Maßnahmen investieren wir gezielt in die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und beugen gesundheitlichen Problemen präventiv vor.

Niedrige Krankenquote*:

| | |
|------|-------|
| 2023 | 3,4 % |
| 2022 | 4,3 % |
| 2021 | 3,3 % |

*ausgenommen Langzeitkranke (2021: 2 Personen, 2022: 1 Person, 2023: 2 Personen)

Gesamtzahl der Schritte bei der Schritte-Challenge:

6.165.342 in 4 Wochen bei 23 Personen in 2023

8.097.564 in 4 Wochen bei 32 Personen in 2022

8.262.158 in 4 Wochen bei 36 Personen in 2021

Eltern-Kind-Büro

Am Standort Offenbach bieten wir Mitarbeitenden ein Eltern-Kind-Büro, das bei Betreuungsgapfen genutzt wird oder für familienfreundliche Bewerbungsgespräche zum Einsatz kommt.

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.

100 %

aller frisch gebackenen Eltern (fünf Männer, darunter auch eine Führungskraft) haben bei uns im Jahr 2023 Elternzeit genommen.

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.

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 zu Adacor.



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern:



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

Medienschulprojekt

Mit dem 2015 gegründeten gemeinnützigen Verein MedienMonster e. V. fördert die Adacor 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. Die Freddy Fischer Stiftung hat die MedienMonster 2017 für ihre Arbeit mit dem Solidaritätspreis ausgezeichnet. Seit 2018 führen die MedienMonster Fortbildungen an Universitäten durch und unterstützen Schulen bei der Entwicklung ihrer Medienkonzepte unter Berücksichtigung des Medienkompetenzrahmens der Bundesregierung. Zudem besteht ein konstanter Austausch mit den Schülern und Bildungsbüros der Region. Seit Mitte 2020 wird das Angebot um Webinare ergänzt. In 2022 haben die MedienMonster eine Stiftungsförderung erhalten, die es ermöglicht hat, eine weitere Medienpädagogin ins Team zu holen.

Im Jahr 2023 (2022) durchgeführte Maßnahmen:

- 80** (95) Projektstage & Projektwochen
- 25** (25) Workshops mit Fachkräften
- 2** (4) Webinare
- 7** (35) Elternabende & Vorträge

* In vielen Institutionen wurden wiederholt Projekte durchgeführt.

Im Jahr 2023 (2022) haben wir dabei erreicht:

- 50** (45) Institutionen*
- 2.100** (2.650) Schüler:innen
- 600** (500) Pädagogische Fachkräfte
- 175** (88) Eltern

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.

9.920 €

haben wir im Jahr 2023 für wohltätige Zwecke gespendet.

Kommunikations-training und -coaching

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

2022

haben 18 Mitarbeitende das Angebot genutzt.

2023

haben 12 Mitarbeitende das Angebot genutzt.



2023 haben

17 %

der Mitarbeitenden das Angebot genutzt.

Weiterbildungsmaßnahmen

Unsere Mitarbeitenden können aktuell aus 46 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. Seit 2021 bieten wir im Onboarding Schulungsinhalte zu den Themen „Kultur & Werte“, „Benefits“, „Serviceportfolio“, „KI“, „Compliance“ und „agile Arbeitsmethoden“.

Durchschnittlich 61 Stunden pro Jahr erhalten Mitarbeitende für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

Ausbildung bei Adacor

Seit 2005 bilden wir erfolgreich Fachinformatiker:innen in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung aus. Unsere 2019 gegründete Ausbildungsgilde, bestehend aus sechs engagierten Mitarbeitenden, treibt das Thema Ausbildung kontinuierlich voran. Sie dient als Plattform, um unsere Auszubildenden umfassend zu betreuen und die Ausbildungsprozesse innovativ weiterzuentwickeln.

Im Jahr 2021 haben wir das „Ausbildungsmoonthly“ eingeführt, eine Initiative, bei der Auszubildende, Ausbilder:innen und eine Vertreterin aus der Personalabteilung über aktuelle Themen informieren. Unsere Azubis sind von Anfang an vollständig digital ausgestattet und können so auch remote arbeiten. Seit unserer Gründung im Jahr 2005 haben wir zwölf Personen erfolgreich ausgebildet, von denen wir 70 Prozent übernommen haben. Im Jahr 2023 haben zwei neue Auszubildende ihre Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration bei uns begonnen.

100 %

Azubi-Übernahmequote im Jahr 2023 (1 Azubi)

14

Mitarbeitende haben in 2023 Azure-Zertifizierungen erhalten



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu verringern:

Wunschbaumaktion

Im Dezember 2023 haben wir mit dem St. Josephshaus in Groß-Zimmern bereits im sechsten Jahr eine Wunschbaumaktion umgesetzt. Die Aktion richtet sich an Kinder, die viel Leid und Misshandlung erfahren haben und auf absehbare Zeit nicht mehr in ihren eigenen Familien leben können. Die Wohn- und Familiengruppen, in denen sie im St. Josephshaus leben, bieten ihnen eine familienähnliche Situation. Sie erfahren dort Zuwendung und Halt, damit sie neuen Mut fassen und Herausforderungen wieder annehmen können. Das Zusammenleben „wie in einer echten Familie“ bietet einen geschützten Entwicklungsraum, in dem sie sich wieder selbst finden können und die notwendige Unterstützung und Förderung bekommen. Im Rahmen der Wunschbaumaktion hatten die Kinder 72 persönliche Wünsche aufgeschrieben. Sie wurden allesamt von Mitarbeitenden erfüllt.



Sachspenden Sammelaktion – aus der Region für die Region

Am Jahresende ist es für uns zu einer Herzensangelegenheit geworden, Mitarbeitende, Partner und unser Netzwerk zu mobilisieren, um Spenden für geflüchtete und sozial schwache Familien zu sammeln. Von Kleidung über Spiel- und Schulsachen, Sportsachen bis hin zu Alltagsutensilien – alle dringend benötigten Spenden werden von uns gesammelt, sortiert und an verschiedene Institutionen in Essen ausgeliefert. Dazu gehören die Ehrenamtagentur und das Vielrespektzentrum. (www.ehrenamtessen.de) Unser Engagement zeigt, wie wichtig uns der Zusammenhalt in unserer Gemeinschaft ist. Mit unseren Spendenaktionen leisten wir einen kleinen, aber bedeutenden Beitrag, um das Leben derjenigen zu verbessern, die in herausfordernden Situationen Unterstützung benötigen.

Es ist unser gemeinsames Ziel, ein Stück Hoffnung und Unterstützung zu schenken und sie auf ihrem Weg zu stärken.



Engagement in der Gemeinschaft

Adacor unterstützt das Netzwerk „FAR – for a reason“. Die Stadt Essen verfügt über eine beeindruckende Infrastruktur gemeinnütziger Vereine, Stiftungen und Initiativen, die in vielfältigen sozialen Bereichen aktiv sind. Diese Organisationen pflegen seit Jahren enge Verbindungen zur Stadt Essen, ihren Repräsentant:innen, Institutionen, wichtigen Sozialträger:innen sowie lokalen Stifter:innen. 14 dieser Vereine und Stiftungen haben sich zum Netzwerk „FAR – for a reason“ zusammengeschlossen, um ihre Kräfte zu bündeln. Im September 2023 organisierten sie ihre erste Vernetzungsveranstaltung, um Projekte und Sponsor:innen zusammenzubringen und damit ihre gemeinsame Wirkung zu verstärken. Adacor ist stolz darauf, diese wichtige Initiative finanziell zu unterstützen und so aktiv zur Stärkung der sozialen Infrastruktur in Essen beizutragen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Wir streben die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle beschäftigten 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



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.



Pflege-Charta

Adacor hat die Pflege-Charta des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterzeichnet.

Ausgezeichnet familienfreundlich

Seit 2017 werden wir alle zwei Jahre als eines der familienfreundlichsten Unternehmen in Offenbach durch die Stadt Offenbach ausgezeichnet.



2018 bis 2022 wurden wir jedes Jahr als eines der besten Unternehmen für Frauen in Deutschland von der Zeitschrift Brigitte ausgezeichnet.

FOCUS: TOP ARBEITGEBER MITTELSTAND



Als Ambassador der Initiative parents@work machen wir uns stark für die Themen rund um Vereinbarkeit. Die Initiative bietet Programme, um berufstätige Eltern zu unterstützen und zu bestärken.

Brigitte

Seit 2018 werden wir jedes Jahr als Top Arbeitgeber im deutschen Mittelstand durch FOCUS BUSINESS ausgezeichnet, auf Basis einer unabhängigen Datenerhebung.



Unsere im Jahr 2023 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.

17 geleaste Fahrräder im Jahr 2023

Unsere für das Jahr 2024 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Soziales:

- Zusammenarbeit mit familienfreundliche-Arbeitgeber.de
- Start des Projekts „Kulturelle Teilhabe für Kinder“ mit der Initiative FAR – for a reason
- Unterstützung der Stiftung „Water Is Right“ mit dem Aufbau einer Organisationsstruktur
- Unterstützung der Initiative #vereinbarkeitjetzt
- Ausbau des Netzwerkes zur Weitergabe des Know-Hows zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an andere Unternehmen durch Vorträge, Webinare, Podcasts, Interviews und Artikel
- Erweiterung des Medien-Monster-Teams um eine Medienpädagog:in

Werteorientierte Unternehmensführung mit transparenten Strukturen

Gute Unternehmensführung bedeutet für uns werteorientiertes Handeln. Als Unternehmen haben wir eine klare Vision, die unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte als Handlungsmaxime und Richtschnur leitet. Klare Strukturen und Prozesse unterstützen alle Beteiligten darin, das in der Vision verankerte Ziel zu erreichen.

Über ein Strategiepapier und OKR-Planungen binden wir alle Abteilungen aktiv ein. Ein von neutraler Stelle auditiertes internes Kontrollsystem und Zertifizierungen in allen geschäftsrelevanten Bereichen sowie eine unabhängige interne Revision stellen die gebotene Sorgfalt und Compliance unternehmensweit sicher. Ein Executive-Team, das alle Bereiche des Unternehmens repräsentiert, unterstützt die Geschäftsführung in ihren Führungsaufgaben.

So stellen wir eine transparente und konstante Kommunikation der Unternehmensziele, der aktuellen Zahlen und der laufenden Initiativen in allen Unternehmensbereichen sicher.



Wirkungsbereich Unternehmensführung

Unser Wirkungsbereich „Unternehmensführung“ entspricht den Themenbereichen „Labour“ und „Anti-Corruption“ des UN Global Compacts und zählt auf die Ziele Nummer 5, 8, 12, 16 und 17 der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung ein.



Circle of Safety

Vor dem Onboarding kommt das Preboarding. Damit sich neue Kolleg:innen direkt zugehörig fühlen, startet mit der Vertragsunterszeichnung unser Preboarding.



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 2023 umgesetzten Maßnahmen, um Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen:

Diversity Management als Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur

Wir bei Adacor haben ein strukturiertes Diversity Management eingeführt, das darauf abzielt, kurzfristige, mittelfristige und langfristige Ziele zu identifizieren und konsequent umzusetzen. Eine Gleichstellungsbeauftragte sorgt dafür, dass das Thema Diversity fest in unserer Unternehmenskultur verankert ist und in allen Bereichen sichtbar gelebt wird. Von der Rekrutierung neuer Talente über die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bis hin zu Bewertungen und fairer Bezahlung – unser Diversity Management ist darauf ausgerichtet, Chancengleichheit und Vielfalt aktiv zu fördern.

Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden und alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten haben, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Gendervariation in Führungspositionen

| | ♀ | ♂ | ♀♂ |
|------------------|---|---|----|
| Teamleitung | 3 | 4 | 0 |
| Bereichsleitung | 1 | 5 | 0 |
| Geschäftsführung | 0 | 3 | 0 |

#vereinbarkeitjetzt

Adacor ist einer der Hauptunterstützer der Veranstaltungen der Initiative #vereinbarkeitjetzt bei der Akteure aus der Wirtschaft best practice vorstellen und gemeinsam Forderungen an die Politik für mehr Vereinbarkeit erarbeiten. vereinbarkeit.jetzt

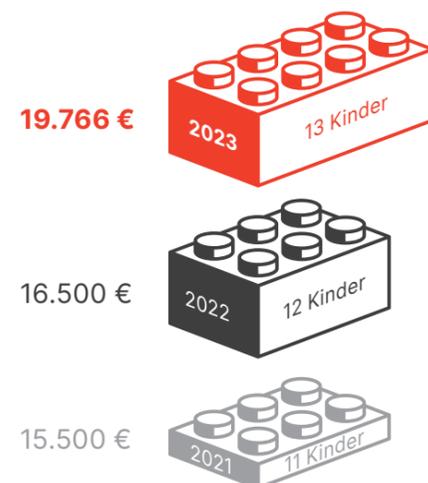


Übernahme der Kindergartenbeiträge

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung und übernehmen die Kosten für die Kinderbetreuung bis zu 300 Euro pro Kind im Monat von Geburt an bis zum sechsten Lebensjahr.

2023 haben 100 Prozent unserer Mitarbeitenden mit Kindern im passenden Alter diese Unterstützung in Anspruch genommen.

Übernommene Kinderbetreuungskosten:

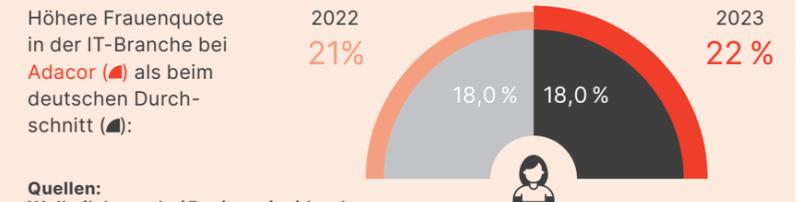


Gleichstellung

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.



Quellen: Wollmilchsau.de / Businessinsider.de

Demographische Verteilung unserer Mitarbeitenden:

| | gesamt | ♀ | ♂ | ♀♂ |
|----------|--------|----|----|----|
| unter 30 | 17 | 5 | 12 | 0 |
| 30 - 50 | 47 | 7 | 40 | 0 |
| über 50 | 7 | 4 | 3 | 0 |
| gesamt | 71 | 16 | 55 | 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



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Alle zu fördern:

Offener Umgang

Bei Adacor pflegen wir 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 regelmäßig dazu, aktiv die Zehn Prinzipien des UN Global Compact und die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung der UN 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.

Gleichberechtigte Karriere

Das Karriereraster „Adacor Steps“ basiert auf fünf Kernqualitäten: fachliches Können, Teamfähigkeit, strategisches Denken, Verantwortungsbewusstsein und persönliche Weiterentwicklung. Alle Mitarbeitenden werden anhand dieser Kriterien fair und gleichberechtigt bewertet. Jede Position im Unternehmen hat ein festgelegtes Gehaltsband, welches sicherstellt, dass gleiche Leistung gleich bewertet und vergütet wird.

So wirkt das Framework einem Gender Pay Gap entgegen und ermöglicht Karrierechancen unabhängig vom Arbeitszeitmodell.

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 fast alle 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.

| | | |
|---------|--------|--------|
| > 83 %* | 100 %* | 100 %* |
| 2021 | 2022 | 2023 |

* der eingestellten Mitarbeitenden sind geblieben

12 Wochen lang jede zweite Woche nützliche Countdown-bis-zum-Start-Infos per Post von uns



Sonderurlaub

Seit 2017 erhalten bei Adacor 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

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. 100 % des Teams nutzen dieses Angebot aktiv.

100 % der Mitarbeitenden arbeiten hybrid

Stand 12/2023

Teamevents

Wir veranstalten mehrere standortübergreifende Teamevents für alle Beschäftigten.

Diese fördern den Teamgeist, das soziale Miteinander, den Zusammenhalt über die Standorte hinaus sowie das Verständnis füreinander.

7 Teamevents in 2023

Vertrauensarbeitszeit

Wir leben bei Adacor 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.

Förderung von Führungskompetenzen: Unser Engagement für kontinuierliche Verbesserung

Führungskräfte prägen die Kultur und den Erfolg eines Unternehmens maßgeblich. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie in ihre Rolle hineinwachsen und sich kontinuierlich mit Führungsthemen auseinandersetzen. Im Jahr 2023 haben wir eine intensive Workshop-Reihe und Coaching-Sitzungen für alle Führungskräfte angeboten, um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

100 % der Team- und Bereichsleitungen haben in diesen Workshops ihre Führungskompetenzen weiterentwickelt.

Wirkungsbereich Unternehmensführung



Tariftreue und Mindestentlohnung

Wir haben uns schriftlich dazu verpflichtet, die Vorgaben des Bundeslandes Nordrhein Westfalen (Adacor-Stammsitz) 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
- 🏆 2023 Auszeichnung als Great Place to Work Certified Unternehmen

Koalitionsfreiheit

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

Führungsleitfäden

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

Verhaltenskodex & Compliance-Leitlinien

Unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Leitlinien definieren die Verantwortungsbereiche, Aufgaben, Pflichten und Prozesse innerhalb des Unternehmens und beschreiben diese klar und verständlich.

Sie sind für alle Mitarbeitenden verbindlich und bilden die Grundlage für ein einheitliches, gesetzeskonformes Verhalten. Unsere internen Regelungen und Richtlinien sind allen Beschäftigten bekannt und werden von diesen eingehalten und gelebt. Die konkreten Anweisungen, die sich aus diesen Vorgaben ergeben, ergänzen unseren Verhaltenskodex und unsere Compliance Leitlinien nachhaltig. Der Verhaltenskodex wird jährlich einer Review unterzogen.



Datenschutz

Der Datenschutzbeauftragte unseres Unternehmens 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.



Unsere im Jahr 2023 umgesetzten Maßnahmen, um nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherzustellen:

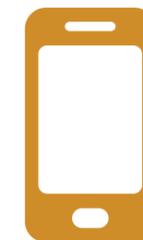


Abfallreduzierung

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.

Recycling von IT-Hardware

Unser Recyclingpartner für IT-Hardware 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

Adacor wählt alle Lieferanten und Partnerunternehmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien aus.

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



Unsere im Jahr 2023 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:

Korruptionsvermeidung

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. Mit der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wurde 2023 über ein Meldeformular auf der Homepage eine weitere Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Meldung von Missständen oder illegalem Verhalten im Unternehmen geschaffen.

Wirkungsbereich Unternehmensführung

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 geprüfetes IKS

Das Interne Kontrollsystem (IKS) von Adacor 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 von Adacor am Standort Offenbach.



ISO-27001-Zertifiziert

Im Jahr 2018 haben wir das Informationssicherheits-Managementsystem (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 Automobilindustrie (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 2023 umgesetzten Maßnahmen, um Umsetzungsmittel zu stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben zu erfüllen:

Commitment auf die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung

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.

Erfahrungswertung und -austausch

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



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 2024 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Unternehmensführung:

Erhöhung der Frauenquote bei Adacor

Jährliches Audit der internen Revision

Ausbau Notfall und Business Continuity Management

Jährliches IKS-Audit

Überwachungsaudit ISO 27001



**ZERTIFIKAT
GESAMTBILANZ**

90.920,17
kg CO₂e

Unternehmen

Adacor Hosting GmbH

Bilanzierungsgegenstand

Adacor Hosting GmbH

Bilanzierungszeitraum: 01.01.2023 bis 31.12.2023

Beschreibung Bilanzraum: Unsere Bilanzgrenze ist gate-to-gate mit einem Sicherheitsaufschlag 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.

Emissionen & Beschreibung des Bilanzraumes

| SCOPE 1 | SCOPE 2 | SCOPE 3 | TOTAL |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 8.508,85 kg CO ₂ e | 8.349,90 kg CO ₂ e | 74.061,42 kg CO ₂ e | 90.920,17 kg CO ₂ e |

Bilanzierungsstandard: Dieses Zertifikat ist als Selbsterklärung des Unternehmens zu verstehen. Die Bilanz stellt je nach selbst gewählter Systemgrenze die Summe aller direkten und indirekten Treibhausgasemissionen eines Unternehmens/Standortes/Prozesses/Produktes dar, ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Bilanzierung erfolgt in Anlehnung der Anforderungen an die quantitative Bestimmung sowie an die Berichterstattung von Treibhausgasemissionen nach der selbst gewählten Vorschrift bzw. Norm.



Offenbach am Main,
30.04.2024
Ort und Datum


 Unterschrift

CO₂-Bilanzierung

Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind zentrale Bestandteile der Unternehmensphilosophie von Adacor. Daher ist es für uns von großer Bedeutung, unsere CO₂-Emissionen mit Hilfe von ecockpit umfassend zu bilanzieren und transparent zu kommunizieren.

Bilanzierungszeitraum

Vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023

Scope eins, zwei und drei bilanziert

Scope 1: Direkte Emissionen aus Quellen, die von dem Unternehmen selbst betrieben werden, wie zum Beispiel Emissionen aus firmeneigenen Fahrzeugen oder Heizungsanlagen.

Scope 2: Indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von eingekaufter Energie, wie Strom oder Fernwärme, die zur Deckung des Energiebedarfs des Unternehmens genutzt werden.

Scope 3: Alle anderen indirekten Emissionen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette anfallen, einschließlich der Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendelverkehr der Mitarbeitenden sowie der Entsorgung von Abfällen.

Gesamt-Emissionen

113,97 t CO₂e
2022

90,92 t CO₂e
2023

Emissionen nach Scopes

| Scope | 2022 | 2023 |
|---------|--------------------------------|--------------------------------|
| Scope 1 | 7.860,14 kg CO ₂ e | 8.508,85 kg CO ₂ e |
| Scope 2 | 23.153,08 kg CO ₂ e | 8.349,90 kg CO ₂ e |
| Scope 3 | 82.954,14 kg CO ₂ e | 76.061,42 kg CO ₂ e |

Reduktion der Gesamt-Emissionen

2023 im Vergleich zu 2022

- 20 % CO₂

- 23,05 t CO₂

CO₂-Emissionen pro Mitarbeitende Person

1.295,08 CO₂e
2022

1.280,57 CO₂e
2023

Größe der Betriebsflächen

Ca. 1.540 m² in Offenbach
Ca. 200 m² in Essen



Die Geschäftsführung der Adacor Hosting GmbH kontrolliert in Management Meetings regelmäßig alle umgesetzten Maßnahmen und implementierten Prozesse, um möglichst zielgerichtet und sinnvoll den Weg für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen zu ebnen. Wir diskutieren aktiv die Bedeutung des UN Global Compact für Adacor mit allen Mitarbeitenden. Die Einbettung der zehn Prinzipien und 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung 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 Hosting GmbH
Emmastraße 70 A
45130 Essen

Geschäftsführung:
Andreas Bachmann
Patrick Fend
Thomas Wittbecker

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



WIR SIND AUSGEZEICHNET



86% unseres Teams sagen: Adacor ist ein Great Place to Work!

85% lieben den Adacor Teamgeist

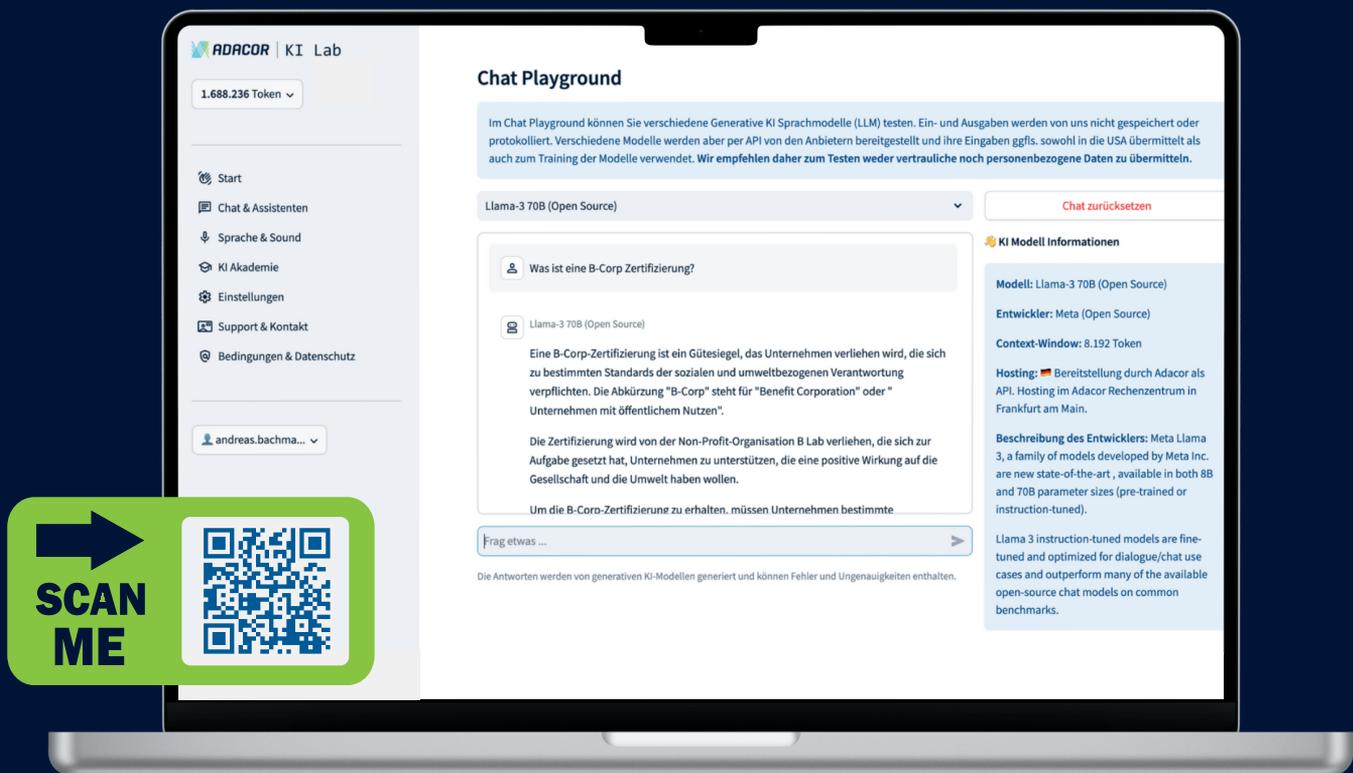
84% unseres Teams halten Adacor für einen kompetenten & vertrauenswürdigen Arbeitgeber

| | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|
| Beste Arbeitgeber™ Deutschland Great Place To Work® 2020 2024 | Beste Arbeitgeber™ ITK Great Place To Work® Deutschland 2018 2020 2022 2024 | Beste Arbeitgeber™ Hessen Great Place To Work® Deutschland 2018 2020 2022 2024 | Top 2024 Company kununu |
|---|---|--|-----------------------------------|



KI sicher ausprobieren

Mit dem **Adacor KI Playground** können Sie Ihrem Team KI endlich datenschutzkonform zugänglich machen.



www.adacor.com/ki-playground