

Nachhaltigkeitsbericht 2024



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

30.12.2024

Liebe Leser:innen,

Nachhaltigkeit ist längst kein bloßes Schlagwort mehr – sie ist ein entscheidender Faktor für wirtschaftlichen Erfolg, gesellschaftliche Verantwortung und technologische Innovation. Auch in diesem Jahr setzen wir konsequent auf nachhaltiges Handeln und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Ein bedeutender Meilenstein unserer Nachhaltigkeitsstrategie war die Entwicklung eines Konzepts zur Bereitstellung privat gehosteter Open Source KI-Modelle. Höchste Datensicherheit, maximale Flexibilität und kein Risiko – mit diesem Ansatz bieten wir Unternehmen in Deutschland eine leistungsfähige Alternative zu globalen KI-Anbietern. Durch diesen Schritt stärken wir die digitale Souveränität und ermöglichen eine ressourcenschonende Nutzung künstlicher Intelligenz, ohne dabei Abhängigkeiten einzugehen. Dies ist ein essenzieller Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und zur nachhaltigen Digitalisierung.

Unsere Bemühungen wurden 2023 mit dem ESG Transparency Award ausgezeichnet – eine Anerkennung für unsere transparente und zukunftsweisende Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wirtschaft zeigt sich auch durch die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Sie macht Nachhaltigkeitsaspekte für immer mehr Unternehmen verpflichtend und rückt Themen wie Ressourceneffizienz, soziale Verantwortung und Klimaschutz stärker in den Fokus. Wir freuen uns, hier als Vorreiter agieren zu können und anderen Unternehmen eine Orientierung zu bieten.

Neben ökologischer Nachhaltigkeit legen wir großen Wert auf soziale Verantwortung. Die Einführung unserer Familienstartzeit, die frischgebackenen Eltern zwei Wochen Sonderurlaub gewährt, ist ein Beispiel dafür. Auch wenn diese Maßnahme von der Bundesregierung geplant war, wurde sie bisher nicht gesetzlich umgesetzt – umso mehr sind wir stolz darauf, hier als Arbeitgeber voranzugehen. Zudem wurde unsere Unternehmenskultur erneut gewürdigt: Wir zählen zu den TOP 100 besten Arbeitgebern Deutschlands, ausgezeichnet vom Institut Great Place to Work. Diese Anerkennung bestätigt, dass unsere Werte von Diversität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine offene Unternehmenskultur bei uns tagtäglich gelebt werden.

Unser gesellschaftliches Engagement setzen wir ebenfalls fort. Durch die Initiative „For a Reason – Essen engagiert“ ermöglichen wir Lehrkräften sowie Erzieherinnen und Erziehern aus sozial herausgeforderten Grundschulen den kostenlosen Zugang zu kulturellen Veranstaltungen. Damit leisten wir einen Beitrag zur Chancengleichheit und kulturellen Bildung.

Nachhaltigkeit ist kein Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Wir danken unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern, die diesen Weg mit uns gehen. Gemeinsam gestalten wir eine zukunftsfähige, verantwortungsbewusste und innovative IT-Landschaft.

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.

Zusätzlich unterstützen wir unsere Kunden beim erfolgreichen Einsatz generativer KI und moderner Datenplattformen, um das volle Potenzial ihrer Daten auszuschöpfen. Mit unseren Lösungen in den Bereichen KI und Datenmanagement schaffen wir Mehrwert für Business-Prozesse und ermöglichen eine datengetriebene Entscheidungsfindung, die die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig steigert.

In 2024 haben wir das Startup Exolink als 100%-ige Tochter ausgegründet.

Gemeinsam gestalten wir die digitale Zukunft – sicher, effizient und innovativ.

Unser Engagement für Transparenz und Nachhaltigkeit

Transparenz und Nachhaltigkeit sind zentrale Werte unseres Handelns. Mit diesem Bericht zeigen wir, welche Fortschritte wir erzielt haben und welche Maßnahmen wir ergreifen, um eine nachhaltige Zukunft aktiv mitzugestalten.

Unser Ziel ist es, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die langfristig Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft positiv beeinflussen. 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. Exolink als 100%iges Tochterunternehmen ist Teil der Berichterstattung. Wir legen Wert auf eine inklusive Sprache und verwenden daher den Doppelpunkt als genderneutrale Schreibweise.

Wir legen großen Wert auf Transparenz und berichten offen über unsere ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Wir möchten unsere Fortschritte bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken deutlich machen und einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern ermöglichen. Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Prozess, und wir setzen uns zum Ziel, unsere Leistungen stetig zu verbessern.

Seit 2012 veröffentlichen wir jährlich Nachhaltigkeitsberichte, um unseren Fortschritt zu dokumentieren. Die Einordnung unserer Maßnahmen zu den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) macht unser Engagement nachvollziehbar.



Corporate Social Responsibility im Managementsystem

Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) sind fest im Corporate-Governance-System der Adacor Hosting GmbH verankert. Unser Managementansatz basiert auf dem COSO*-Modell und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit strategisch gesteuert und operativ umgesetzt wird. Die Geschäftsführung definiert klare Ziele und Leitlinien, während interdisziplinäre Teams aus Management und Fachbereichen diese Maßnahmen konsequent realisieren und überwachen. Eine transparente interne und externe Kommunikation sorgt dafür, dass unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen sichtbar und nachvollziehbar sind.

Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern gelebte Praxis. Die Geschäftsführung von Adacor hat einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb strategisch verankert und erfolgreich implementiert. Um unser Engagement verbindlich zu dokumentieren, sind wir dem United Nations Global Compact beigetreten und engagieren uns aktiv im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, der „Charta der Vielfalt“, der Initiative „Klischeefrei“ sowie in der Umweltallianz Hessen. Damit verpflichten wir uns zu den Leitbildern und Werten dieser Organisationen und tragen zur nachhaltigen Entwicklung bei.

Unsere soziale Verantwortung erstreckt sich über unser gesamtes Netzwerk – von unseren Mitarbeitenden bis hin zu Partnerunternehmen. Ein klar definierter Verhaltenskodex bildet die Grundlage unseres ethischen Handelns und wird von allen Mitarbeitenden eingehalten. Zusätzlich haben wir klare Verantwortlichkeiten festgelegt und die Anforderungen an unsere Teams detailliert beschrieben. Informationen zu unseren Nachhaltigkeitszielen, Maßnahmen und Aktivitäten kommunizieren wir regelmäßig über interne Handbücher, monatliche All-Hands-Meetings, unseren Unternehmensblog sowie die digitale Präsenz der Adacor Hosting GmbH.

Auch bei der Auswahl unserer Lieferanten und Partner setzen wir auf strenge Nachhaltigkeitskriterien. Nur Unternehmen, die unsere Werte teilen und nachhaltige Geschäftsprinzipien einhalten, werden Teil unseres Netzwerks. Damit stellen wir sicher, dass unsere gesamte Wertschöpfungskette verantwortungsbewusst und zukunftsfähig gestaltet ist.

* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission



Think different – wir sind uns unserer Verantwortung bewusst.

Zahlen zur Adacor Hosting GmbH

Umsatz



11.090.456 €

2024

10.506.000 €

2023*

14.050.000 €

2022

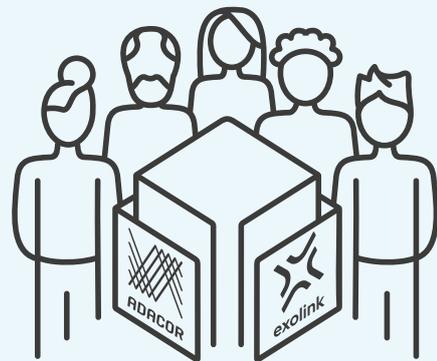
13.402.202 €

2021

* Umsatzrückgang durch Verkauf der Tochtergesellschaft Filoo



77 Mitarbeitende

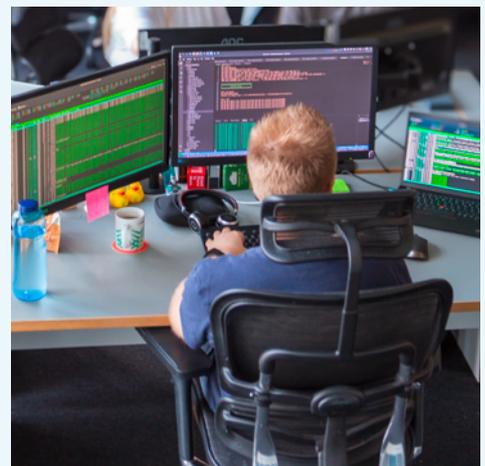


Stand: Dezember 2024



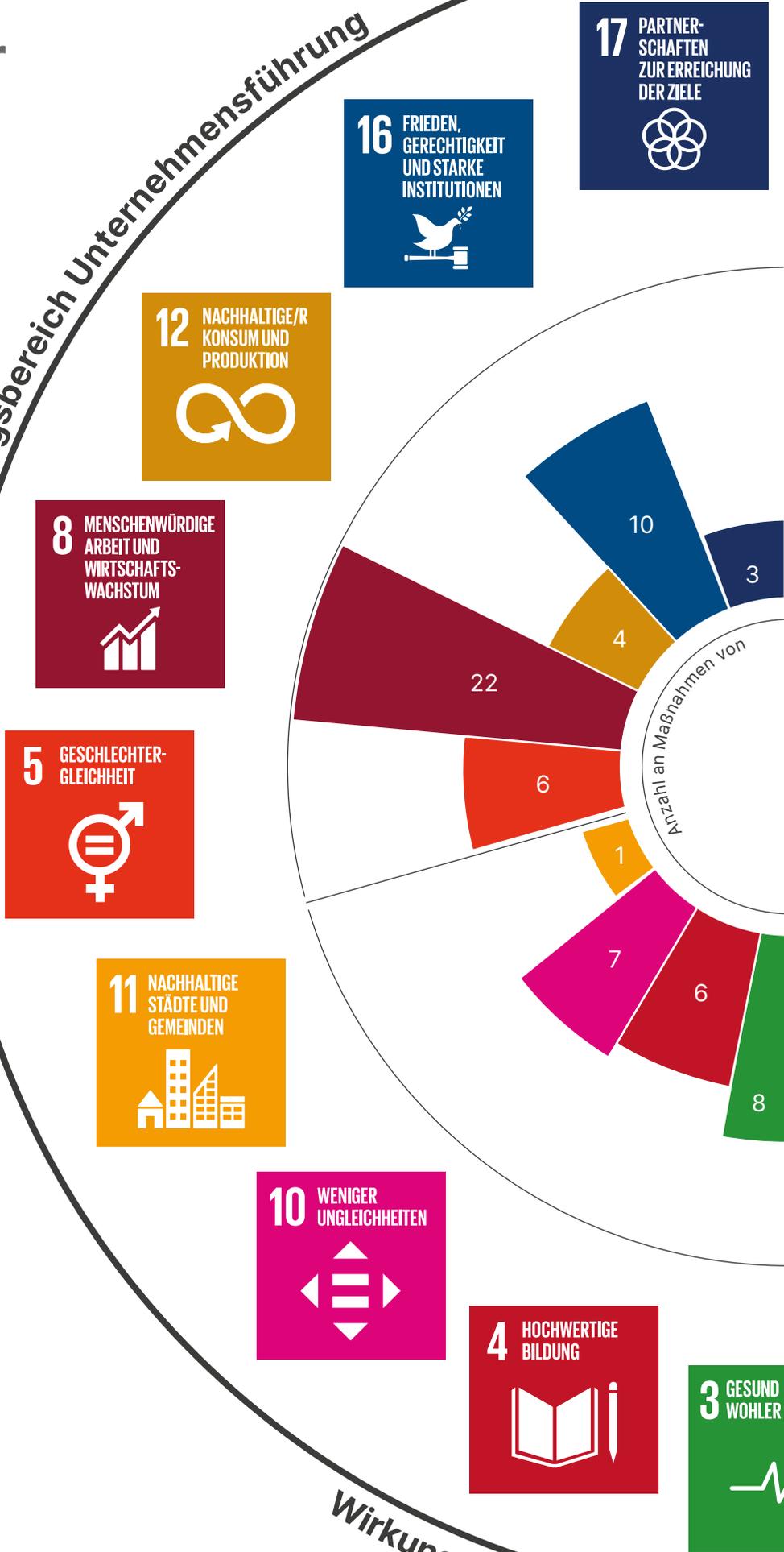
Standorte

ESSEN | OFFENBACH



Die 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung

Wirkungsbereich Unternehmensführung



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.

Wirkungsbereich Soziales

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



14 LEBEN UNTER WASSER



15 LEBEN AN LAND



1 KEINE ARMUT



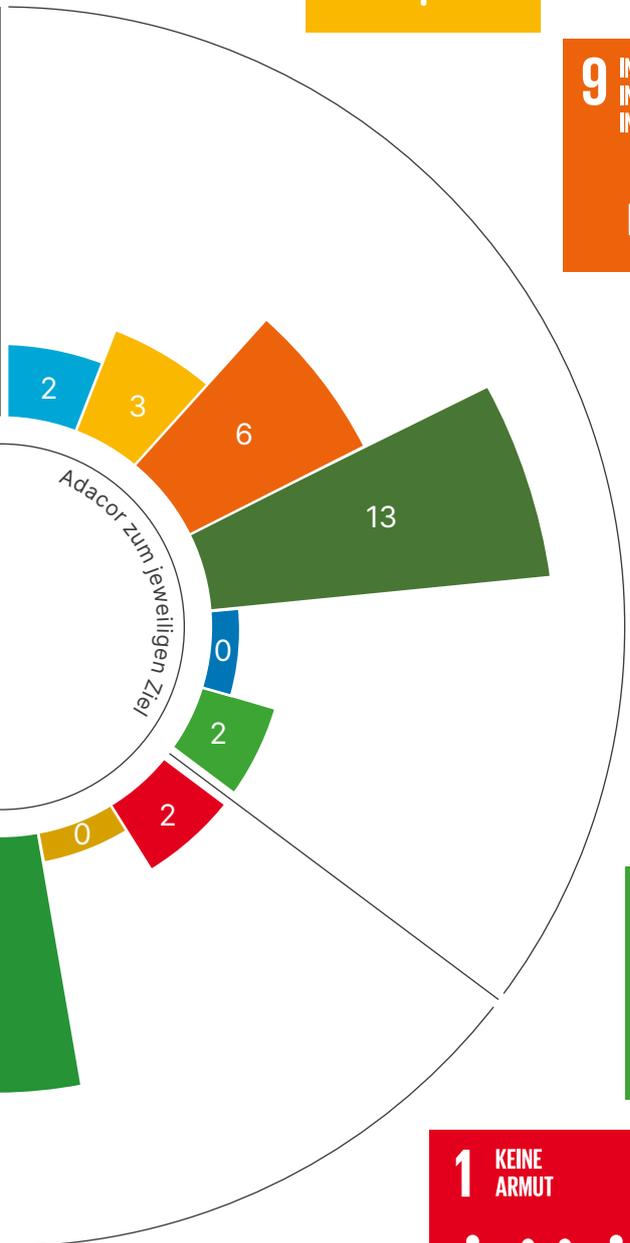
2 KEIN HUNGER



HEIT UND GEHEN



Wirkungsbereich Umwelt



Umweltschutz als Kern unserer Unternehmensstrategie

Wir sind überzeugt: Wirtschaftlicher Erfolg und Umweltschutz müssen untrennbar miteinander verbunden sein. Deshalb ist nachhaltiges Handeln fest in der Unternehmenspolitik der Adacor Hosting GmbH verankert. Die Digitalisierung eröffnet uns enorme Chancen, aktiv zur Bewältigung der Klimakrise beizutragen. Als IT-Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung – dieser stellen wir uns mit klaren und ambitionierten Zielen.

Bis 2030 streben wir Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 an und werden nach ISO 14001 zertifiziert sein. Bereits heute beziehen wir 100 % unseres Stroms aus erneuerbaren Energien und setzen konsequent auf nachhaltige IT-Infrastrukturen. Zudem arbeiten wir daran, alle von uns genutzten Produkte in die Kreislaufwirtschaft zu integrieren, um Ressourcen langfristig zu schonen. Darüber hinaus unterstützen wir aktiv Umweltschutzprojekte und fördern nachhaltige Innovationen.

Unser Engagement zeigt: Digitale Transformation und ökologische Verantwortung gehen Hand in Hand. Wir gestalten eine nachhaltige IT-Landschaft, die langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ermöglicht – und gleichzeitig eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen sichert.





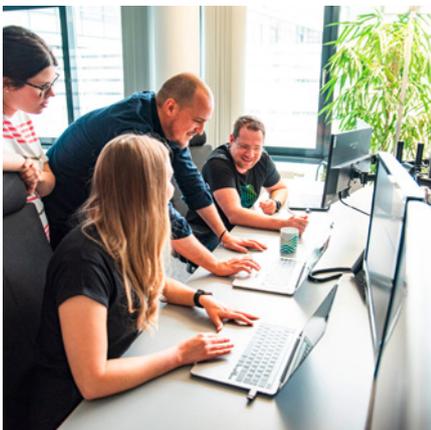
Wirkungsbereich Umwelt

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 alle neuen Mitarbeitenden und alle Adacor Kinder einen Baum und säen bunte Blumenwiesen aus.



Ausgründung der Tochterfirma Exolink für nachhaltige E-Mobilität

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

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN



Unsere im Jahr 2024 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 10 Prozent der Mieteinnahmen der Wasserautomaten. Diese kommen der Stiftung zugute und finanzieren Trinkwasser- und Sanitärprojekte weltweit. Zusätzlich konnten wir 1.354kg CO₂ einsparen.



1.354 kg CO₂

DURCH DIE NUTZUNG VON WASSERSPENDERN EINGESPART

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.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um den Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern:

Grüner Strom und Energieeffizienz

Unsere Unternehmensgruppe setzt an allen Bürostandorten und Rechenzentren konsequent auf 100 % Ökostrom, unter anderem von Green Energy. Durch den Einsatz energieeffizienter Servertechnologien mit optimierter Wärmeableitung und ressourcenschonender Kühlung senken wir unseren Stromverbrauch und reduzieren Emissionen.

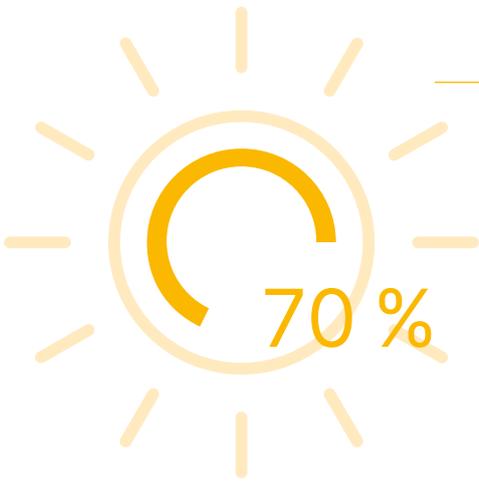
Diese Maßnahmen sind ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, um eine umweltfreundliche IT-Infrastruktur zu schaffen und unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.



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 2024 70 % des genutzten Stroms über eine eigene Photovoltaikanlage abgedeckt.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen, eine inklusive und nachhaltige Industrialisierung zu fördern und Innovationen zu unterstützen:

Mehr Stromeffizienz durch Cloud-First-Strategie

Unsere Cloud-First-Strategie optimiert den Energieverbrauch, da Rechenressourcen flexibel skaliert und effizient genutzt werden. So vermeiden wir Überkapazitäten, reduzieren Hardwarebedarf und verlängern die Lebensdauer unserer IT-Infrastruktur.

Ein nachhaltiger und zukunftsorientierter Ansatz für eine umweltfreundliche digitale Leistungsfähigkeit.

1. Frankfurter KI-Tag

Mit dem ersten Frankfurter KI-Tag haben wir eine Plattform geschaffen, um Unternehmen den praktischen Nutzen von KI näherzubringen. Der Fokus lag auf Wissenstransfer, konkreten Use-Cases und dem rechtssicheren, wirtschaftlich sinnvollen Einsatz von KI in Deutschland. Mittelständische Unternehmen erhielten praxisnahe Einblicke, konnten sich mit Expert:innen vernetzen und wertvolle Impulse für ihre Geschäftsmodelle mitnehmen. Unser Ziel: KI greifbar machen, Potenziale sichtbar machen und Hemmschwellen abbauen, damit der Mittelstand die Chancen dieser Schlüsseltechnologie optimal nutzt.

Green-IT-Initiativen 2024

Eine unserer wirkungsvollsten Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2024 bezog sich wieder auf den Bereich Green IT. Als Managed-Hosting- und Cloud-Dienstleister fällt der größte Energiebedarf in unserem Unternehmen in unseren Rechenzentren 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.

Innovationsnetzwerk

Gemeinsam Zukunft gestalten

Als Teil des Cross Innovation Netzwerks der IHK Offenbach engagieren wir uns aktiv für eine stärkere Innovationskultur in der regionalen Wirtschaft. Diese Initiative bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen eine Plattform, um branchenübergreifend Wissen auszutauschen, voneinander zu lernen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

Unser Ziel ist es, die Region durch Innovation zu stärken, den interdisziplinären Dialog zu fördern und Unternehmen dabei zu unterstützen, neue Ideen und Technologien erfolgreich umzusetzen.

30

abgebaute Hardware-Server

30

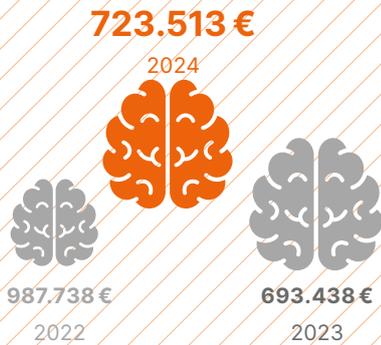
abgebaute Switche

60 %

Erhöhung der Leistungsdichte unserer Cloud

Wirkungsbereich Umwelt

Gesamtinvestitionen in Forschung und Entwicklung



Exolink: Nachhaltige Elektromobilität durch offene Ladeinfrastrukturen

Elektromobilität kann nur dann wirklich nachhaltig sein, wenn Ladesysteme effizient, offen und ressourcenschonend gestaltet sind. Mit Exolink setzen wir auf modulare, interoperable Lösungen, die Walled Gardens aufbrechen und eine flexible, nachhaltige Ladeinfrastruktur ermöglichen.

Unsere Technologie hilft CPOs, Ladevorgänge zu optimieren, Energie effizienter zu nutzen und die Ressourcenverschwendung durch isolierte Systeme zu minimieren.

So schaffen wir die Grundlage für eine zukunftsfähige, umweltfreundliche und wirtschaftlich nachhaltige Mobilitätswende.



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Unsere im Jahr 2024 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 umfasste 2024 36 Fahrzeuge, davon 16 Plug-In-Hybride und 12 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.



100%

des CO₂-Ausstoßes des Fuhrparks werden kompensiert

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.

ESG Transparency Award

Der ESG Transparenz Award zeichnet Unternehmen aus, die ihre Umwelt-, Sozial- und Governance-Praktiken (ESG) offen und nachvollziehbar kommunizieren. Er würdigt vorbildliche Berichterstattung und nachhaltiges Engagement. Ein Zeichen für Verantwortung, Transparenz und Zukunftsfähigkeit.



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

nachdenken • klimabewusst reisen



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 2024 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 2024 etwa 3,2 kg CO₂ erzeugt. Die CO₂-Ausgleichszahlungen fließen 1:1 in zertifizierte Klimaschutzprojekte. Alle weiteren Druckmaterialien kompensieren wir direkt bei der Beauftragung über den jeweiligen Lieferanten.

Bilanzierung

Wir haben interne Prozesse aufgebaut, die es ermöglichen, die Standorte der Adacor Hosting GmbH nach Scope 1, 2 und 3 zu bilanzieren. In 2024 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 bis September 2024 gelaufen 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 kreislaforientierten Produkt-, Dienstleistungs- und Geschäftsmodellinnovationen.
- 🌱 Unterstützung von Vorreitern bei der Beseitigung von Markthindernissen und Eintreten für förderliche Marktbedingungen auf systemischer/politischer Ebene.

FONARU Initiative

Adacor unterstützt die Initiative seit der Gründung 2022. www.fonaru.de/aktuelles

Social Space

Wir bieten 10,7 m² soziale Fläche pro Mitarbeitendem - zum Beispiel in Form eines Gym, einer Lounge, oder Gaming Area.



100% biologisch abbaubar

Seit 2023 nutzen wir ausschließlich Bioreinigungsmittel an beiden Bürostandorten.

15 LEBEN AN LAND



Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um Landökosysteme zu schützen und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen:

203 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.

24 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 2024 waren es 11 Bäume. planet-tree.de



Unsere für das Jahr 2025 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Umwelt:

- Vermeidung von CO₂-Emissionen
- Stärkung des Bewusstseins unserer Mitarbeitenden zum Thema Umwelt
- Weiterentwicklung der nachhaltigen Lieferantenauswahl
- Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge am Standort in Offenbach schaffen

Soziales Engagement als Eckpfeiler unserer Unternehmens- philosophie

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen – für unsere Mitarbeitenden, unsere Gemeinschaften und die Gesellschaft als Ganzes. Adacor verpflichtet sich zur Achtung der internationalen Menschenrechte und stellt sicher, dass Freiheit, Gleichheit und Würde in unserem Unternehmen und entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette gewahrt bleiben.

Ein respektvolles, chancengleiches und faires Arbeitsumfeld ist für uns essenziell. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die eine selbstbestimmte berufliche Entwicklung ermöglichen und setzen uns für eine gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Vielfalt, Teilhabe und gegenseitiger Wertschätzung.

Doch soziale Verantwortung endet für uns nicht innerhalb der Unternehmensgrenzen. Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft und engagieren uns aktiv für eine nachhaltige soziale Entwicklung. Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns untrennbar zusammen – nur so können wir eine Zukunft gestalten, die sowohl ökonomisch als auch sozial nachhaltig ist.



ELTERN

KIND

Büro

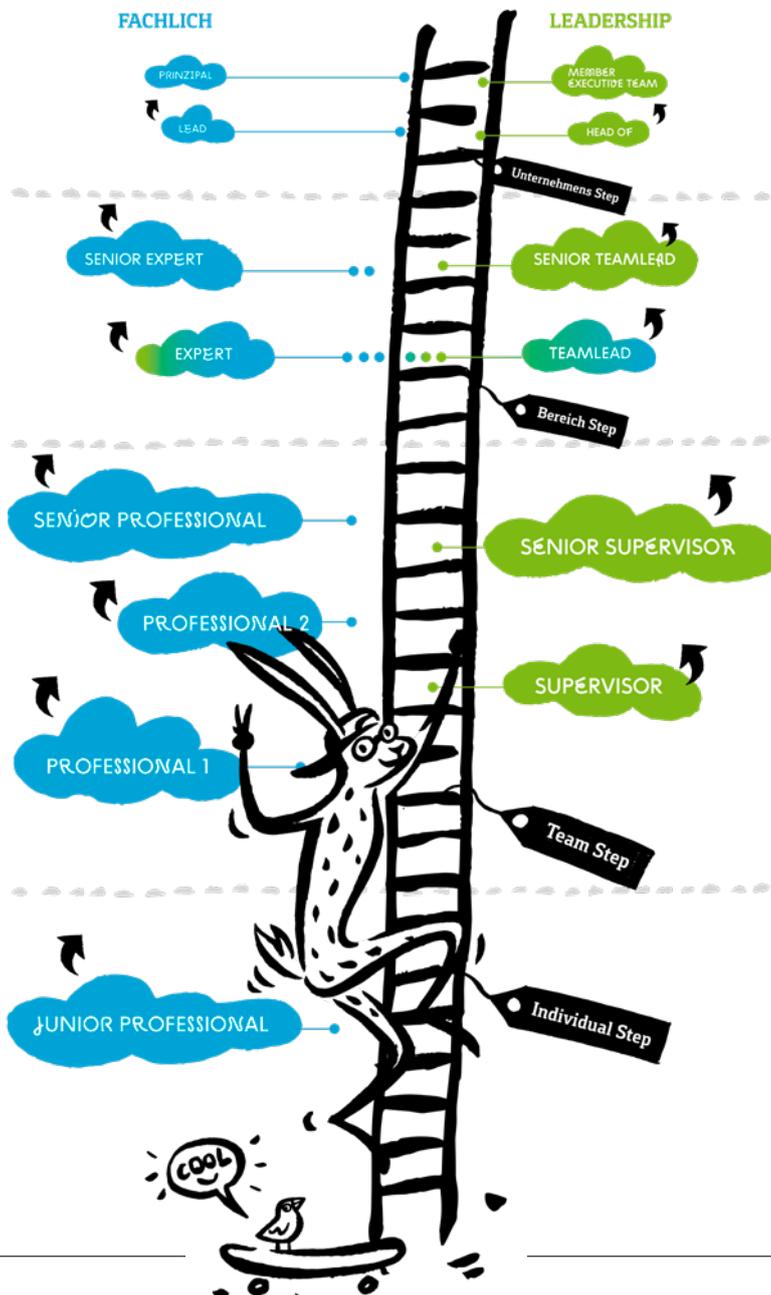
Wirkungsbereich Soziales

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.



Karriere

Karriere kennt kein Geschlecht – bei Adacor zählen Talent, Leistung und Chancengleichheit. Gemeinsam gestalten wir eine inklusive Zukunft!



Gesundheit

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



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 2024 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 2024 umgesetzten Maßnahmen, um ein gesundes Leben für Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern:



Arbeitssicherheit & Mental Health

Wir legen großen Wert auf Arbeitssicherheit und den Schutz unserer Mitarbeitenden. In diesem Jahr konnten wir unsere Bemühungen erfolgreich fortsetzen und hatten 2024 keine Arbeitsunfälle. Dies spiegelt unser Engagement wider, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. In unserer jährlichen Befragungen zur psychologischen Gefährdungsbeurteilung gaben 94 % der befragten Mitarbeitenden an, dass Adacor ein sehr guter Arbeitsplatz ist.

94 %

aller Mitarbeitenden gaben 2024 an, dass Adacor ein sehr guter Arbeitsplatz ist.

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*:

2024	3,9 %
2023	3,4 %
2022	4,3 %

*ausgenommen Langzeitkranke
(2021: 2 Personen, 2022: 1 Person, 2023: 2 Personen, 2024: 0 Personen)

Personal Training

Im Rahmen unseres Engagements für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden kooperieren wir mit 2 Hearts Performance, einem Anbieter im Bereich Fitness- und Gesundheitstraining. Durch diese Zusammenarbeit ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden Zugang zu individuellen Trainingsplänen, Workshops und persönlichem Coaching, die speziell auf die Anforderungen eines modernen Berufsalltags abgestimmt sind.



Eltern-Kind-Büro

Am Standort Offenbach bieten wir Mitarbeitenden ein Eltern-Kind-Büro, das bei Betreuungsgapen 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 (ein Mann, eine Frau) haben bei uns im Jahr 2024 Elternzeit genommen.

Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz

Eine ausgewogene Ernährung fördert Wohlbefinden und Produktivität. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden frisches Obst, Müsli, Nüsse und Wasser als gesunde Snacks für den Arbeitsalltag. Unsere voll ausgestattete Küche lädt dazu ein, frische Mahlzeiten selbst zuzubereiten. Zudem setzen wir bei unserem Catering für interne und externe Events bewusst auf 50 % vegane und vegetarische Optionen, um nachhaltige und gesunde Ernährung zu fördern.



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.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern:



Medienschulprojekt

Mit der Gründung von MedienMonster e.V. haben wir vor einigen Jahren eine Vision ins Leben gerufen: Bildung als Schlüssel zu mehr Chancengleichheit. Unser Ziel war es von Anfang an, Kindern und Jugendlichen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund – den Zugang zu digitaler Medienbildung zu ermöglichen. Denn wir wissen, dass der souveräne Umgang mit digitalen Medien nicht nur eine technische Fähigkeit ist, sondern ein Werkzeug, um kreativ, kritisch und selbstbewusst die eigene Zukunft zu gestalten.

Der Verein fördert Multiplikator:innen – Lehrer:innen, Erzieher:innen und Sozialarbeiter:innen – darin, mit medienpädagogischen Konzepten zu arbeiten und Kinder zu ermutigen, die digitalen Medien nicht nur passiv zu konsumieren, sondern aktiv und kritisch zu gestalten. Diese Herangehensweise stärkt langfristig eine Generation, die in der Lage ist, die digitale Arbeitswelt aktiv zu gestalten.



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

Seit nun zehn Jahren setzt sich MedienMonster e.V. mit Leidenschaft für digitale Bildung und Chancengleichheit ein. Dieses Jubiläum feiern wir mit Stolz, denn es zeigt, wie viele junge Menschen, Pädagog:innen und Fachkräfte wir bereits auf ihrem Weg begleiten konnten. Gemeinsam blicken wir nach vorn und freuen uns darauf, auch in Zukunft digitale Kompetenzen zu stärken und gerechte Bildungschancen zu fördern.

Im Jahr 2024 (2023) durchgeführte Maßnahmen:

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

Im Jahr 2024 (2023) haben wir dabei erreicht:

- 170** (50) Institutionen*
- 2.250** (2.100) Schüler:innen
- 400** (600) Pädagogische Fachkräfte
- 300** (175) Eltern

* In vielen Institutionen wurden wiederholt Projekte durchgeführt.



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.

9.890 € haben wir im Jahr 2024 für wohltätige Zwecke gespendet.

Kommunikations-training und -coaching

Alle Mitarbeitenden bei Adacor haben die Möglichkeit, 10 Coachingstunden pro Jahr wahrzunehmen.

2023

haben 12 Mitarbeitende das Angebot genutzt.

2024

haben 19 Mitarbeitende das Angebot genutzt.



2024 haben

25 %

der Mitarbeitenden das Angebot genutzt.

Weiterbildungsmaßnahmen

Unsere Mitarbeitenden können aktuell aus 47 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 64 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 2024 hat ein Auszubildender seine Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration bei uns begonnen.

89 % AZUBI-ÜBERNAHME-QUOTE SEIT 2005

13 Mitarbeitende der Adacor Hosting GmbH haben in 2024 Azure-Zertifizierungen erhalten

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu verringern:

Gemeinsam Freude schenken

Bereits zum sechsten Mal haben wir im Dezember 2024 unsere Wunschbaumaktion mit dem St. Josephshaus in Groß-Zimmern umgesetzt. Diese Initiative richtet sich an Kinder, die schwere Zeiten durchlebt haben und vorübergehend nicht in ihren eigenen Familien leben können.

Das St. Josephshaus bietet ihnen in Wohn- und Familiengruppen eine stabile und geborgene Umgebung, in der sie Zuwendung, Halt und neue Perspektiven finden. Hier erleben sie ein Zusammenleben, das ihnen Sicherheit gibt und ihre persönliche Entwicklung fördert.

Im Rahmen der Wunschbaumaktion haben die Kinder 80 persönliche Wünsche aufgeschrieben – und jeder einzelne wurde von unseren Mitarbeitenden erfüllt. Mit dieser Geste möchten wir ihnen nicht nur eine kleine Freude bereiten, sondern auch zeigen, dass sie gesehen und wertgeschätzt werden.



68

Wünsche erfüllt

2022

72

Wünsche erfüllt

2023

80

Wünsche erfüllt

2024

Gemeinsam helfen: Spenden für Menschen in Not

Zum Jahresende ist es uns ein besonderes Anliegen, Mitarbeitende, Partner und unser Netzwerk zu mobilisieren, um Spenden für geflüchtete und sozial benachteiligte Familien zu sammeln. Von Kleidung, Schul- und Spielsachen bis hin zu Alltagsutensilien – alle dringend benötigten Sachspenden werden von uns gesammelt, sortiert und über Institutionen wie die EhrenamtAgentur Essen und das VielRespektZentrum an hilfsbedürftige Menschen weitergegeben.

In diesem Jahr haben wir zudem über das Bürgerzentrum Nord in Essen gezielt Spenden an Familien in Kurdistan, der Ukraine und Syrien geliefert, um sie in ihrer schwierigen Lage zu unterstützen.

Unser Engagement zeigt, wie wichtig uns Zusammenhalt und soziale Verantwortung sind. Mit unseren Spendenaktionen möchten wir einen konkreten Beitrag leisten, um Menschen in Not Hoffnung und Perspektiven zu geben.

Schlüssel zur Chancengleichheit

Kulturelle Bildung ermöglicht es Kindern, sich kreativ auszudrücken, ihre Umwelt zu verstehen und soziale sowie interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln. Sie stärkt den Umgang mit Vielfalt und legt die Basis für gesellschaftliche Teilhabe.



Unser Engagement bei FAR – For a Reason

Als Teil der Initiative FAR – For a Reason setzen wir uns für den Zugang zu kultureller Bildung für benachteiligte Kinder ein. Im Jahr 2024 haben 2420 Kinder aus 16 Essener Grundschulen durch FAR kostenlos an kulturellen Veranstaltungen teilgenommen, darunter Besuche in Theatern, Philharmonien, Museen und Kinos. Auch die Fahrtkosten wurden übernommen, um finanzielle Barrieren abzubauen.

Die Organisation erfolgt durch die EhrenamtAgentur Essen. Mit unserem Engagement unterstützen wir eine Zukunft, in der kulturelle Bildung unabhängig vom sozialen Hintergrund allen Kindern offensteht.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege - Ein messbarer Erfolgsfaktor

Vereinbarkeit ist für uns kein Zusatzangebot, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Sie fördert gleichberechtigte Karrierechancen, steigert Mitarbeiterzufriedenheit und zahlt sich auch wirtschaftlich aus. Durch flexible Arbeitsmodelle, Teilzeitoptionen – auch in Führungspositionen – sowie gezielte Unterstützungsangebote gestalten wir eine Arbeitswelt, in der sich Karriere und Privatleben nicht ausschließen.

Gezielte Unterstützung in jeder Lebensphase:

- 😊 Eltern- und Pflegeguides bieten individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.
- 😊 Regelmäßige Feedbackgespräche sichern eine kontinuierliche Anpassung unserer Maßnahmen.
- 😊 Interne Wissensformate wie Blogposts und Infoveranstaltungen vermitteln praxisnahe Lösungen.

Unser Engagement zahlt sich aus – für unsere Mitarbeitenden und für unser Unternehmen. Durch gezielte Maßnahmen senken wir Recruiting- und Fluktuationskosten, steigern Produktivität und Innovationskraft und schaffen attraktive Karriereperspektiven für alle.

Vereinbarkeit ist messbar – und sie ist die Zukunft einer modernen, chancengerechten Arbeitswelt.

100 %

unserer Mitarbeitenden nutzen flexible Arbeitsmodelle

14 %

unserer Führungspositionen sind in Teilzeit besetzt – ein wesentlicher Schritt für echte Chancengleichheit

100 %

Mitarbeitende mit Familienpflichten profitieren

6,2 %

weniger Fluktuation

2 ELTERNGUIDES

1 PFLEGEGUIDE



Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie

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.





Pflege-Charta

Adacor hat 2019 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.



parents@work



Seit 2018 wurde Adacor 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.

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



Unsere im Jahr 2024 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.

13



geleaste Fahrräder im Jahr 2024

Unsere für das Jahr 2025 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Soziales:

Erhöhung des BAV Zuschusses auf 30%

Weitere Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen durch externes Mentoring Programm und die Teilnahme am Girlsday

Weitere Unterstützung der Stiftung „Water Is Right“ mit dem Aufbau einer Organisationsstruktur

Beitritt zur Initiative Klischeefrei zur Berufs- und Studienwahl

Ausbau der Arbeitsplatzkultur durch erneute Teilnahme an GPTW Umfrage zur Messung der Mitarbeitendenzufriedenheit

Einführung einer neuen Software, um die Ausbildungsinhalte noch besser vermitteln zu können

Werteorientierte Unternehmensführung mit transparenten Strukturen

Gute Unternehmensführung bedeutet für uns wertorientiertes und integritätsbasiertes Handeln. Unsere klare Vision und unsere Unternehmenswerte dienen als Orientierung für Mitarbeitende und Führungskräfte und bilden die Basis für verantwortungsbewusstes Wachstum. Transparente Strukturen und klare Prozesse unterstützen alle Beteiligten dabei, unsere langfristigen Ziele nachhaltig zu erreichen.

Ein zentraler Bestandteil unserer Governance ist die partizipative Einbindung aller Abteilungen. Über ein Strategiepapier und eine strukturierte OKR-Planung schaffen wir Transparenz und eine klare Zielausrichtung. Ein von neutraler Stelle auditiertes internes Kontrollsystem sowie Zertifizierungen in allen geschäftsrelevanten Bereichen gewährleisten höchste Standards in Compliance und Risikomanagement. Unsere interne Revision überprüft regelmäßig Prozesse, um Effizienz und Regelkonformität sicherzustellen.

Zusätzlich sorgt ein divers besetztes Executive-Team dafür, dass alle Unternehmensbereiche in Entscheidungsprozesse eingebunden sind und die Geschäftsführung optimal unterstützt wird. Durch offene und kontinuierliche Kommunikation über Unternehmensziele, aktuelle Geschäftszahlen und laufende Initiativen ermöglichen wir eine informierte und aktive Mitgestaltung unserer nachhaltigen Entwicklung.





Wirkungsbereich Unternehmensführung

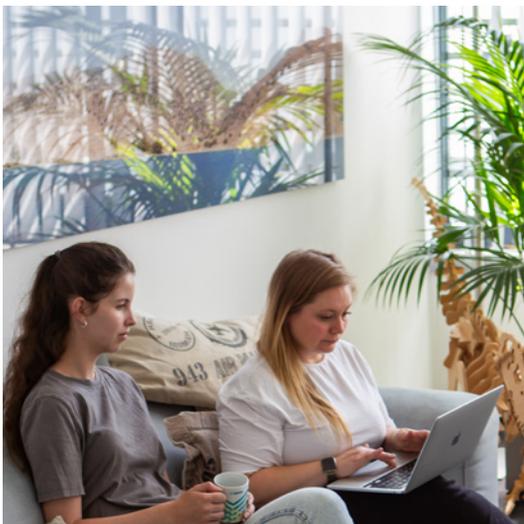
Unser Wirkungsbereich „Unternehmensführung“ entspricht den Themenbereichen „Labour“ und „Anti-Corruption“ des UN Global Compacts und zählt auf die Ziele Nummer 5, 8, 12, 16 und 17 der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung ein.



Circle of Safety

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

Ein klares Erwartungsmanagement und strukturierte Feedbackprozesse sorgen dafür, dass neue Mitarbeitende schnell zu einem wirksamen Teil der Organisation werden.



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

5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



Unsere im Jahr 2024 umgesetzten Maßnahmen, um Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen:

Diversity Management als Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur

Vielfalt ist für uns ein Erfolgsfaktor. Unser Diversity Management verfolgt Ziele für Chancengleichheit, Fairness und eine offene Unternehmenskultur. Um Vielfalt zu fördern, haben wir Maßnahmen implementiert:

- 😊 Gendersensible Recruiting-Prozesse (seit 2019).
- 😊 Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit & Jobsharing – auch für Führungskräfte (seit 2022).
- 😊 Interne Netzwerke & Mentoring für Mitarbeitende unterschiedlicher Hintergründe.
- 😊 Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag (seit 2019) mit internen Aktionen.
- 😊 Schulungen für Führungskräfte zu inklusiver Führung.
- 😊 Kooperation mit Employers for Equality für Best Practices.

Unser Engagement zeigt sich in Initiativen, Vorträgen, sozialer Projektförderung und Forschungsbeiträgen.

So stellen wir sicher, dass Vielfalt nicht nur gefördert, sondern aktiv gelebt wird – in Teams, Führung & Strategie.



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.

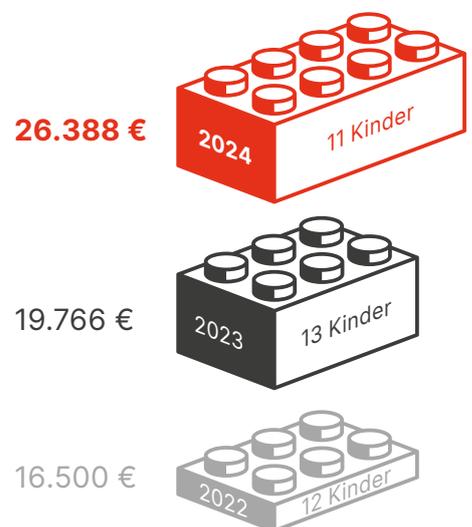
2024 haben 100 Prozent unserer Mitarbeitenden mit Kindern im passenden Alter diese Unterstützung in Anspruch genommen.

Gendervariation in Führungspositionen



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

Übernommene Kinderbetreuungskosten:



#vereinbarkeitjetzt

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



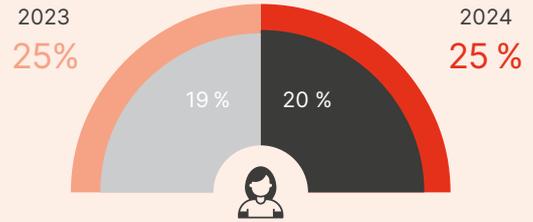
Gleichstellung

Bei Adacor 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 in Führungspositionen lag 2024 bei 25%.

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.

Höherer Anteil von weiblichen Führungskräften in der IT-Branche bei Adacor (▲) als beim deutschen Durchschnitt (▲):



Quelle: destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen

Demographische Verteilung unserer Mitarbeitenden:

	gesamt	♀	♂	♀♂
unter 30	17	7	10	0
30 - 50	52	7	45	0
über 50	8	5	3	0
gesamt	77	19	58	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 2024 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 Karriereframework „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.

68

unbefristete
Verträge

2

Auszu-
bildende

7

Werk-
studierende

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.

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.

Klare Rollen und Erwartungen für eine transparente Zusammenarbeit

Die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und Führungskräften ist eine dynamische Austauschbeziehung, in der klare Erwartungen essenziell sind. Unklare Vorgaben führen zu Missverständnissen, Enttäuschungen und Vertrauensverlust.

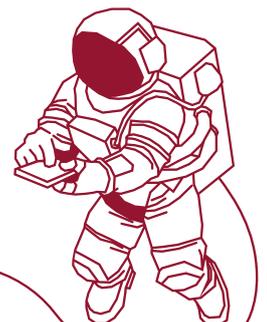
Um Transparenz zu schaffen, haben wir detaillierte Rollen- und Aufgabenbeschreibungen entwickelt, die Verantwortlichkeiten klar definieren. Besonders für Führungspositionen gibt es spezifische Erwartungsprofile, sodass Mitarbeitende klare Anforderungen an ihre Führungskräfte stellen können.

Diese Maßnahme stärkt das Vertrauen, fördert eine offene Feedback-Kultur und schafft die Basis für eine wertschätzende Zusammenarbeit.

12 Wochen lang
jede zweite Woche nützliche

Countdown- bis-zum- Start- Infos

per Post von uns





Sonderurlaub

Seit 2017 erhalten bei der Adacor die Partner:innen drei Tage Sonderurlaub bei der Geburt oder Adoption eines Kindes unserer Mitarbeitenden. 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

Einführung der Familienstartzeit

Unsere Familienstartzeit ermöglicht es Eltern, sich in den ersten Wochen nach der Geburt intensiver auf ihre neue Rolle einzulassen, ohne sich um finanzielle Einbußen oder berufliche Verpflichtungen sorgen zu müssen. Die Maßnahme beinhaltet eine zweiwöchige vergütete Freistellung. Diese stärkt nicht nur die Work-Life-Balance, sondern unterstreicht auch unser Engagement für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Mit dieser Initiative setzen wir ein klares Zeichen für Chancengleichheit und moderne Arbeitsmodelle und zeigen, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung Hand in Hand gehen können.



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.

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 12/2024

Förderung von Führungs- kompetenzen: 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 2024 haben wir eine intensive Workshop-Reihe und Coaching-Sitzungen für alle Führungskräfte fortgesetzt, um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

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

8 Teamevents in 2024

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

Koalitionsfreiheit

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



Tariftreue und Mindestentlohnung

Wir haben uns schriftlich dazu verpflichtet, die Vorgaben des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen (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.

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.

Auszeichnungen Great Place to Work Deutschland



Verhaltenskodex & Compliance-Leitlinien: Ein klarer Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln

Unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Leitlinien bilden das Fundament für eine ethische, transparente und rechtskonforme Unternehmensführung. Sie definieren klare Verantwortlichkeiten und Prozesse, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden im Einklang mit geltenden Gesetzen und internen Standards handeln.

Diese Leitlinien sind verbindlich für alle und schaffen eine gemeinsame Basis für eine integre Unternehmenskultur. Unsere internen Regelungen sind transparent kommuniziert und werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Konkrete Handlungsanweisungen erleichtern die Umsetzung im Arbeitsalltag.

Unser Verhaltenskodex wird jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass unsere Compliance-Leitlinien stets aktuell bleiben und verantwortungsbewusst in die Praxis integriert sind.

Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten hat höchste Priorität. Unser Datenschutzbeauftragter steht allen als Ansprechperson zur Verfügung.

Seit 2022 unterstützen Datenschutzkoordinator:innen in den Teams die Umsetzung der Vorgaben und sind dem Datenschutzbeauftragten rechenschaftspflichtig. Diese dezentrale Struktur integriert Datenschutz effektiv in den Arbeitsalltag.

Unsere Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um höchste Sicherheitsstandards zu gewährleisten und das Bewusstsein im Unternehmen zu stärken.

Transparente Strukturen für eine offene Unternehmenskultur

Ein Mitarbeiterhandbuch bietet schnellen Zugriff auf Unternehmensinfos und erleichtert neuen Kolleg:innen die Einarbeitung. Das monatliche All-Hands-Meeting schafft Transparenz, indem die Geschäftsführung über Entwicklungen und Ziele informiert. Ein zentraler Intranet-Bereich mit OKRs ermöglicht es allen, Team-Fortschritte nachzuvollziehen.

Diese Maßnahmen fördern offene Kommunikation, stärken Vertrauen und unterstützen eine gemeinsame Ausrichtung auf Unternehmensziele.



Unsere im Jahr 2024 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.

Zusammenarbeit, Kooperation, Partnerschaft

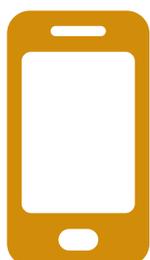
Adacor wählt alle Lieferanten und Partnerunternehmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit ihrer Geschäftsprinzipien aus.

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



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.



Unsere im Jahr 2024 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 angehalten, sich mit den Themen Korruption und Vorteilsnahme auseinanderzusetzen.

Bei Verdacht auf fehlerhafte Organisationsstrukturen oder Korruptionsversuche sind sie angehalten, sich unverzüglich an die Geschäftsführung zu wenden.



Sicheres und anonymes Meldesystem

Seit 2019 ermöglicht ein Whistleblower-System Mitarbeitenden, anonym Missstände zu melden. Mit der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) wurde 2023 ein weiteres vertrauliches Meldeverfahren über ein Online-Formular auf der Homepage eingeführt, um illegales Verhalten oder Regelverstöße diskret zu melden.

Regelmäßige interne Überprüfungen

Wir führen kontinuierlich interne Überprüfungen und Schulungen zu Sicherheit und Compliance durch. Seit 2017 absolvieren alle Beschäftigten zudem jährliche Trainings zu Datensicherheit, Geldwäsche und Insiderhandel.

Risikomanagement

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

IT-Sicherheit und Compliance

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



Freiwillige Prüfung

Der Jahresabschluss und die Buchhaltungsdaten von Adacor werden regelmäßig von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft.



Nach IDW PS 951 und ISAE 3402 geprüftes IKS

Seit 2014 wird unser Internes Kontrollsystem (IKS) jährlich geprüft. Grundlage sind der Prüfungsstandard 951 des IDW sowie seit 2018 der ISAE 3402 der International Federation of Accountants.

Unabhängige Wirtschaftsprüfer begutachten dabei regelmäßig unser internes Risiko- und Compiencesystem am Standort Offenbach.



ISO-27001-Zertifiziert

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

In 2024 haben wir das Überwachungsaudit 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 für Adacor eine interne Revision aufgebaut. Sie prüft und überwacht jährlich interne Arbeitsprozesse auf deren Richtigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit. 2024 waren besonders die Bereiche Business Continuity Management und ISMS im Fokus der Prüfungen.

Unsere im Jahr 2024 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 Unternehmer:innentum unterstützen wir mittelständische Unternehmen durch Vorträge, Austausch und Expert:innenwissen.

Umweltallianz Hessen



Seit 2014 ist Adacor 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 2025 geplanten Maßnahmen im Wirkungsbereich Unternehmensführung:



Rezertifizierungsaudits der ISO 27001 und TISAX



Jährliches Audit der internen Revision



Verstärkung von Maßnahmen zum Schutz vor digitalen Angriffen



Jährliches IKS-Audit



Mitgliedschaft im House of Digital Transformation



ZERTIFIKAT GESAMTBILANZ



Unternehmen

Adacor Group

Bilanzierungsgegenstand

Adacor Group

Bilanzierungszeitraum: 01.01.2024 bis 31.12.2024

Beschreibung Bilanzraum: 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.

Emissionen & Beschreibung des Bilanzraumes



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.

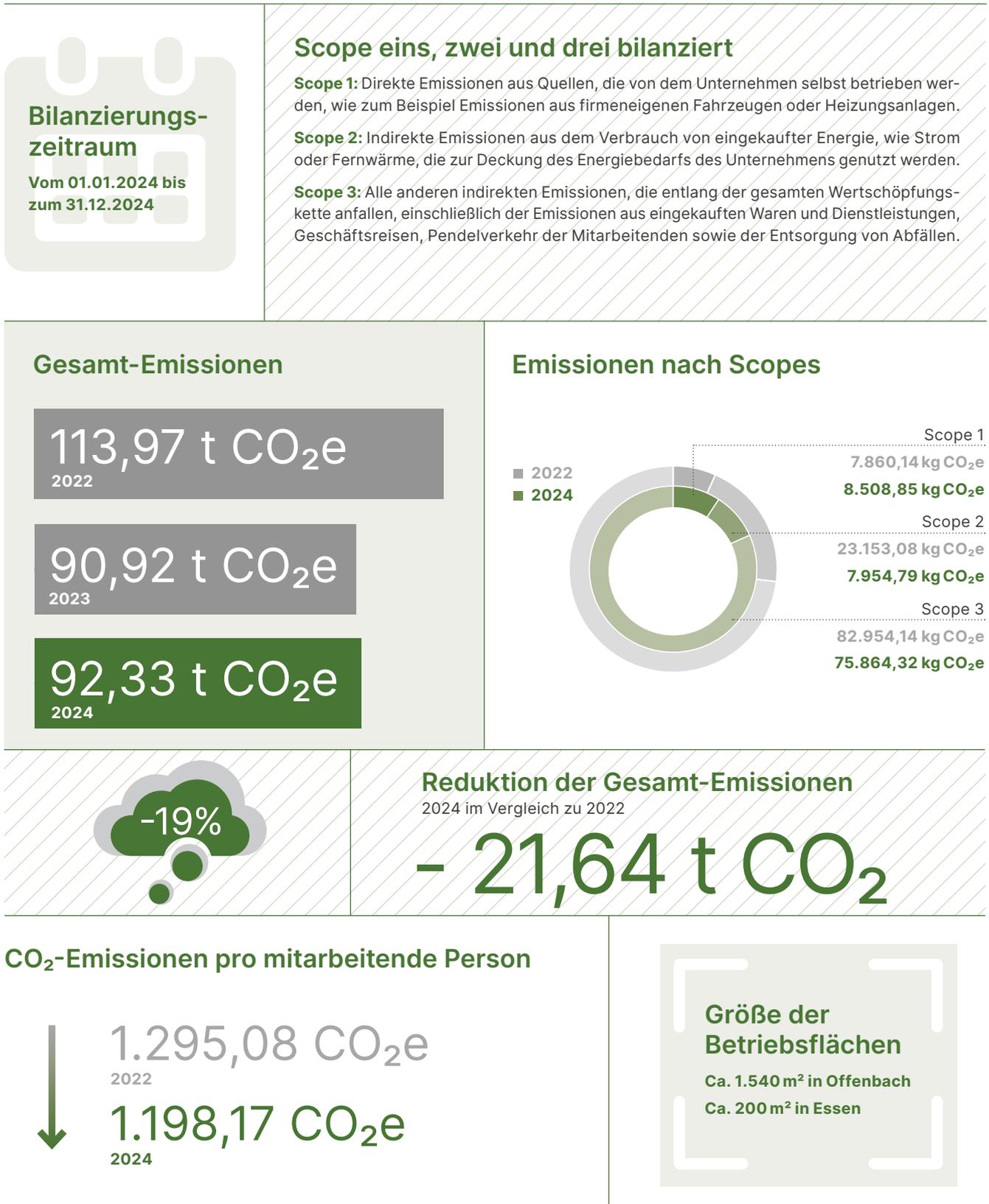


Offenbach am Main,
21.03.2025
Ort und Datum

J. Bachmann
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 ecocockpit umfassend zu bilanzieren und transparent zu kommunizieren.





ADACOR



Nachhaltigkeit als kontinuierlicher Prozess

Die Geschäftsführung der Adacor Hosting GmbH überprüft regelmäßig in Management Meetings die umgesetzten Maßnahmen und Prozesse, um den Weg zu mehr Nachhaltigkeit gezielt weiterzuentwickeln. Dabei diskutieren wir aktiv die Bedeutung des UN Global Compact mit allen Mitarbeitenden und fördern die Einbettung der zehn Prinzipien und 17 Nachhaltigkeitsziele (SDGs) in unsere Unternehmenskultur und Arbeitsabläufe.

Die Integration der Prinzipien des UN Global Compact in unsere Unternehmensstrategie verstehen wir als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Sie motiviert uns, Nachhaltigkeit nicht nur als Ziel, sondern als fortlaufende Verantwortung zu begreifen – für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und unsere Gesellschaft.



ADACOR

IMPRESSUM

Herausgeber:

Adacor Hosting GmbH
Emmastraße 70 A
45130 Essen

Geschäftsführung:

Andreas Bachmann
Patrick Fend
Thomas Wittbecker
Olaf Schindler

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**