ALLGEIER

ALLGEIER SE CSR-BERICHT 2018

Die Textinhalte des Allgeier SE CSR-Berichts 2018 entsprechen mit Ausnahme der nachträglich ergänzten Seiten „Constantinus Award 2018 für beispielhaftes CSR-Projekt" der Nichtfinanziellen Konzernerklärung gemäß § 315b HGB aus dem Allgeier SE Geschäftsbericht 2017, der am 27. April 2018 veröffentlicht wurde.

INHALTSVERZEICHNIS

1. UNTERNEHMENSFÜHRUNG 4
1.1 Managementansatz, Werte und Leitlinien 4
1.2 Führungsgrundsätze und Compliance Management System 6
1.3 Normen und Systeme 9

2. MITARBEITER 10
2.1 Strategisches Personalmanagement 10
2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung 12
2.3 Recruiting und Wissenschaftsförderung 18
2.4 Information und Transparenz 18
2.5 Soziales 19
Constantinus Award 2018 für beispielhaftes CSR-Projekt 24

3. UMWELT 26
3.1 Umweltstrategie und Umweltmanagement 27
3.2 Inanspruchnahme und Verbrauch natürlicher Ressourcen 27
3.3 Wasser 27
3.4 CO_2- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten 28
3.5 Wertstoffe und Recycling 28
3.6 Sensibilisierung der Mitarbeiter 28
3.7 Green IT 29
3.8 Rechtliche Verpflichtungen 29

4. GESELLSCHAFT 30
4.1 Corporate Citizenship 31
4.2 Stakeholderdialog 31
4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport 32
4.4 Sponsoring-Engagement 33

5. KUNDEN UND LIEFERANTEN 34
5.1 Qualitätsmanagementsystem 35
5.2 Kundenzufriedenheit 35
5.3 UN Global Compact und Unternehmenskultur 36
5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot 37

6. PRODUKTE UND LÖSUNGEN 38
6.1 Datenschutz und -sicherheitt 39
6.2 ISO 27001 40
6.3 Produktverantwortung 41
6.4 Ökologische Aspekte der Produktion und Dienstleistung 42

FINANZKALENDER 43

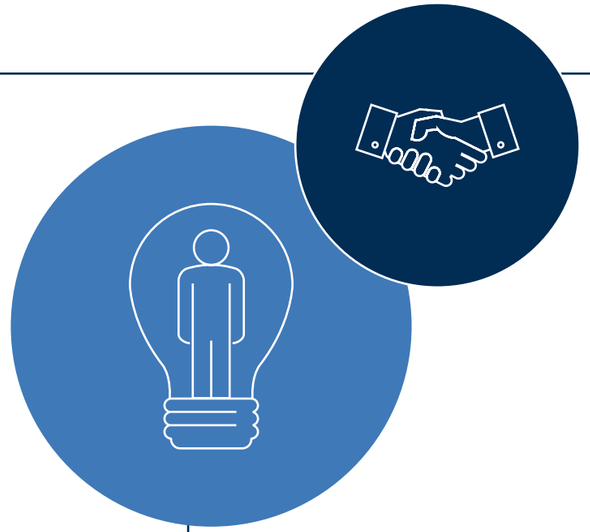
IMPRESSUM 43

1. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

1.1 Managementansatz, Werte und Leitlinien

Allgeier SE ist eines der führenden IT-Unternehmen für Business Performance: Mit einer auf Innovationen und Zukunftstrends ausgerichteten Wachstumsstrategie sowie einem integrativen unternehmerischen Modell ergreifen wir für unsere Kunden die Chancen der Digitalisierung. Damit schaffen wir Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer.

Die Struktur unserer Gruppe und der Managementansatz basiert auf dem Prinzip des nachhaltigen und verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns auf allen Ebenen der Gruppe – von der Konzernholding bis zu den operativen Unternehmenseinheiten der Divisionen und deren einzelnen Gesellschaften. Allgeier verdankt seine heutige Marktstellung der unternehmerischen Kraft unserer Gruppengesellschaften, die auf Innovationskraft, Flexibilität und Menschlichkeit aufbaut. Heute verstehen wir uns als global agierender Corporate Citizen als aktiven und verantwortungsvollen Teil unserer Gesellschaft.



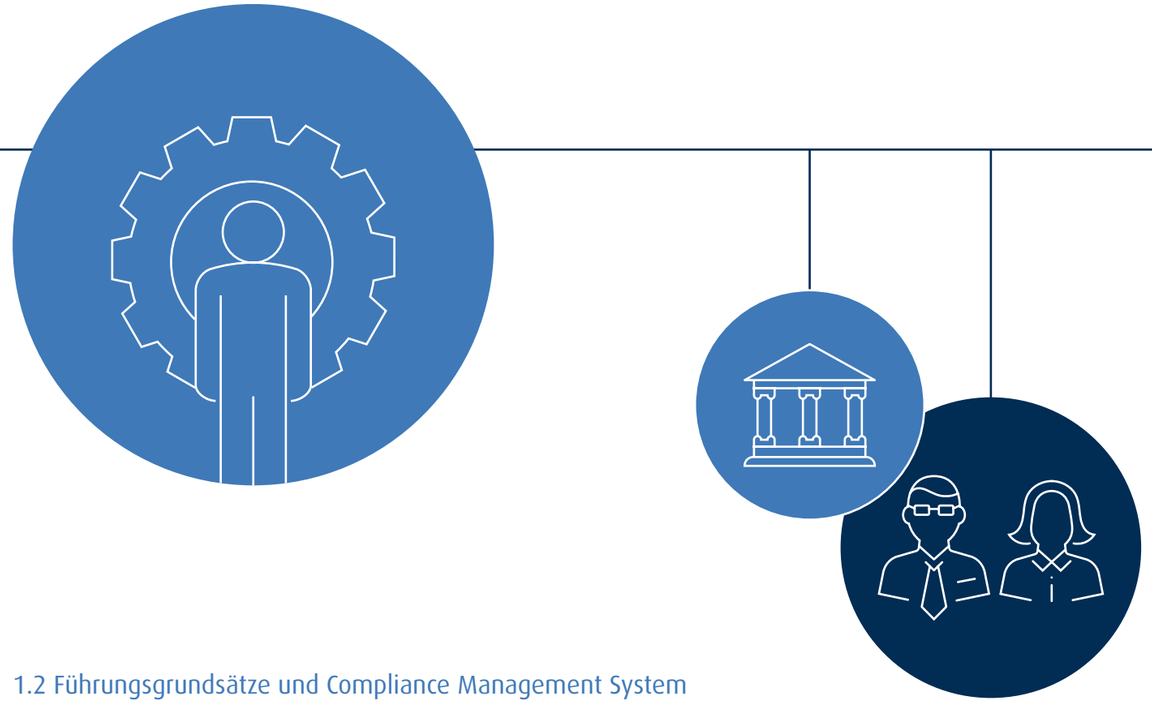
Unternehmerische Verantwortung und nachhaltiges Handeln für unser Unternehmen und unsere Aktionäre, für Umwelt und Gesellschaft beginnt bei unseren Mitarbeitern. Sie bilden die Basis für unseren unternehmerischen Erfolg heute und in Zukunft. Wir leben gemeinsame Werte und handeln im Gesamtinteresse der Allgeier Gruppe unter Berücksichtigung nachhaltiger Prinzipien. Verantwortungsbewusstsein, Respekt und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Wir haben dafür die folgenden Kernwerte für uns definiert:

Innovationskraft:
Das bedeutet für uns das permanente Streben nach Verbesserung und den Einsatz von intelligenten und nachhaltigen Lösungen und Technologien für die Geschäftsmodelle unserer Kunden.

Unternehmertum:
Das heißt für uns, dass wir für unser Tun auf allen Ebenen des Unternehmens die volle Verantwortung übernehmen, unseren Kunden, aber auch Mitarbeitern gegenüber ein verlässlicher Partner sind und dabei Bereitschaft haben, auch die erforderliche Extra-Meile zu gehen.

Menschlichkeit:
Menschlich sein bedeutet für uns, dass wir im intensiven Wettbewerb einen kollegialen und fairen Umgang miteinander pflegen und unser Miteinander auf Toleranz und Weltoffenheit aufbaut. Jede Form der Diskriminierung lehnen wir ab und lassen diese nicht zu.

Integrität:
Es ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeitskultur, dass wir füreinander einstehen. Das gilt für Fehler im Arbeitsalltag wie für gegenseitige Unterstützung in Notlagen. Vertrauen ist die Basis unserer Arbeit im Team.
Dabei sind die Achtung von Recht und Gesetz sowie Compliance für uns selbstverständlich. Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch entsprechende Gruppenleit- und -richtlinien sowie spezifische -vereinbarungen eindeutig formuliert und kommuniziert. Diese sind bei unseren Handlungen gültig und bindend.



1.2 Führungsgrundsätze und Compliance Management System

Mit den Führungsgrundsätzen und unserem Compliance Management System gewährleisten wir innerhalb der Allgeier Gruppe die Umsetzung nachhaltigen und verantwortlichen unternehmerischen Handelns in unserer täglichen Arbeit, die Einhaltung allgemeiner Grundsätze und nationaler rechtlicher Normen in allen unseren Märkten. Diese Vorgaben, die sich konsequent an unseren gemeinsamen Werten Innovationskraft und Unternehmertum sowie Menschlichkeit und Integrität orientieren, bilden so eine wesentliche Grundlage für unsere heutige und zukünftige Leistungsstärke und weiteres Wachstum.

Menschenrechte

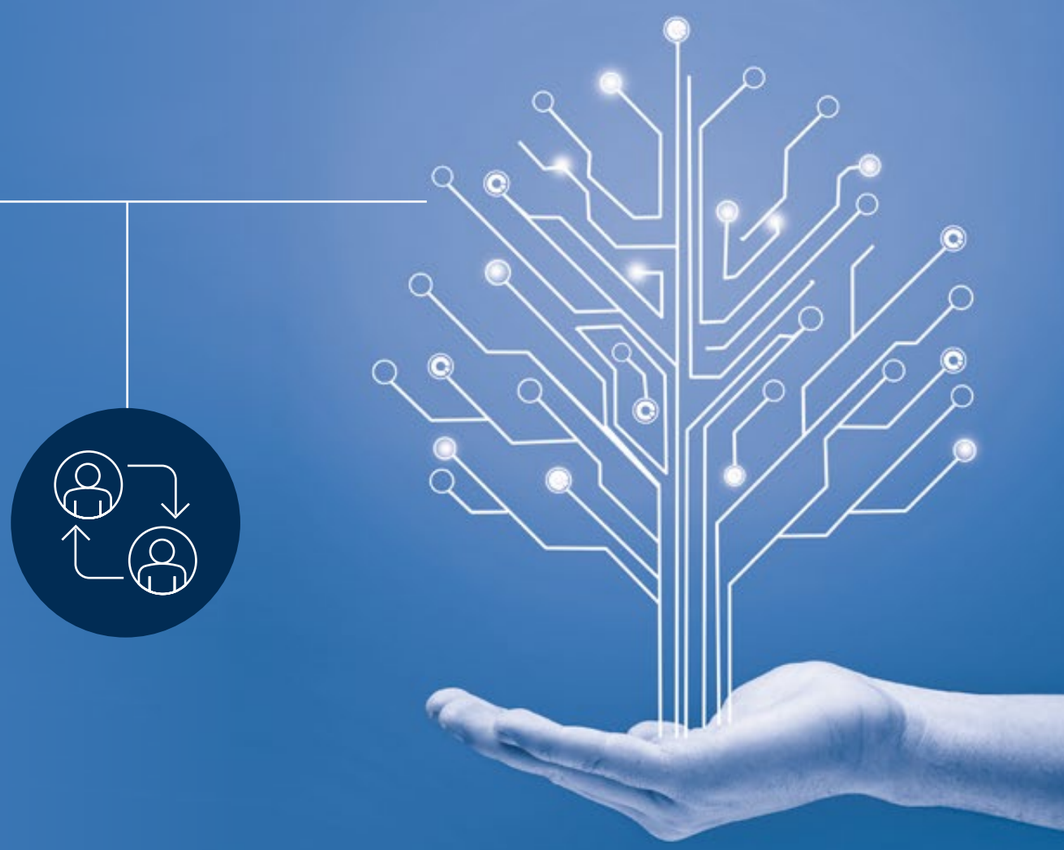
Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir stellen sicher, dass wir uns an Menschenrechtsverletzungen nicht mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und schließen wir aus. Das Recht auf eine angemessene Vergütung erkennen wir für alle unsere Beschäftigten an. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen dabei mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche/Branchen und Regionen. Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Eine Kultur der Chancengleichheit, des Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung, der Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und in der täglichen Zusammenarbeit. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich. Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, ethnische Herkunft, politische Überzeugung, sexuelle Identität/Orientierung, Behinderungen, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung spielen hierbei keine Rolle.

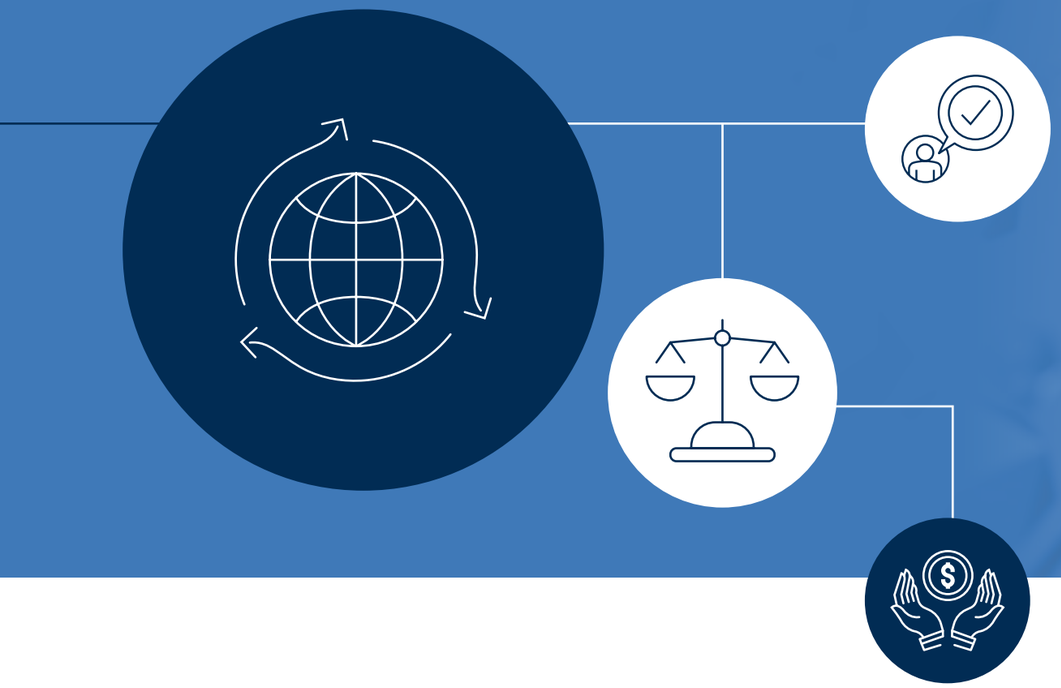


Anti-Korruption und fairer Wettbewerb

Die konsequente Einhaltung unserer hohen Compliance-Standards ist für unsere Geschäftstätigkeit und unser sonstiges Handeln auf nationaler und internationaler Ebene von essentieller Bedeutung für nachhaltigen Erfolg. Deshalb steht Compliance in der Allgeier Gruppe im Augenmerk von Vorstand und Aufsichtsrat. Das vom Vorstand der Allgeier SE abgegebene Compliance Commitment ist die Maßgabe für unser Handeln im Wettbewerb: Allgeier SE steht für technologische Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter. Darauf basieren unsere hohe Reputation und der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg der Gruppe im nationalen und internationalen Wettbewerb. Wir sind der Überzeugung, dass Korruption diese Erfolgsgaranten bedroht. Entsprechend wird ein solches Verhalten nicht geduldet (Zero Tolerance). Bestechungsgelder oder wettbewerbswidrige Absprachen sind keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei Allgeier SE werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollen so schon im Ansatz vermieden werden. Sollten sie dennoch auftreten, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Gruppenrichtlinien zu lösen. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts, die über unsere Systeme gewährleistet werden soll.



Geldwäscheprävention

Die Allgeier SE kommt ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter unserer Gruppe ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance-Abteilung prüfen zu lassen. Dies gilt in besonderer Weise für ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, die Barmittel einschließen.

Politische Interessensvertretung

Wir betreiben politische Interessenvertretung zentral, offen und transparent. Dabei befolgen wir die gesetzlichen Vorgaben zum Lobbying und vermeiden unter allen Umständen eine unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung.

Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Wir respektieren weltweit das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Zudem bemühen wir uns mit unseren Vorgaben und Leitlinien darum, bei allen unseren Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie auch im privaten Bereich als Teile und Repräsentanten der Allgeier Gruppe wahrgenommen werden können. Daher fordern wir jeden Mitarbeiter auf, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit in der Allgeier Gruppe nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

1.3 Normen und Systeme

Für Allgeier ist es essentiell, als Unternehmen in unserer Geschäftstätigkeit Verantwortung zu übernehmen und für die Einhaltung von Gesetzen und internationalen Konventionen einzutreten. Mit zunehmender Unternehmensgröße, einer stetig wachsenden Anzahl von Zielmärkten und Niederlassungen mit inzwischen über 8.000 Mitarbeitern und mehr als 3.000 Kunden weltweit müssen wir uns mit einer Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder und deren individuellen und spezifischen Erwartungen auseinandersetzen. Eng damit verbunden ist eine Fülle unterschiedlicher rechtlicher Vorschriften, die zu beachten sind.

Einhaltung von Recht und Gesetz

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns.

Geltende rechtliche Verbote und Pflichten halten wir zu jeder Zeit ein, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind. Weisen nationale Gesetze restriktivere Regelungen auf als die bei Allgeier SE geltenden Vorschriften, so geht das nationale Recht vor.

Corporate Governance

Die Grundsätze unserer Corporate Governance finden sich im obenstehenden Konzernlagebericht im Abschnitt Corporate Governance.

Strategisches Chancen- und Risikomanagement

Details zu unserem strategischen Chancen- und Risikomanagement, zur Risikofrüherkennung und Überwachung sowie zum operativen Chancen- und Risikomanagement finden sich innerhalb des Allgeier Geschäftsberichts 2017 im Konzernlagebericht unter Ziffer 5.2.1.

2. MITARBEITER

2.1 Strategisches Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter sind unser Wettbewerbsvorsprung. Noch 2010 hatten wir weniger als 1.000 Angestellte (fortgeführtes Geschäft). Inzwischen beschäftigt Allgeier über 8.000 Mitarbeiter in 20 Ländern. Allein im vergangenen Jahr haben wir über 750 neue Stellen geschaffen. Unsere rund 120 Standorte verteilen sich über vier Kontinente. Die wachsende Internationalität zeigt sich auch bei unseren Mitarbeitern: Über 4.000 unserer insgesamt knapp 7.100 Angestellten arbeiten mittlerweile außerhalb Deutschlands. Unsere Mitarbeiter haben eine Vielzahl unterschiedlicher Nationalitäten und sind im Durchschnitt knapp 35 Jahre alt. Insgesamt beschäftigt unsere Gruppe etwa 5.500 hochqualifizierte IT-Entwickler – davon rund 3.500 an unseren Standorten im Ausland. Und ein Viertel unserer Mitarbeiter sind weiblichen Geschlechts – verglichen mit anderen Unternehmen unserer Branche ist dies ein hoher Wert, den wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich steigern konnten. Viele Kolleginnen und Kollegen in unserer Gruppe arbeiten jeden Tag hart dafür, die besten Talente und hervorragende Fachkräfte zu identifizieren, zu gewinnen und langfristig an uns zu binden.

Inzwischen beschäftigt Allgeier über 8.000 Mitarbeiter in 20 Ländern. Wir sind davon überzeugt, dass die Qualifizierung, die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter entscheidend für unseren langfristigen ökonomischen Erfolg sind.

Als schnell wachsendes Unternehmen in einem anspruchsvollen und hochagilen Wettbewerbsumfeld sind wir davon überzeugt, dass die Qualifizierung, die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter entscheidend für unseren langfristigen ökonomischen Erfolg sind. Auf diese Weise können wir den Kunden die Flexibilität und Innovationskraft bieten, die Sie benötigen und erwarten. Zugleich können wir Ihnen wegweisende Produkte und disruptive Technology Services stets auf dem neuesten Stand der Entwicklung anbieten. Wir möchten den digitalen Wandel für unsere Kunden als leistungsstarker und verlässlicher Partner mitgestalten. Unsere Mitarbeiter arbeiten an geschäftskritischen Prozessen und entscheidenden Schnittstellen, die über den künftigen Erfolg unserer Kunden entscheiden. In diesen verantwortungsvollen Positionen ist ein festes Wertefundament unerlässlich: Unsere gemeinsamen Werte Innovationskraft und Unternehmertum sowie Menschlichkeit und Integrität bilden die Grundlage für die Leistungsstärke unserer Mitarbeiter. Und unser gruppenweites Engagement für unser Personal bildet die Basis, um essenzielle Eigenschaften wie Eigeninitiative, Verantwortung und Flexibilität fortwährend zu fördern. Mit Programmen und einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen sorgen wir dafür, dass Allgeier für seine Mitarbeiter ein attraktiver und spannender Arbeitgeber ist und bleibt, der nicht nur laufend eine Reihe von abwechslungsreichen Aufgaben und interessanten Kundenprojekten, sondern auch hervorragende individuelle Chancen und Perspektiven bietet. Zugleich wirken wir so aktiv dem Fachkräftemangel entgegen und stärken unsere Arbeitgebermarke in einem umkämpften Fachkräftemarkt.

Im Rahmen des Personalmanagements ergreifen die Divisionen und Unternehmen der Allgeier Gruppe eine Reihe von Maßnahmen mit dem Ziel der Weiterentwicklung, Motivation und Bindung des Personals. Elemente des Personalmanagements sind u. a. die strategische Personalentwicklung, das Aus- und Weiterbildungsmanagement, Recruiting, Information und Transparenz sowie soziale Aspekte.

2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen unserer Personalentwicklung gestalten wir mitarbeiterfreundliche Richtlinien und Programme, die Mitarbeitern Freiheit und Flexibilität bei ihrem individuellen Entwicklungsprozess verleihen. Wir legen Wert auf eine Kultur der Lernfähigkeit, die auf einer selbstgesteuerten Lernkultur basiert, die einerseits auf Geschäftsziele ausgerichtet ist, sich aber andererseits an den individuellen Möglichkeiten, Anforderungen und Wünschen der Mitarbeiter orientiert. Wir sind grundsätzlich bestrebt, die vorhandenen Mitarbeiter im Team weiterzuentwickeln. Teile der strategischen Personalentwicklung in den Konzerngesellschaften sind u. a. ein klarer Onboardingprozess mit Feedbackgesprächen sowie einem Probezeitendgespräch sowie ein kontinuierlicher Leistungs- und Entwicklungsdialog mit der jeweiligen Führungskraft in Quartals- und Jahresgesprächen. Auf Basis dieser Gespräche werden persönliche Trainingsmaßnahmen gezielt abgestimmt und festgelegt. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung innerhalb unserer Gruppengesellschaften sind u. a.:

- Weiterbildungsmanagement u. a. über Skill-Portale
- Trainingskatalog mit internen und externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und individuellen Trainingsoptionen
- Führungskräfteschulungen
- Trainee- und Einarbeitungsprogramme sowie Onboarding- und Trainingskonzept für verschiedene Unternehmensbereiche
- Paten- und Mentorenmodelle
- Förderung von nebenberuflichen Studiengängen und Duales Studienprogramm
- Identifizierung von Top-Talenten und Talentpflege/-bindung
- Belohnungs- und Anerkennungsprogramm
- Rollenflexibilität: Individuelle Möglichkeit unterschiedliche Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten auszuwählen

Wir gestalten mitarbeiterfreundliche Richtlinien und Programme, die Mitarbeitern Freiheit und Flexibilität bei ihrem individuellen Entwicklungsprozess verleihen. Dabei legen wir Wert auf eine Kultur der Lernfähigkeit, die einerseits auf Geschäftsziele ausgerichtet ist, sich aber andererseits stets an den individuellen Möglichkeiten, Anforderungen und Wünschen der Mitarbeiter orientiert.

2.2.1 Berufsausbildung und Duales Studium

Allgeier bildet an vielen Standorten in unterschiedlichsten Berufsfeldern und Berufen aus und unterstützt eine Reihe Dualer Studiengänge an verschiedenen Hochschulen. Mit entsprechenden Programmen werden Schüler über Studienmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert und adressiert. Zudem existiert ein umfassendes Ausbildungsmanagement zur Qualifizierung und Betreuung sowie einen optimalen Berufseinstieg. Ferner durchlaufen Praktikanten, Bachelor-/Master-Werkstudenten genauso wie Berufseinsteiger ein umfassendes Eingliederungsprogramm mit zugewiesenen Mentoren. Weitere Maßnahmen innerhalb der Gruppe sind u. a. die Förderung von nebenberuflichen Studiengängen für Mitarbeiter.

2.2.2 Übernahme und Berufsstart

Mit durchdachten und praxiserprobten Programmen ermöglichen wir Studierenden und Berufsstartern eine gute Vorbereitung auf ihre professionelle Laufbahn und einen reibungslosen Einstieg in den Beruf. Damit sorgen wir in einem umkämpften Arbeitgebermarkt nicht nur für qualifizierten Nachwuchs, zugleich wirken wir damit dem zunehmenden Fachkräftemangel, der weltweit unsere Branche betrifft, aktiv entgegen. Neben eigener Ausbildung in verschiedenen Berufsbildern und dem Angebot der Nutzung von dualen Studiengängen bieten wir Weiterbildungen, u. a. zum Fachinformatiker, mit anschließender Übernahme in den Beruf an und verbinden diese Qualifizierungen mit Praktikumsphasen. Ausbildung und Studium werden stets mit dem Interesse einer späteren Übernahme betrieben. Neben der engen Zusammenarbeit mit Hochschulen und unserem sonstigen Hochschulengagement bieten wir in vielen Gesellschaften Werkstudentenstellen, Bachelor- und Masteranden-Stellen und eine enge Betreuung durch Mentoren an. Ein Beispiel für die Programme in unserer Gruppe ist der Allgeier Starter Academy Plan in unserer Division Allgeier Experts (s. unten 2.2.3). Eine weitere Maßnahme für einen optimalen Berufsstart sind die sog. Hiring Drives in unserer Division Nagarro: Bei Pool Campus Drives identifizieren wir eine Partnerhochschule, mit der wir als Partner den Pool Campus Drive organisieren. Anschließend werden weitere Hochschulen ausgewählt, die zum Programm eingeladen werden sollen. Eine Vielzahl von Studierenden lernt so einerseits relevante Berufsfelder und andererseits uns als Unternehmen und die Arbeit an unseren Standorten kennen. Ergänzend werden Campus-Besuche an Hochschulen durchgeführt, um Erstsemester direkt zu adressieren und für das Programm zu begeistern. Zusätzliche Off-Campus-Fahrten an Wochenenden dienen dazu, vielversprechende Talente für unsere Rekrutierungstests zu gewinnen.

2.2.3 Traineeprogramm

Innerhalb der Gesellschaften existieren unterschiedliche Traineeprogramme, die eine planmäßige und umfassende Einarbeitung, ein effizientes Learning-on-the-job sowie in weiteren relevanten Situationen und einen reibungslosen Einstieg in die neuen Aufgaben und Positionen gewährleisten sollen. Mit dem Allgeier Starter Academy Plan verfügen wir etwa in der Division Allgeier Experts über ein sechsmonatiges Onboarding-Programm mit strukturierten Einarbeitungsplänen, fest vereinbarten Meilensteinen und Feedbackgesprächen sowie anschließendem Übernahmegespräch.

Weitere Maßnahmen zur Unterstützung des Traineeships innerhalb der einzelnen Divisionen sind u. a.:

- Patenmodell für neue Kollegen, um den Einstieg zu erleichtern
- Mentorenmodell: Wir legen sehr viel Wert auf eine langfristige Zusammenarbeit und die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters; durch ein gezieltes und vertrauliches Mentoring-Programm bieten wir neuen Kollegen die Chance, sich persönlich und fachlich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln
- Angebot der Betreuung von Bachelor- oder Masterarbeiten sowie nach Möglichkeit Übernahme und Weiterentwicklung von Werkstudenten nach Beendigung des Studiums
- gezieltes Einstellen von Quereinsteigern und deren Ausbildung “on the job“
- Campus Learning Program: Das Campus-Lernprogramm ist ein Modell in der Division Nagarro, durch das wir gemeinsam mit Hochschulen den Pool von hoch talentierten Fachkräften erweitern wollen. Mit dem Programm konzentrieren wir uns auf die Ausbildung von “industry-ready IT professionals“, indem wir die Ausbildung und Weiterqualifizierung von Studierenden verbessern und auf die Anforderungen der Industrie abstimmen
- Kommunikationstraining für Berufseinsteiger: Durch begleitende Soft Skill-Trainings wie Kommunikationskurse unterstützen wir speziell Neueinsteiger und tragen zudem zu deren Persönlichkeitsentwicklung bei

2.2.4 Weiterbildung

Permanente Weiterbildung und die Unterstützung von lebenslangem Lernen ist als Teil unserer Unternehmenskultur für uns von essentieller Bedeutung. Kompetenzen zu erweitern und das eigene Wissen zu mehren, bereitet Menschen Freude und kann einen wichtigen Beitrag zu einem glücklichen Leben leisten. Entsprechend möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, jeden Tag etwas dazu zu lernen und ein kleines bisschen besser zu werden. Dabei berücksichtigen wir nach Möglichkeit immer die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen, aber auch die persönlichen Wünsche, Ziele und Möglichkeiten unserer Mitarbeiter. Wir sind überzeugt, dass wir durch unser Weiterbildungsmanagement und eine Reihe konzertierter Einzelmaßnahmen einerseits Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter steigern und dauerhaft erhalten und andererseits das Wissen, Know-how und die Leistungsfähigkeit erweitern, die unabdingbar ist, um unseren Kunden exzellente Services und Produkte bieten zu können. Zusätzlich engagieren wir uns als Gruppe an vielen Stellen außerhalb unseres Unternehmens dafür, den Zugang für Menschen zu Bildung zu verbessern und die Bildungsqualität zu steigern, insbesondere um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken und jungen Menschen eine optimale Vorbereitung auf eine Karriere in der IT zu ermöglichen. Im Rahmen unseres Weiterbildungsmanagements ergreifen die Konzerngesellschaften u. a. die folgenden Maßnahmen:

- internes Weiterbildungsangebot in Form von Präsenzveranstaltungen und eLearning-Modulen zum Selbststudium
- Aufbau einer Akademie und e-Learning-Plattform für Mitarbeiter
- themenspezifische SharePoint-Communities zum fachlichen Austausch mit Kollegen
- Schulungsangebot durch externe Trainer sowie Ermöglichung der Teilnahme an externen Seminaren und Besuch von Messen/Symposien/Diskussionsveranstaltungen zur fachlichen Weiterbildung

2.2.5 Leistung und Auszeichnung

Eine Kultur der Wertschätzung und der Anerkennung von Leistungen, Engagement und Ideen ist für uns von großer Bedeutung. Belohnungen und Auszeichnungen für besonderen Einsatz und exzellente Leistungen in der täglichen Arbeit und auch darüber hinaus sowie für verdiente Teammitglieder spielen dabei eine wichtige Rolle. Im Sinne unserer Unternehmenskultur und um gezielt Anreize zu setzen, haben wir in der Division Nagarro beispielsweise Reward & Recognition-Programme etabliert, die u. a. ein monatliches Cheerboard, Excellence Awards und sog. Idee-yah beinhalten. Zudem existieren Mitarbeiter-Incentive-Pläne, die u. a. Interviewer Incentives, Target-linked Incentives, Sales Referrals und ein Employee Referral Program (Mitarbeiterwerbungs- und -empfehlungsprogramme) beinhalten. Generell bieten wir in vielen Bereichen unserer Gruppe variable Vergütungsmodelle (tlw. inkl. smarter Zielkategorien) an, die u. a. an Geschäftsergebnis, Marge oder Dienstleistungsumsatz geknüpft sind. Darüber hinaus werden in den Gesellschaften über spezielle Boni (etwa bei Betriebsjubiläen, bei Erreichung bestimmter Entwicklungs- und Fortbildungsziele oder Zertifizierungen, bei außergewöhnlichen Leistungen oder Auslandseinsätzen), Optionen, Überstundenmodelle und Zulagen wie beispielswiese Nachtzuschlag oder Offsite-Zulagen zusätzliche Anreize geschaffen sowie besonderer Einsatz honoriert.

2.2.6 Mitarbeiterbindung

Die wirkungsvolle Bindung von Mitarbeitern und eine niedrige Mitarbeiter-Fluktuation sind wichtige Komponenten einer langfristig erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Neben den oben beschriebenen Programmen und Maßnahmen zur Personalentwicklung und Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter ergreifen wir in unseren Gruppengesellschaften weitere Maßnahmen, die insbesondere zur Bindung und Motivation von Fachkräften sowie zur Sicherung wertvollen Know-hows beitragen sollen, wie bspw.:

- Karriereplanung und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten: Über Gehaltsmodelle, Gratifikationen und individuelle Karrieremöglichkeiten belohnen wir Engagement und Exzellenz, motivieren Mitarbeiter und binden sie langfristig an unsere Gruppe - Regelmäßige Personal- und Feedbackgespräche
- Training, laufende Weiterqualifizierung und Entwicklung: Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Vielzahl individueller Entwicklungsprogramme und persönlichen Beratungsangeboten und ermöglichen es ihnen so, ihren eigenen Lern- und Entwicklungspfad zu entwerfen und zu verfolgen
- Work-Life-Balance: Mit mitarbeiterfreundlichen Programmen, flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie einer Vielzahl weiterer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. u.) wollen wir die Bedürfnisse der Mitarbeiter verstehen und ihnen dabei helfen, eine für sie optimale Work-Life-Balance zu erreichen
- Mitarbeitervorteilsprogramm durch externen Dienstleister

Regelmäßige Teammeetings, Feiern und gemeinsame Aktivitäten und Events, Einführungs- und Willkommenstage für alle Neustarter zum Kennenlernen und Netzwerken, regionale Expertenstammtische, Ehrungen und Geschenke zu Firmenjubiläen, Geburtstagen, Hochzeiten etc.

2.2.7 Führungskräfteentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungskräfte spielt für uns nicht nur im Rahmen von Personalentwicklung und Weiterbildungsmanagement eine bedeutende Rolle. Zudem sind wir der Überzeugung, dass eine gute Performance unserer Gruppe und wegweisende Leistungen und Produkte für unsere Kunden gutes Management erfordern. Für Führungskräfte halten wir spezielle Förderprogramme, Entwicklungsprogramme, Karrieremodelle sowie Incentivierungen, Boni und Beteiligungsmodelle vor. Mit Weiterbildungen, Qualifizierungen und Coachings sorgen wir in unseren Gruppengesellschaften für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Führungskräften und bereiten zudem Mitarbeiter auf Führungsrollen und -verantwortung vor.

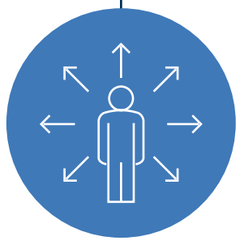
2.3 Recruiting und Wissenschaftsförderung

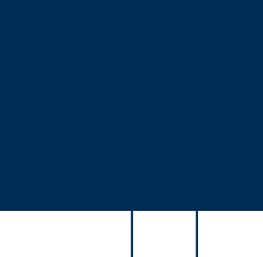
Forschung und Entwicklung und die Unterstützung und Förderung von Hochschulen, Wissenschaft und jungen Talenten sind für unsere Gruppe von großer Bedeutung. Wir wissen, dass wir heute und in Zukunft überall auf der Welt auf die besten Köpfe angewiesen sind, um unseren Kunden die besten Lösungen bieten zu können und unser starkes Unternehmenswachstum fortzusetzen. Allgeier unterhält daher zahlreiche Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, unterstützt Partner-Hochschulen und Projekte finanziell und ist zudem an vielen Hochschulen mit regelmäßigen Recruiting- und Hiring-Events vertreten. Im Rahmen des Deutschland-Stipendiums werden an mehreren Hochschulen und in unterschiedlichen Studiengängen gezielt Studierende gefördert. Zudem kommen wir unserer Verantwortung für die Förderung von Wissenschaft und Forschung in unseren Gruppengesellschaften u. a. durch folgende Maßnahmen nach:

- Durchführung von Ringvorlesungen, von Technology Trainings, Workshops, Webinaren und Studentenprojekten an mehreren Hochschulen in verschiedenen Ländern
- Boot Camp für Studierende: Das Pre-Placement Bootcamp ist eine Trainingsinitiative, bei der eine Gruppe von Kandidaten auf der Grundlage von gemeinsamen Eignungs- und Coding-Tests ausgewählt und gezielt weitergebildet werden, bevor sie ein PPO (Pre-Placement-Angebot) erhalten
- Durchführung von Exkursionen für Studenten an Standorte der Gruppengesellschaften
- Förderung des Deutschland-Stipendiums an mehreren Hochschulen (sowohl zentral über die Allgeier SE als auch dezentral über die Divisionen)
- Regelmäßige Teilnahme an wissenschaftlichen Umfragen und Studien, insbes. für Bachelor- und Masterarbeiten sowie im Rahmen von Dissertationsprojekten
- Regelmäßige Hackathons für Studierende

2.4 Information und Transparenz

Um einen regelmäßigen Interessensaustausch sowie durchgängige Informations- und Kommunikationsflüsse sowohl top-down als auch bottom-up zu gewährleisten, hat die Allgeier SE in Zusammenarbeit mit einem von allen Mitarbeitern gewählten Gremium als zentrale Interessensvertretung einen Mitarbeiterrat eingerichtet, der sich aus zehn gewählten Mitarbeitervertretern aus allen Divisionen sowie dem Konzernvorstand zusammensetzt. Innerhalb der Divisionen und Gesellschaften existieren Kommunikationskanäle (u. a. über das Intranet), um das Personal an den Informationen aus sowie den Entscheidungsprozessen innerhalb der Mitarbeitervertretungen teilhaben zu lassen. Weitere Maßnahmen zur Interessensvertretung und zum Informationsaustausch innerhalb der Gruppengesellschaften sind unter anderem Standort- und/oder Bereichs-Meetings, Webinare, Town Hall-Meetings und Infotage- Intranet, Blogs, Wikis und regelmäßige Newsletter. Die Division Nagarro führt zu diesem Zweck zudem laufende Zufriedenheitsbefragungen und -Reportings durch und hat ein Internal Complaints Committee (ICC) zum Schutz der Mitarbeiterrechte (u. a. gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung) sowie Feedback-Briefkästen für anonymes Feedback bei Bedarf eingerichtet.





Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer positiven Work-Life-Balance ist für unsere Unternehmensgruppe von großer Bedeutung. Dafür sorgen unter anderem flexible Job- und Arbeitszeitmodelle.

2.5 Soziales

2.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer positiven Work-Life-Balance ist für unsere Unternehmensgruppe von großer Bedeutung. Dafür sorgen unter anderem flexible Job- und Arbeitszeitmodelle. Wir sind der Überzeugung, dass dies einen wichtigen Beitrag zu Engagement, Motivation und Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter leistet und so letztlich auch im Sinne ökonomischer Nachhaltigkeit zu höherer Produktivität, Effizienz und besseren Produkten und Services für unsere Kunden führt. Maßnahmen innerhalb unserer Gruppengesellschaften, die zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, sind u. a.:

- flexible Home Office-/Work From Home-Regelungen, ggf. auch projektspezifisch sowie Einrichtung von Satelliten-Bürostandorten zur Reduzierung von Fahrtzeiten und -aufwänden
- flexible (Eltern-)Teilzeitregelungen nach individuellem Mitarbeiterwunsch
- Einrichtung von Mutterschutz (in bestimmten Ländern auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus)
- stetige Information und Einbindung von Mitarbeitern in Elternzeit und gezielte Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Familienphasen
- familienfreundliche Urlaubsregelungen
- spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Eltern/Familien (z. B. durch Kinderbetreuungsangebote)
- Arbeitszeitregelungen mit empfohlener Kernarbeitszeit und eingeschränkte Gleitzeitmodelle bzw. Vertrauensarbeitszeit
- lokale Familienfeste
- Angebot von familienfreundlichen, ressourceneffizienten Firmenwägen für Großfamilien an unseren indischen Standorten

2.5.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter spielt für uns eine wichtige Rolle. Deswegen schaffen wir für unsere Mitarbeiter ein menschliches und gesundes Arbeitsumfeld. Diese Maßnahmen sind nicht nur sozial, sondern auch unter ökonomischen Aspekten nachhaltig: Durch betriebliches Gesundheitsmanagement sorgen wir in unseren Einheiten nicht nur für mehr Wohlbefinden, Zufriedenheit und Motivation, wir erhalten auch langfristig die Leistungsstärke unserer Mitarbeiter, erhöhen die Mitarbeiterbindung und sorgen für einen niedrigeren Krankenstand und eine niedrigere Fluktuation. Zudem sind Arbeits- und Gesundheitsschutz für uns von großer Bedeutung. Wir wollen gesundheitliche Beeinträchtigungen und Arbeitsunfälle wann und wo immer möglich vermeiden. Entsprechend ergreifen wir die erforderlichen Maßnahmen und verfügen über entsprechende Institutionalisierungen (Ersthelfer, Brandhelfer, Betriebsärzte, Arbeitssicherheitsfachkräfte etc.), um einen optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen. Innerhalb der Gruppe arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Mitarbeiter sind für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Zudem wollen wir an unseren weltweiten Standorten durch eine Vielzahl an Maßnahmen die Sicherheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeiter gewährleisten. Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb unserer Divisionen umfassen beispielsweise:

- Schulung von Sicherheitsbeauftragten
- Sicherheitsunterweisung für neue Mitarbeiter sowie jährliche Unterweisung aller Mitarbeiter
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufskrankheiten
- Regelmäßige Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel
- Regelmäßige Durchführung der DGUV 3-Prüfung
- Einsatz ergonomisch geprüfter Büromöbel wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische und DIN-genormte Bürostühle sowie individuelle Arbeitsplatzprüfung und ergonomische Beratung durch Betriebsärzte
- Unterstützung und Sponsoring von Sportveranstaltungen wie Firmenläufen und Unterstützung der Sportaktivitäten unserer Mitarbeiter (u. a. organisatorische und/oder finanzielle Unterstützung von Fußball-, Tennis-, Badminton-, Schach-, Cricket-, Tischtennis-, Carrom-, Radel- oder Laufevents und -turnieren)
- Fitnessangebote und Personal Training sowie teilweise eigene Fitnessräume mit Instruktoren, Zumba- und Yoga-Klassen sowie Angebote zu mentalem Training, Stressmanagement
- zur Verfügung Stellen von Duschen und Fahrradstellplätzen
- Gesundheitsgesprächsrunden, -Workshops und -Seminare

Wir engagieren uns als Gruppe umfassend für unsere Mitarbeiter, da wir von der Bedeutung eines kollegialen und menschlichen Umgangs miteinander und eines guten Arbeitsklimas für unseren gemeinsamen Erfolg überzeugt sind.

2.5.3 Vergütung

Durch intelligente und zukunftsgerichtete Evaluierungs- und variable Vergütungs- und Incentivierungsmodelle möchten wir die Leistungsbereitschaft und das Engagement unserer Mitarbeiter hochhalten, diese laufend motivieren und Exzellenz belohnen. Die Grundlage dafür sind innerhalb der Gruppengesellschaften u. a. regelmäßige Feedback- und Zielgespräche, smarte Zielvereinbarungen, die sich an den Kompetenzstufen und Aufgaben orientieren sowie ein mehrkanaliges Leistungsbewertungssystem. Hinzu kommen Maßnahmen wie ein rückmeldeorientiertes Gesprächssystem, das sich auf die berufliche Entwicklung und den persönlichen Fortschritt konzentriert sowie ein zielorientiertes Bonus-System. Zudem erhalten Mitarbeiter (je nach Aufgabenbereich und Position) zusätzliche Gratifikationen.

2.5.4 Diversity und Vielfalt

Vielfalt ist für unsere Gruppe eine Bereicherung. In den weltweiten Allgeier Gesellschaften arbeiten Menschen unterschiedlichster Herkunft, Kulturen und Religionen. Unsere Division Allgeier Experts ist Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und verpflichtet sich so auf die Wahrung und Umsetzung der Werte zur Förderung von Diversität und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und pflegt Vielfalt, überall wo es als Unternehmen möglich ist. Wir glauben an das Recht auf Gleichheit und die Würde aller Menschen. Jeder Mitarbeiter erhält die gleichen Arbeitsmöglichkeiten und Perspektiven, und niemand wird aufgrund von Gruppenzugehörigkeit, Hautfarbe, Familienstand und familiärer Situation, Elternstatus und Herkunft, Einkommensquelle, Religion, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand oder Veteranenstatus diskriminiert. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von der interkulturellen, teamübergreifenden Zusammenarbeit in gemischten, länderübergreifenden Teams an unseren Standorten. Die Förderung der Geschlechtervielfalt ist uns besonders wichtig. Wir sind davon überzeugt, auch damit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu leisten. Die Diversität am Arbeitsplatz fördern wir u. a. durch die Unterstützung von Projekten wie die gemeinnützige Programmierschule ReDI School of Digital Integration, womit wir auch einen Beitrag zur Qualifizierung und beruflichen Entwicklung junger Fachkräfte leisten. Unsere Unternehmensgruppe hat – gemessen am Branchenschnitt – einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter.

Aufgrund der stetig wachsenden Internationalisierung unserer Gruppe nimmt die interkulturelle Verständigung und Zusammenarbeit bei uns laufend an Bedeutung zu. Neben der länderübergreifenden Kooperation in gemischten Teams ergreifen wir deshalb vielfältige Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Verständigung innerhalb unserer Gruppe.

2.5.5 Interkulturelle Verständigung

Aufgrund der stetig wachsenden Internationalisierung unserer Gruppe nimmt die interkulturelle Verständigung und Zusammenarbeit bei uns laufend an Bedeutung zu. Neben der länderübergreifenden Kooperation in gemischten Teams und dem gruppeninternen Austausch mit Gesellschaften und Einheiten in den verschiedenen Ländern (s. o.) ergreifen die einzelnen Divisionen zahlreiche weitere Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Verständigung innerhalb unserer Gruppe, so z. B.:

- Entsendung von Kollegen zur Einarbeitung in Projektteams anderer Standorte
- Durchführung standortübergreifender Informationsveranstaltungen und Mehrsprachigkeit in der internen Kommunikation
- Interne globale Social Media-Plattformen zur Kommunikation, zum Wissensaustausch und zum Know-how-Transfer
- Wöchentliche Webinare in Bezug auf Unternehmenskultur, Managementpolitik und zukünftiges Wachstum
- Angebot interkultureller Trainings für Mitarbeiter
- Angebot kostenloser Sprachtrainings zur Unterstützung unserer Kunden in der jeweiligen Landessprache sowie zur Verbesserung der gruppeninternen Kommunikation
- Teilnahme an sozialen Projekten zum interkulturellen Austausch

2.5.6 Unterstützung von Mitarbeitern und Familien

Wir engagieren uns als Gruppe umfassend für unsere Mitarbeiter, da wir von der Bedeutung eines kollegialen und menschlichen Umgangs miteinander und eines guten Arbeitsklimas für unseren gemeinsamen Erfolg überzeugt sind. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird entsprechend durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt (s. o.). Gerade auch an unseren internationalen Standorten in Asien ist es uns wichtig, auch weit über das gesetzlich geforderte Maß Verantwortung für unsere Mitarbeiter und deren Familien übernehmen. Dies ist besonders dort wichtig, wo gesetzliche Krankenversicherungen und andere soziale Sicherungssysteme weniger stark ausgeprägt sind als beispielsweise in Deutschland. Entsprechend stellen wir für unsere Mitarbeiter beispielsweise Versicherungen gegen spezielle Risiken, medizinische Risiken und Gruppenlebensversicherungen zur Verfügung. Wir bieten auch finanzielle Unterstützung, um eine unmittelbare finanzielle Krise zu bewältigen, die sich aus einem unvorhergesehenen Ereignis im Leben des Mitarbeiters oder der Familie ergibt. Neben den in den obenstehenden Punkten angeführten Maßnahmen unseres sonstigen Mitarbeiterengagements halten wir innerhalb der Gruppe eine Vielzahl spezieller Programme und Angebote für Mitarbeiter und ihre Familien bereit, insbesondere auch um diese in außergewöhnlichen Lebenssituationen als Arbeitgeber wirkungsvoll zu unterstützen wie bspw.:

- Sonderurlaub bei Geburt/Hochzeit/Todesfall
- Sonderurlaub und/oder finanzielle Unterstützung in Notfällen/Notlagen oder finanziellen Krisen
- Kinderbetreuungskostenzuschuss
- Umsetzung von Pflegezeit für Angehörige
- teilweise Übernahme von Kosten bei außergewöhnlicher Belastung im Krankheitsfall
- Möglichkeit von unbezahltem Urlaub

CONSTANTINUS AWARD 2018 FÜR BEISPIELHAFTES CSR-PROJEKT

Nagarro bildet mit Partner Specialisterne Menschen mit Autismus zu Software-Test Experten aus und vermittelt sie in die IT-Branche

2016 startete Nagarro das CSR-Projekt TestingPro, das querdenkt, neue Wege gegen den IT-Expertenmangel beschreitet und ein Zeichen der sozialen Verantwortung setzt. Bei TestingPro werden Menschen mit Autismus zu Software-Testern ausgebildet und Wege in den Arbeitsmarkt eröffnet. Für diese Pionierleistung wurde Nagarro im Juni 2018 mit dem Constantinus Award 2018 ausgezeichnet. Bei über 123 Einreichungen für 9 Kategorien hatte die Jury die Qual der Wahl: Nagarro und der Partner Specialisterne wurden in der Kategorie „ProEthik & Soziale Verantwortung" mit dem österreichischen Beratungs- und IT-Preis ausgezeichnet. Die Jury würdigte die Initiative als „beispielhaftes, beeindruckendes Projekt, das eine gesellschaftlich und humanitär wichtige Zielsetzung mit hohem ethischen Wert verfolgt".

Im preisgekrönten Projekt TestingPro werden Menschen mit Autismus zu Software-Test Experten ausgebildet und in reguläre Jobs in der IT-Branche vermittelt.

Mit dem Projekt TestingPro will Nagarro etwas bewegen. Für die Gesellschaft, für Unternehmen, und vor allem für Menschen mit Autismus. Mit TestingPro und dem bewährten Nagarro Trainer-Team, sowie in enger Kooperation mit Specialisterne, bietet Nagarro eine fundierte Ausbildung zum Software-Tester inklusive ISTQB® Zertifizierung für Menschen mit Autismus an.

Das Projekt ist in vielerlei Hinsicht ein Gewinn: Einerseits beklagen viele Unternehmen über einen Mangel an qualifizierten IT-Experten. Nagarro begegnet der Nachfrage mit seinem flexiblen Hybrid-shorcing Modell, das On-Site Experten mit Offshore Ressourcen kombiniert. Dieses Businessmodell birgt viel Potenzial, sofern auch vor Ort hochqualifizierte Leute im Einsatz sind. Dies gilt insbesondere auch für Testprozesse. Bereits seit 2016 setzt sich Nagarro Österreich als Pionier für die Idee ein, Menschen mit Autismus für die IT-Branche zu gewinnen.

Zum Anderen sind Menschen mit Autismus (besonders in Form des Asperger-Syndroms) von Natur aus mit besonderen Fähigkeiten ausgestattet, denn ihr Gehirn verarbeitet Informationen in anderen Kategorien. Sie denken strukturiert, sind logisch veranlagt, können Muster erkennen, haben Freude an Routineaufgaben und vollbringen beeindruckende Gedächtnisleistungen. Die Stärken von Menschen mit Autismus sind verschieden ausgeprägt, liegen aber sehr häufig im mathematisch-analytischen Bereich. TestingPro macht diese Talente ausfindig und qualifiziert sie zu Spezialisten für Software-Qualität.

3. UMWELT

Der Schutz der natürlichen Umwelt, der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen und Verantwortungsbewusstsein gegenüber künftigen Generationen im Sinne intergenerativer Gerechtigkeit sind wesentliche Grundlagen unserer unternehmerischen Tätigkeit und unseres Handelns. Nachhaltiges Umweltbewusstsein bedeutet für uns, den Verbrauch von Energie und Ressourcen laufend zu verringern und einen aktiven, umfassenden Beitrag zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. Mit betrieblichen Umweltmanagementsystemen schaffen wir Rahmenbedingungen, um umweltrelevante Tätigkeiten zu erfassen, umweltpolitischen Zielen zu folgen und unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern.

3.1 Umweltstrategie und Umweltmanagement

Der Schutz unserer Umwelt und ein verantwortungsvoller, nachhaltiger Umgang mit Ressourcen werden sowohl bei der Erfüllung unserer Aufgaben für das eigene Unternehmen als auch im Rahmen unserer Dienstleistungen berücksichtigt. Deshalb fordern und fördern wir den Umweltschutz. Die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben in den verschiedenen Ländern ist für uns dabei selbstverständlich. Darüber hinaus verfügen die Gesellschaften unserer Gruppe in den jeweiligen Märkten über spezifische Umweltstrategien und Umweltmanagementsysteme, teilweise nach DIN EN ISO 14001 bzw. daran orientiert.

3.2 Inanspruchnahme und Verbrauch natürlicher Ressourcen, von Wärme und Energie sowie Erneuerbare Energien

Wir sind uns innerhalb der Gruppe unseres Fußabdrucks bewusst und identifizieren im Rahmen unseres ökologischen Nachhaltigkeitsengagements regelmäßig Möglichkeiten, den Verbrauch natürlicher Ressourcen und von Energie zu verringern und unserer weiteres Wachstum ressourceneffizient zu gestalten. Eine wichtige Rolle spielt neben der Nutzung regenerativen Energien ¬dabei auch das Umweltmanagement bei der Produktauswahl (Hardware und Büroausstattung): Allein hierbei haben wir in bestimmten Unternehmensbereichen ein Einsparpotential von bis zu 60% ermittelt, das wir durch laufende Verbesserungen heben wollen.

3.3 Wasser

Ein besonderes Augenmerk legen wir innerhalb der Gruppe auch auf die Reduktion des Wasserverbrauchs sowie der Entstehung von Abwasser. Dieses Engagement ist insbesondere an unseren Standorten in Indien mit Wasserknappheit von außerordentlicher Bedeutung. Dazu sensibilisieren wir einerseits die Mitarbeiter für einen achtsamen Umgang mit der Ressource Wasser und leisten andererseits durch Maßnahmen wie die Verwendung von automatisch abschließenden Wasserhähnen, die Sammlung von Regenwasser zur Wiederauffüllung des Grundwasserspiegels und das Recycling von Abwasser für den Gartenbau und andere Weiternutzung einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements sensibilisieren wir innerhalb unserer Gruppengesellschaften die Mitarbeiter für unsere strategischen Umwelt-Maßnahmen und regen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlicher Umwelt und Ressourcen an.

3.4 CO_2- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten

Als Dienstleistungsunternehmen ist der Ausstoß von CO_2 und Schadstoffen im Rahmen unserer Tätigkeit naturgemäß geringer als bei vielen produzierenden Unternehmen. Dennoch sind wir innerhalb der Gruppe darum bemüht, unseren CO_2-Fußabdruck und die Emission von Schadstoffen laufend zu reduzieren. Durch ein intelligentes Mobilitätsverhalten können einerseits wir als Unternehmen und andererseits unsere Mitarbeiter einen Beitrag zur Schonung natürlicher Ressourcen und zu einer Verringerung des Emissionsausstoßes leisten. Im Rahmen unseres ökologischen Nachhaltigkeitsengagements bemühen wir uns insbesondere um eine Verringerung der dienstlich veranlassten Reisen und Fahrten durch entsprechende Prozesse und technische Ausstattung sowie um eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs bei Fahrten von und zu unseren Dienststellen. Zudem regen wir zur Bildung von Mitfahrgelegenheiten und Car Pools an und schaffen Anreize für die Nutzung alternativer Mobilitätsformen.

3.5 Wertstoffe und Recycling

Recycling und ein sorgsamer Umgang mit Wertstoffen und Abfällen sind für uns wichtig. An unseren Standorten praktizieren wir entsprechend Mülltrennung und es stehen Entsorgungssysteme für unterschiedliche Wert- und Schadstoffe zur Verfügung. Bei Drucker-Tonern achten wir bereits bei der Geräteauswahl auf Umweltaspekte. Leere Kartuschen werden in der Regel vom Hersteller abgeholt und recycelt. Als Pilotprojekt kommen in neuen Niederlassungen teilweise spezielle Soda-Armaturen zum Einsatz, um unsere Mitarbeiter mit Trinkwasser zu versorgen. So können wir die Nutzung von Getränkeflaschen reduzieren und die Emissionen beim Transport von Getränkegebinden zu verringern.

3.6 Sensibilisierung der Mitarbeiter

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements sensibilisieren wir innerhalb unserer Gruppengesellschaften die Mitarbeiter für unsere strategischen Maßnahmen einerseits und regen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlicher Umwelt und Ressourcen andererseits an. Hierfür werden Kanäle der Internen Kommunikation genutzt. Zudem gibt es vor Ort an vielen Standorten einen regelmäßigen Austausch zu weiteren sinnvollen Maßnahmen. Es ist uns wichtig, dass die Mitarbeiter dabei ihre eigenen Ideen und Vorschläge einbringen können. Wir sind überzeugt, dass auf diese Weise ökologische Nachhaltigkeit am besten nach innen und nach außen umgesetzt und gelebt werden kann. Anregungen und Maßnahmen innerhalb der Gruppe sind etwa, bei allen elektronischen Geräten über Nacht den Stand-by-Betrieb auszuschalten, Lichter zu löschen und Klima und Temperatur von Räumen in Zeiten der Nichtnutzung anzupassen.

3.7 Green IT

Die Unternehmen unseres Konzerns verfolgen die Debatte zur Green IT seit ihrer Entstehung mit dem Ziel, einen proaktiven Beitrag zu nachhaltigen IT-Lösungsangeboten zu leisten. Wir sind der Überzeugung, dass der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) eine erhebliche Rolle bei der Aufgabe zukommt, den Energieverbrauch zu reduzieren und die Energieeffizienz in der Wirtschaft zu erhöhen. Im Sinne ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit verfolgen wir die Absicht, einerseits Emissionen zu reduzieren und Ressourcen zu schonen und andererseits die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Unternehmen und Organisationen benötigen IKT-unterstützte Verfahren, um die Energieerzeugung, die Energieverteilung und den Energieverbrauch zu kontrollieren, zu steuern und das gesamte Energiesystem effizienter zu gestalten. Gleichzeitig muss die IKT ihren eigenen Energieverbrauch kontrollieren und Effizienz realisieren. Wo im Kundenumfeld, in Rechenzentren, beim Aufbau der IT-Infrastruktur, im Projekteinsatz unserer Mitarbeiter und bei unserer eigenen IT der „Green-IT-Ansatz“ verfolgt, vorangetrieben oder realisiert werden kann, unterstützen wir dessen Umsetzung und legen Wert auf Nachhaltigkeit, die Realisierung von Einsparungspotenzialen und Wirtschaftlichkeit. Maßnahmen hierzu sind u. a. die Ausrichtung der IT-Infrastruktur nach Energieeffizienzgesichtspunkten, die Ausrichtung der Kühlungssysteme und der Energieversorgung nach Green-IT-Ansätzen sowie die Konsolidierung von Rechenzentren. Darüber hinaus setzen wir in unseren bestehenden Rechenzentren auf einen höchstmöglichen Grad an Systemvirtualisierung zur Reduktion der in den Rechenzentren erforderlichen Hardware. Dies schont Ressourcen und Strom in der direkten Versorgung der Systeme, aber auch im Bereich der Klimatisierung.

3.8 Rechtliche Verpflichtungen

Die rechtlichen Verpflichtungen zum Umweltschutz halten wir gruppenweit ein und übertreffen häufig die nationalen Regelungen. Seit 5. Dezember 2015 ist beispielsweise ein Energieaudit entsprechend der DIN EN 16247-1 durchzuführen (mit entsprechenden regelmäßigen Folgeaudits). Dies haben wir in der Gruppe umgesetzt.

4. GESELLSCHAFT

Als eine in 20 Ländern der Welt tätige Unternehmensgruppe verstehen wir uns als aktiver und verantwortlich handelnder Teil der Gesellschaft. Mit der stetig fortschreitenden Internationalisierung unseres Konzerns und unseres Geschäftsbetriebs wächst auch die Anzahl unserer Anspruchsgruppen. Damit richten sich an uns als Unternehmen eine steigende Anzahl unterschiedlicher Erwartungen. Wir sind der Überzeugung, dass wir durch die aktive Übernahme von Verantwortung einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, die Umwelt zu schützen, das Leben von Menschen auf der Welt zu verbessern und Bildungschancen zu erhöhen. Sich aktiv einzubringen und für Gemeinwohl und Gesellschaft zu engagieren, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres werteorientierten unternehmerischen Selbstverständnisses. Um sowohl unserem eigenen Anspruch als auch den Erwartungen und Ansprüchen unserer Stakeholder gerecht zu werden, existieren neben zentralen Maßnahmen daher auch eine große Vielzahl von Initiativen auf Ebene unserer Divisionen, der einzelnen Gesellschaften und Einheiten oder an einzelnen Standorten. In einer Welt der stetigen Veränderung wollen wir mit unserem Nachhaltigkeitsengagement im Großen und im Kleinen einen sinnvollen Nutzen stiften und unsere Maßnahmen und deren Wirksamkeit kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern.

4.1 Corporate Citizenship

Als guter Bürger engagiert sich der Allgeier Konzern in vielfältiger Form für Gesellschaft und Bürger. In unseren Gruppengesellschaften ergreifen wir an vielen Stellen bürgerschaftliches Engagement. Unsere Divisionen sensibilisieren die Mitarbeiter für verantwortliches Handeln, regen zu Initiativen und Aktionen an und unterstützen diese an vielen Stellen aktiv. Neben dem Engagement unseres Konzerns sowie unserer Divisionen und Einheiten übernehmen viele Mitarbeiter vor Ort an den einzelnen Standorten ebenfalls Verantwortung und bringen sich aktiv in die lokalen Gemeinschaften ein – etwa durch soziales oder ökologisches Engagement. Durch die freiwillige Mitarbeit unserer Mitarbeiter und Teams konnten wir so schon zahlreiche Initiativen ergreifen. Unsere Vision ist es, unsere interne Politik und Budgetierung so auszurichten, dass zahlreiche Anliegen durch Initiativen in Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Umwelt usw. angegangen werden. So unterstützt beispielsweise unsere Division Allgeier Experts verschiedenste regionale wie auch überregionale und internationale soziale Projekte, Organisationen und Initiativen. Am Firmenhauptsitz Wiesbaden beteiligt sich das Unternehmen aktiv im Firmennetzwerk CSR Regio.Net (http://www.upj.de/CSR-Regio-Net-Wiesbaden.289.0.html) mit dem Ziel, das vielfältige unternehmerische Engagement und die zahlreichen Aktivitäten der Mitarbeiter noch stärker zu bündeln und systematischer in alle Bereiche der Unternehmenstätigkeit zu integrieren.

4.2 Stakeholderdialog

Im Sinne eines regelmäßigen und wahrhaftigen Stakeholderdialogs und einer offenen und transparenten Kommunikation setzen wir auf konsequente und breite Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (inkl. Social Media) zu allen für die verschiedenen Stakeholder relevanten Themen. Auf Divisionsebene ist ein laufender Austausch mit relevanten Stakeholdergruppierungen vielfach auf Top-Management-ebene implementiert. Hinzu kommt die gezielte Direktansprache von Stakeholdergruppen in Form von Mailings, Newslettern, Informationsschreiben etc. Darüber hinaus nehmen wir an Fachveranstaltungen und Messen zum persönlichen Dialog und Austausch teil, organisieren bzw. beteiligen uns aktiv an Stammtischen für Mitarbeiter im Einsatz und veranstalten eigene Themen-Events wie bspw. IT's Morning etc.

4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport

Wir leben Corporate Citizenship auf vielfältige Weise. Als verantwortlich und nachhaltig handelndes Unternehmen ergreifen wir auf Konzernebene, auf Ebene unserer Divisionen, Tochtergesellschaften und lokalen Einheiten vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Gesellschaft, von Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport. Daneben engagieren wir uns als Förderer und Spender für Bildung, soziale und karitative Projekte – auf Ebene des Konzerns einerseits, besonders aber auf Ebene unserer Divisionen, Gesellschaften sowie lokal an unseren Standorten. Zudem unterstützen wir Spendenaktionen unserer Mitarbeiter.

Dabei gehen unsere Initiativen häufig auf Anregungen und Ideen unserer Mitarbeiter zurück. Viele Mitarbeiter engagieren sich freiwillig auf unterschiedlichste Art und agieren als Vorbilder für andere. Als Unternehmen honorieren wir dieses Engagement und fördern und unterstützen es in vielfacher Weise. Ein Beispiel ist Brigid Wefelnberg, die an einem deutschen Standort unserer Division Nagarro arbeitet. Brigid ist eine professionelle Ultra-Marathonläuferin, die sich für soziale Anliegen wie Kinderrechte einsetzt. Mit ihren Läufen überall auf der Welt und ihrem Engagement hilft sie uns, Geld für diese Anliegen zu sammeln und soziale Projekte zu unterstützen. Auf diese Weise können wir dazu beitragen, der Gesellschaft etwas zurückzugeben und bedürftigen Menschen zu helfen. Durch dieses und ähnliche Projekte fördern wir direkt oder indirekt die lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten – gerade auch an unseren Niederlassungen in Indien. Damit können wir die Lebensqualität und das wirtschaftliche Wohlergehen der Menschen vor Ort über einen längeren Zeitraum hinweg verbessern.

Einige weitere Beispiele aus unseren Divisionen zeigen die Breite und Vielfalt der von uns und unseren engagierten Mitarbeitern ergriffenen Aktivitäten und Maßnahmen:

Division Nagarro:

- Lokaler Umweltschutz, Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch vielfältige Mobilitätsmaßnahmen und Aktionen zum Umweltschutz wie Bildung von Car-Pools und Fahrgemeinschaften, aktives Pendeln, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und Maßnahmen für mehr Verkehrssicherheit für Fußgänger, Unterstützung der „Car Free Challenge“ in Gurugram (Indien) und des Raahgiri Day in Indien (http://raahgiriday.com), eine seit 2013 laufende Kampagne für einen autofreien Tag. Unser Engagement für dieses Projekt wird von der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und dem deutschen Umweltbundesamt als beispielhafte Kampagne in deren gemeinsamer Broschüre „Reverse Innovation. Rethinking Urban Transport through Global Learning” vorgestellt (http://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/publikationen/reverse_innovation_bf.pdf)
- World Vision-Förderung: Mitarbeiter adoptieren ein Kind und spenden für dessen Ausbildung und Lebensunterhalt
- Organisation von Besuchen unterschiedlicher NGOs an unseren Standorten, die wir direkt mit Essen, Kleidung, Schreibwaren oder weiteren notwendigen Spenden für benachteiligte Kinder, Menschen mit Behinderungen, arme Menschen, Opfer von Gewalt oder Kriminalität und Menschen mit Behinderungen unterstützen
- Unterstützung von Aktionen zur Kinder- und Jugendbildung und zur Unterstützung von benachteiligten Kindern, z. B. DoaR (Donate an Hour book donation and indoor games to Gurugram library)
- In-house Blutspende-Camps an unseren Standorten
- Umweltengagement in Indien durch Unterstützung des Plantation Drive s owie von Haryana vision zero 2017

Division Allgeier Experts:

- jährliche Teilnahme an der jährlichen CSR-Aktionswoche „Wiesbaden engagiert“ zur Unterstützung sozialer und ökologischer Projekte in der hessischen Landeshauptstadt mit eigenen Mitarbeiterteams
- Mitarbeit im regionalen Firmennetzwerk CSR Regio.NET, S trategische Zusammenarbeit mit der Stadt Wiesbaden
- Hauptsponsor der Stiftung Fly & Help zur Förderung von Bildung in den ärmsten Ländern der Welt
- Unterstützung der Organisation „Plan International“ und Übernahme einer Patenschaft für ein Schulkind in Uganda
- Unterstützung der Stiftung Viafrica mit Hardwarespenden für die IT-Bildung in Schulen in Tansania
- Teilnahme an Projekten der Aktion „Wiesbaden engagiert“ mit jährlich einer Reihe von Mitarbeitern, die hierfür einen Tag vom Dienst freigestellt werden
- Finanzielle Beteiligung an lokaler Weihnachtsspendenaktion „Ihnen leuchtet ein Licht“ des Wiesbadener Kuriers
- Finanzielle Unterstützung und Mitarbeiter im Kuratorium des Kinderhauses Zwerg Nase in Wiesbaden
- Teilnahme am 25-Stunden-Lauf Wiesbaden zu Gunsten der Wiesbadener Sportförderung
- Teilnahme am Girls & Boys Day, um Schülern einen Einblick in die Arbeitswelt zu geben
- Beteiligung an der Rotary-Initiative „Executive Praktika“, inkl. Mentoring und Betreuung von Schüler-Praktikanten
- Beteiligung an der Museumsnacht Wiesbaden und finanzielle Unterstützung des Museums Wiesbaden
- Zusammenarbeit mit der wfb Behindertenwerkstatt bei Druck- und Versandaufträgen
- Aktive Mitarbeit in der Stiftung Initiative Werte
- Finanzielle Unterstützung der ReDi School of Digital Integration für die Förderung der Integration durch IT-Ausbildung junger Geflüchteter, Unterstützung beim Berufseinstieg und beim weiteren beruflichen Werdegang
- Unterstützung des Engagements eines Mitarbeiters für das Projekt kickit-muenchen.de
- Teilnahme an Firmenläufen wie dem JP Morgan Chase-Lauf und an der B2RUN-Serie
- Aktive Mitarbeit in der Deutschen Sporthilfe
- Aktive Beteiligung an der Initiative Stadtradeln mit einem Mitarbeiterteam
- Unterstützung für Opfer von Naturkatastrophen, Krieg und Gewalt und Mitarbeiterspendenaktionen

Division mgm technology partners:

- Weihnachtsspendenaktion für das Kinder-Hospiz Sternenbrücke Hamburg
- Weihnachtsspendenaktion zur Unterstützung behinderter Kinder in DaNang, Vietnam
- mgm Vietnam finanziert die Ausbildung von 12 behinderten Kindern aus benachteiligten Familien
- als Teamevent wurde im Rahmen der Sommerberatertage von mgm consulting partners, Hamburg, ein Spielplatz für einen Kindergarten gebaut

4.4 Sponsoring-Engagement

Neben unserem o. g. gesellschaftlichen Engagement engagieren wir uns als Sponsoren – sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene unserer Divisionen, Gesellschaften sowie lokal an unseren Standorten. Einige ausgesuchte Beispiele für unser Sponsoringengagement sind:

- Sponsoring zweier Volleyballteams (München und Wiesbaden)
- Sponsoring im Breitensport: z. B. Sponsoring von Fußballtrikots für die F-Jugend des Dresdner Sportclubs 1898, des 1. FC Ohmstede und des 1. FC Victoria Berlin sowie Sponsoring von Fußballturnieren
- Umwandlung von Mitarbeitergeburtstagsgeschenken in Spenden
- Teilnahme an verschiedenen Benefiz-Läufen sowie finanzielle Unterstützung und Teilnahme am jährlichen Sponsorenlauf der Wiesbadener Sportförderung
- Sponsoring mehrerer Rennteams von Teichmann Racing beim 24-Stunden-Rennen auf dem Nürburgring

5. KUNDEN UND LIEFERANTEN

Die Allgeier Gruppe verfügt über ein breit diversifiziertes Kundenportfolio mit zahlreichen großen und kleineren Kunden in nahezu allen Branchen. Weltweit sind wir in vielen unterschiedlichen Märkten für globale Konzerne, markt- und branchenführende Unternehmen und eine große Anzahl anspruchsvoller mittelständischer Kunden sowie für öffentliche Auftraggeber tätig. Für unsere Kunden wollen wir ein agiler und tatkräftiger, vor allem aber auch verlässlicher und langfristiger Partner sein, der die vielfältigen Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden versteht und die Herausforderungen erkennt, anpackt und erfolgreich löst. Ein verantwortungsvoller und durch Fairness und Aufrichtigkeit geprägter Umgang mit Kunden und Lieferanten ist daher von elementarer Bedeutung für unser Geschäft und unseren nachhaltigen ökonomischen Erfolg. Die Kunden- und Lieferantenbeziehungen sind daher von unseren Kernwerten geprägt. Die durchgängig hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und die Orientierung an wichtigen Zukunftstrends bilden im Sinne ökonomischer Nachhaltigkeit die Voraussetzung für unsere Zukunftsfähigkeit und die Fortsetzung unseres Wachstumskurses.

5.1 Qualitätsmanagementsystem

Die Sicherstellung der gleichbleibend hohen Qualität unserer Leistungen und Produkte ist für unseren ökonomischen Erfolg von großer Bedeutung. Es ist unser Anspruch, unsere Kunden umfassend zufrieden zu stellen und ihnen stets bestmögliche Lösungen auf dem neuesten Stand der Technik zu bieten. Ein durchgängiges Qualitätsmanagement bildet dafür eine wesentliche Basis. Entsprechend haben wir in unseren Gesellschaften Qualitätsmanagementsysteme implementiert und sind in einzelnen Gesellschaften nach ISO 9001 bzw. nach CMMI (Capability Maturity Model Integration) Maturity Level 5 zertifiziert. Zudem orientieren wir uns auch bei der Prozessreife unserer Technology Services und Softwareentwicklung an den CMMI-Referenzmodellen und sind teilweise ebenfalls entsprechend zertifiziert.

5.2 Kundenzufriedenheit

Wir wollen für unsere Kunden ein verlässlicher, leistungsstarker, flexibler und wenn möglich dauerhafter Partner sein. An vielen Stellen gestalten wir an geschäftskritischen Stellen den digitalen Wandel direkt und aktiv mit und leisten somit einen maßgeblichen Beitrag, unsere Kunden in die digitale Zukunft zu begleiten. Entsprechend unseres hohen Qualitätsanspruchs definieren wir den Erfolg unserer Arbeit wesentlich über die Zufriedenheit unserer Kunden sowie über unseren Beitrag zu deren Geschäftserfolg. Innerhalb der Gruppe haben wir an verschiedenen Stellen verbindliche Evaluierungssysteme und -prozesse etabliert: Sie verfolgen den Zweck, die Erfolge unserer Arbeit zu messen, die Zufriedenheit unserer Kunden regelmäßig zu erfassen und auszuwerten und daraus kontinuierliche Verbesserungen unserer Produkte und Services abzuleiten. Je nach Art der Leistungen und Produkte sind diese Prozesse in unseren Divisionen unterschiedlich ausgestaltet.

In unserer Division Nagarro führen wir mindestens vierteljährlich eine Kundenzufriedenheitsumfrage für alle Kunden durch. Die Rückmeldungen werden anhand der Bewertungsergebnisse für verschiedene Geschäftsbereiche und Kunden sowie anhand des Fragenkatalogs in der Umfrage zusammengefasst. Anschließend wird analysiert, welche Trends sich abzeichnen, welche Kunden eine positive oder eine negative Tendenz zeigen, in welchen Bereichen wir uns weiter verbessern können und in welchen Bereichen Risiken drohen. Die Ergebnisse werden mit dem Management für weitere Introspektions- und Korrekturmaßnahmen (falls zutreffend) geteilt.

In unserer Division mgm technology partners verfolgen wir eine evolutionäre Innovationsstrategie. In Zyklen von maximal sechs Monaten muss ein Projekt überprüfbare Resultate liefern, ansonsten ist die Zielrichtung zu ändern oder es ist vollständig zu stoppen. Damit vermeiden wir unverantwortliche Projektrisiken. Gemeinsam mit unserem Kunden gewinnen wir in jedem kleinen Schritt wichtige Erkenntnisse, mit denen wir die Ziele der kommenden Schritte überdenken und korrigieren. Nach jedem Projektabschluss gibt es gemeinsame Retrospektiven mit dem Kunden sowie, wenn möglich, die Verabschiedung einer Kundenreferenz.

In unserer Division Allgeier Enterprise Services sind die Messung, der Erhalt und die kontinuierliche Steigerung der Kundenzufriedenheit ein elementarer Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems und des auf ITIL (IT Infrastructure Library) basierenden IT-Service-Management-Systems.

In unserer Division Allgeier Experts erfordern die steigenden Anforderungen der Kunden eine permanente Optimierung der Prozesse und Weiterentwicklung unseres Know-hows. Der enge Kundenkontakt liefert Aussagen zur Kundenzufriedenheit mittels persönlicher Kundenbefragungen, die anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens durchgeführt würden. Diese Gespräche sind neben anderer Daten eine wichtige Informationsquelle zur Verbesserung unserer Leistungen. Auch sonst werden wichtige, qualitätsrelevante Inhalte von Kundengesprächen und -feedbacks durchgängig dokumentiert. Dieser Prozess wird systematisch verfolgt. Im Rahmen des internen Prozess-Audits werden die Änderungsvorschläge aus der Organisation betrachtet und zwecks Umsetzung bewertet. Zudem ist jeder Mitarbeiter angehalten, Verbesserungsvorschläge einzubringen. Von besonderer Bedeutung sind hierbei der ständige Ausbau des Serviceportfolios und die Optimierung der Leistungsprozesse unter Beachtung des gesamten Qualitätsmanagementsystems. Die Daten aus der Zufriedenheitsanalyse und ggf. eingegangenen Kundenreklamationen werden ausgewertet und führen bei erkannten Problemen oder Verbesserungspotenzialen zu entsprechenden Maßnahmen. Die Resultate gehen in das Managementreview ein.

5.3 UN Global Compact und Unternehmenskultur

Partnerschaftliche und langfristige Lieferantenbeziehungen, die durch Offenheit, Vertrauen und wechselseitige Verlässlichkeit geprägt sind, sind ein elementarer Bestandteil unserer Geschäftspolitik. In den vielfältigen Beziehungen zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern rund um den Globus orientieren wir uns strikt an unseren unternehmensweiten Werten. Dazu gehört, dass wir unsere Mitarbeiter informieren und sensibilisieren und die durchgängige Einhaltung unserer Vorgaben eng kontrollieren. Wir vermeiden geschäftliche Beziehungen zu Lieferanten, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie die dem UN Global Compact zugrundeliegenden Prinzipien verletzen. Wir setzen uns zudem in unseren Geschäftsbeziehungen für die weitere Durchsetzung des UN Global Compact ein.

Uns ist es wichtig, dass unsere an Kriterien der Verantwortung und der Nachhaltigkeit orientierte Unternehmenskultur durchgängig verstanden und gelebt wird. Entsprechend vermitteln wir unsere Kultur in den Konzerngesellschaften über Einführungstage und Willkommenstage, bei denen sich die wichtigsten Aufgabenträger und Ansprechpartner vorstellen und gemeinsame Werte und praktisches Wissen für die Arbeit in unserer Gruppe vermitteln. Wir möchten, dass jeder Mitarbeiter für seine Kunden, Partner und Kollegen ansprechbar und unsere Kommunikation inhaltsgetrieben ist.

5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot

Wir bekennen uns als Konzern zu einem fairen und transparenten Wettbewerb. Entsprechend bildet das vom Vorstand der Allgeier SE abgegebene Compliance Commitment die Maßgabe für alle unsere Handlungen. Die hohe Reputation, die wir bei Kunden, Lieferanten und weiteren Stakeholdern genießen, und unser wirtschaftlicher Erfolg fußen auf der strikten Einhaltung unserer Werte und Vorgaben. Korruption bedroht unsere Erfolgsgaranten und unseren guten Ruf. Bestechungsgelder oder wettbewerbswidrige Absprachen sind keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen oder interne Ziele zu erreichen. Mit ihrem fünf-säuligen Compliance Management Programm hat die Allgeier SE weitreichende Maßnahmen ergriffen, damit die Anti-Korruptionsvorschriften sowie die darauf beruhenden Gruppenrichtlinien eingehalten werden. Verstöße werden nicht toleriert (Zero Tolerance) und führen zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich über die außerordentlichen Risiken im Klaren sein, die ein Korruptionsfall für die Allgeier Gruppe, aber auch für sie persönlich bedeuten kann. Entsprechend hat jeder Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung der gruppenweiten Programmatik mitzuwirken. Alle unsere Compliance-Vorgaben stellen wir den Mitarbeitern auf internen Plattformen bereit. Zudem informieren und schulen wir unsere Führungskräfte regelmäßig zu unseren Anforderungen sowie zu allen relevanten Veränderungen und Neuerungen.

6. NACHHALTIGE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

In unserem operativen Geschäft setzen wir auf den Einsatz zeitgemäßer Technologie und Nachhaltigkeit. Datenschutz, Vertraulichkeit, Integrität und Kundennähe sind dabei wesentliche Grundpfeiler – genauso ist es uns aber wichtig, den IT-Lebenszyklus so umwelt- und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Mit unseren nachhaltigen Produkten und Lösungen wollen wir die Energiebilanz in unseren internen Systemen sowie beim Kunden optimieren, den Verbrauch natürlicher Ressourcen minimieren und so die initialen und laufenden Kosten senken.

6.1 Datenschutz und -sicherheit

Höchster Datenschutz und die Wahrung von Vertraulichkeit sind für uns essentiell. Entsprechend stellen wir in unseren internen Prozessen und Strukturen und in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern höchste Ansprüche an die IT-Sicherheit. Wir sind der Überzeugung, dass höchste Datensicherheit die Grundlage für vertrauensvolle und verlässliche Geschäftsbeziehungen darstellt. Entsprechend beachten wir die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unserer Kunden und Partner, vertraglich eingegangene Vertraulichkeitsverpflichtungen mit Dritten sowie datenschutzrechtliche Bestimmungen. Im Konzern sind EU-DSGVO konforme Datenschutzrichtlinien vorhanden, deren durchgängige Umsetzung durch entsprechende TOM (technische und organisatorischen Maßnahmen) und laufend weiterentwickelte Richtlinien gewährleistet wird. Die Beachtung der Datenschutz- und Vertraulichkeitsverpflichtungen ist auf Ebene der einzelnen Tochtergesellschaften ausführlich geregelt. In Arbeitsverträgen ist neben der Verpflichtung zur Geheimhaltung auch eine Verpflichtung zur Kenntnis der Datenschutzregeln und der Wahrung des Datenschutzes enthalten. Zur Überwachung der Einhaltung sowie Umsetzung und Klärung aller damit zusammenhängenden Fragen sind in unseren Gesellschaften zudem Datenschutzbeauftragte bestellt. Zum Datenschutz tragen zudem zahlreiche Einzelmaßnahmen in unseren Gesellschaften bei: So stellen wir etwa in Büros Möglichkeiten zum Vernichten von Dokumenten und CDs zur Verfügung, technisch via Shredder und über spezielle Vernichtungsboxen.

6.2 ISO 27001

Im Rahmen unserer nachhaltigen Lösungsstrategie sind für uns die Informationssicherheit und die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheits-Managementsystems mit prozessorientiertem Ansatz von großer Bedeutung. Die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität sind wesentliche Voraussetzungen für die Einhaltung und Sicherstellung der Sicherheit in allen Prozessen der Informationsverarbeitung. Wir orientieren uns dabei gruppenweit an den Vorgaben der ISO/IEC 27001 und verfügen innerhalb unserer Gruppe über zahlreiche Zertifizierungen, die sicherstellen, dass unser Qualitätsmanagementsystem den geltenden Datenschutz-Standards sowie unseren internen Richtlinien und Vorgaben zu Vertraulichkeit und Informationssicherheit entspricht wie bspw.:

- Dokumentiertes und institutionalisiertes ISMS (Informationssicherheits-Managementsystem); die Einhaltung der ISO 27001-Standards und deren Wirksamkeit wird jährlich vom TÜV überprüft
- Etabliertes Security Council, in dem alle Funktionen des Unternehmens repräsentiert sind (Delivery, HR, Administration, Legal, Management, IT etc.)
- NDAs oder entsprechende Verschwiegenheitspflichten in den Mitarbeiterverträgen
- Regelmäßige Schulungsprogramme des Security Council zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für die geltenden externen und internen Richtlinien und Vorgaben
- Sicheres Netzwerk mit High-End-Firewall, IPS und End Point Protection
- Einsatz von Microsoft Office 365 für das Content Management und Collaboration
- Initiierung von Projekten zur Einhaltung und operativen Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) auch an unseren Standorten außerhalb der Europäischen Union

6.3 Produktverantwortung

Mit unseren eigenen Lösungen und forensischen Services stehen wir für IT-Security made in Germany. Unsere E-Mail-Security-Lösung JULIA MailOffice wird beispielsweise von zahlreichen Bundes- und Landesbehörden und namhaften Unternehmen eingesetzt. JULIA MailOffice ist zudem die virtuelle Poststelle des Bundes. Zu unserem IT-Sicherheitsportfolio zählen weiterhin IT Security Services, Security Consulting, Security Schulungen, darunter die Begleitung der ISO 27001-Zertifizierung und Beratung im Datenschutz, Security Due Diligence sowie kundenspezifische, maßgeschneiderte Security-Konzepte und umfassende Dienstleistungen zur IT-Forensik wie die Ermittlung, der Nachweis und die Aufklärung von digitalen Sicherheitsvorfällen und Cyber Security. Unser Produktportfolio bietet zudem eine Reihe bewährter und sicherer Softwarelösungen führender Hersteller, die in unterschiedlichen Branchen und Unternehmensbereichen zum Einsatz kommen. Alle Produkte decken zentrale Funktionalitäten für ihren jeweiligen Anwendungsbereich ab und lassen sich individuell an die Anforderungen unserer Kunden anpassen. Im Rahmen der Individualsoftwareentwicklung entwickeln wir hochskalierbare, integrierbare und sichere Online-Anwendungen für geschäftskritische Unternehmensprozesse. Interdisziplinäre Teams sorgen innerhalb unserer Organisation dafür, dass im Rahmen der Produkt- und Lösungsentwicklung relevante Themen der IT-Sicherheit wie Web- und Applikationssicherheit von Beginn an umfassend berücksichtigt und in die Projektumsetzung integriert werden. Auch projektübergreifend setzen wir auf abgestimmte und bewährte Vorgehensweisen, die kontinuierlich geprüft, abgeglichen und weiterentwickelt werden. Im Sinne unseres Nachhaltigkeitskonzepts berücksichtigen die von uns für unsere Kunden entwickelten Anwendungen dabei wesentliche Faktoren wie Zugänglichkeit, papierlose Systeme sowie eine Reihe weiterer Aspekte, die Auswirkungen auf die Umwelt und den Verbrauch natürlicher Ressourcen haben können.

6.4 Ökologische Aspekte der Produktion und Dienstleistung

Der Schutz der natürlichen Umwelt und von Ressourcen wird sowohl bei der Erfüllung unserer Aufgaben für das eigene Unternehmen als auch im Rahmen unserer Dienstleistungen für unsere Kunden umfassend berücksichtigt. Ein verantwortungsbewusster und nachhaltiger Einsatz der Ressourcen ist hierfür notwendig. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements diskutieren wir innerhalb unserer Unternehmen mit den Mitarbeitern Möglichkeiten zur Umweltschonung und Ressourceneffizienz und realisieren neben eigenen Vorgaben vielfach deren Ideen und Anregungen. Die Gesellschaften unserer Gruppe fordern und fördern so den Umweltschutz bei Produktion und Dienstleistung durch eine Vielzahl individueller Maßnahmen und Innovationen wie z. B.:

- Umwelt- und ressourcenschonende Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie über deren gesamten Lebenszyklus hinweg
- Ressourcenverbrauch wird während der Herstellung, des Betriebs und der Entsorgung der Geräte so gering wie möglich gehalten
- Insbesondere interne Dienstreisen werden durch interne Prozessvorgaben und den Einsatz von Kollaborationstools und Videokonferenzlösungen verringert, die Bildung von Fahrgemeinschaften wird gefördert und es werden ressourcenschonende Shuttle-Busse für den Gemeinschaftstransport zur Verfügung gestellt
- Durchführung einer optimierten Routenplanung bei der Festlegung von Terminen und Car-Pooling
- Schadstoff- und lärmreduzierter Fuhrpark (überwiegend Fahrzeuge mit geringerem CO_2-Ausstoß sowie Anschaffung von CNG- und Elektro-Fahrzeugen)
- Reduzierung des Stromverbrauchs durch Servervirtualisierung
- Reduzierung von Strom- und Ressourcenverbrauch durch Maßnahmen wie LED-Beleuchtung, Anwesenheitssensoren und IoT-Sensoren und -Systemen zur zentralen Überwachung und Steuerung des Stromverbrauchs
- Einrichtung der Stromsparfunktion bei allen elektronischen Geräten
- Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien (Ökostrom)
- Einrichtung von Sonnenkollektoren an einzelnen Standorten
- Recyclingprogramme für elektronische bzw. IT-Verbrauchsmaterialien
- Reduzierung des Wasserverbrauchs und der Entstehung von Abwasser durch intelligente Systeme zum Wassersparen, Sammeln und Nutzen von Regenwasser sowie Recycling von Abwasser an einzelnen Standorten
- Reduzierung des Papierverbrauchs z. B. über Ersatz von Pappbechern durch Keramikbecher, interne Anwendungen mit papierlosen Transaktionen, Überwachung des Papierverbrauchs für den Druck

Impressum

Herausgeber
Allgeier SE
Wehrlestraße 12
81679 München
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 (0)89 998421-0
Fax: +49 (0)89 998421-11
E-Mail: info@allgeier.com
www.allgeier.com

Registereintragung
Amtsgericht München, HRB 198543

Kontakt
Allgeier SE
Corporate Communications & Investor Relations
Tel.: +49 (0)89 998421-41
E-Mail: pr@allgeier.com

@

Mehr Informationen zur Übernahme unternehmerischer Verantwortung und zu CSR finden Sie auf der Allgeier Website unter: www.allgeier.com/de/who-we-are/responsibility/

Die Allgeier Finanzberichte in deutscher und englischer Sprache können im Internet unter www.allgeier.com/de > Investor Relations > Finanzberichte und Publikationen geladen oder unter den oben genannten Kontaktdaten angefordert werden.

Aktuelle Finanzinformationen finden Sie auf der Allgeier Website in der Sektion Investor Relations unter: www.allgeier.com/de/investor-relations

ALLGEIER

Allgeier SE | Wehrlestraße 12 | D - 81679 München
Tel.: +49 (0)89 998421-0 | Fax: +49 (0)89 998421-11 | E-Mail: info@allgeier.com | www.allgeier.com