Technology Driven

CSR-Bericht
2020

ALLGEIER

ALLGEIER

Die Textinhalte des Allgeier SE CSR-Berichts 2020 entsprechen mit Ausnahme der nachträglich ergänzten Grafiken auf S. 18/19 und dem Bericht über die Initiative Allgeier Kids United auf S. 22 der Nichtfinanziellen Konzernerklärung aus dem Allgeier SE Geschäftsbericht 2019, der am 20. April 2020 veröffentlicht wurde.

Inhalts-verzeichnis

1. Unternehmensführung 4

1.1 Managementansatz, Werte und Leitlinien 4

1.2 Führungsgrundsätze und Compliance Management System 5

1.3 Normen und Systeme 7

2. Mitarbeiter 8

2.1 Strategisches Personalmanagement 9

2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung 9

2.3 Recruiting und Wissenschaftsförderung 13

2.4 Information und Transparenz 13

2.5 Soziales 13

3. Umwelt 16

3.1 Umweltstrategie und Umweltmanagement 16

3.2 Inanspruchnahme und Verbrauch natürlicher Ressourcen, von Wärme und Energie sowie Erneuerbare Energien 17

3.3 Wasser 17

3.4 CO2- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten 17

3.5 Wertstoffe und Recycling 18

3.6 Sensibilisierung der Mitarbeiter 18

3.7 Green IT 18

3.8 Rechtliche Verpflichtungen 19

4. Gesellschaft 20

4.1 Corporate Citizenshipa 21

4.2 Stakeholderdialog 21

4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport 21

4.4 Sponsoring-Engagement 27

5. Kunden und Lieferanten 28

5.1 Qualitätsmanagementsystem 28

5.2 Kundenzufriedenheit 28

5.3 UN Global Compact und Unternehmenskultur 29

5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot 29

6. Nachhaltige Produkte und Lösungen 30

6.1 Datenschutz und -sicherheit 31

6.2 ISO 27001 31

6.3 Produktverantwortung 32

6.4 Ökologische Aspekte der Produktion und Dienstleistung 32

Impressum 35

1. Unternehmensführung

1.1 Managementansatz, Werte und Leitlinien

Allgeier SE ist eines der führenden Technologie-Unternehmen für digitale Transformation: Allgeier führt seine Kunden durch die Herausforderungen des digitalen Wandels, um deren zukünftigen Erfolg sicherzustellen. Für globale Konzerne ebenso wie für führende Unternehmen aus zahlreichen Branchen und Märkten erzielt Allgeier Durchbrüche hin zu neuen digitalen Geschäftsmodellen, defi-niert strategische Prioritäten und realisiert mit hoher Flexibilität und Zugkraft bahnbrechende Projekte, um agile und intelligente Organisationen für das digitale Zeitalter zu gestalten. Damit schaffen wir Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre.

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

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

Unternehmertum:

Unternehmertum 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 die Einhaltung einer durchgängigen 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

Die Allgeier Gruppe steht für integres und ethisches Handeln ebenso wie für die unbedingte Einhaltung von Recht und Gesetz. Das ist sehr wichtig in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Kunden, aber besonders auch nach innen gegenüber unseren Mitarbeitern und zur Bewahrung unseres ausgezeichneten Rufs am Markt. 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 sowie 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 deren 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-Ansatz“). 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 essenziell, 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 10.500 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 oben innerhalb des Konzernlageberichts unter Ziffer 5.2.1.

2. Mitarbeiter

2.1 Strategisches Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter sind unser wesentlicher Wettbewerbsvorsprung. Noch 2010 hatten wir im fortgeführten Geschäft unserer Gruppe weniger als 1.000 Angestellte. Inzwischen beschäftigt Allgeier über 11.800 angestellte Mitarbeiter und freiberufliche Experten in 28 Ländern. Allein im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir über 1.300 neue Stellen geschaffen. Unsere mehr als 120 Standorte verteilen sich über fünf Kontinente. Die wachsende Internationalität zeigt sich auch in unserer Mitarbeiterstruktur: Fast zwei Drittel unserer insgesamt über 10.500 Angestellten arbeiten mittlerweile außerhalb Deutschlands. Unsere Mitarbeiter haben eine Vielzahl unterschiedlicher Nationalitäten und sind im Durchschnitt knapp 34 Jahre alt. Insgesamt beschäftigt unsere Gruppe über 9.000 hochqualifizierte IT-Entwickler – davon über 7.000 an unseren Standorten im Ausland. 27 Prozent 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 hervorragende Fachkräfte und die besten Talente zu identifizieren, zu gewinnen und langfristig an uns zu binden.

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 verleiht. 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 Beschäftigten orientiert. Wir sind grundsätzlich bestrebt, alle Mitarbeiter in unserem Team entsprechend ihrer individuellen Potenziale weiterzuentwickeln. Teile der strategischen Personalentwicklung in den Konzerngesellschaften sind u. a. ein klarer Onboarding-Prozess 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 bspw. 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

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 Fachkräftemarkt 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. Den Einstieg von Studierenden in IT-Karrieren bei unserer Business Unit iQuest ermöglicht beispielsweise seit vielen Jahren die iQuest University: Diese ermöglicht Studierenden über einen längeren Einführungsprozess einerseits, an Softwareentwicklungsprojekten mitzuarbeiten und stellt ihnen andererseits ausgezeichnete Berufspraktiker als Mentoren zur Verfügung. Neben technischem Know-how und praktischer Projekterfahrung werden auch gezielt relevante Soft Skills für die berufliche Praxis vermittelt.
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 sicherstellen sollen. So verfügen wir beispielsweise in der Division Allgeier Experts über ein sechsmonatiges Onboarding-Programm mit strukturierten Einarbeitungsplänen, fest vereinbarten Meilensteinen und Feedbackgesprächen sowie anschließendem Übernahmegespräch, um einen professionellen Start in die Organisation zu gewährleisten. 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 essenzieller Bedeutung. Kompetenzen zu erweitern und das eigene Wissen zu mehren, bereitet Menschen Freude und kann einen wesentlichen Beitrag zu einem glücklichen Leben leisten. Entsprechend möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, jeden Tag etwas dazu zu lernen und ein 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
- Akademie, interne University 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
- Austauschprogramm zwischen deutschen und indischen Standorten mit Werkstudenten und Auszubildenden

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. Zudem existieren Belohnungsprogramme für die Empfehlungen neuer Kollegen. Im Sinne der Pflege und Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur und um gezielt positive Anreize zu setzen, haben wir in verschiedenen Business Units strategische

Performance Management Prozesse etabliert. Ein Beispiel ist das Reward & Recognition-Programm in der Division Nagarro. Wichtige Elemente des Programms sind ein monatliches Cheerboard, Excellence Awards und sog. Idea-yahs. Darüber hinaus existieren Mitarbeiter-Incentive-Pläne, die u. a. Interviewer Incentives, Target-linked Incentives, Sales Referrals und ein Employee Referral Program (Mitarbeiterwerbungs- und -empfehlungsprogramme u. a. über das Personalempfehlungstool Talentry) beinhalten. Generell bieten wir in vielen Bereichen unserer Gruppe variable Vergütungsmodelle (teilweise 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. Außerdem werden beispielsweise die besten Ideen für eine Verbesserung des Unternehmens (z. B. Optimierung von Prozessen, Arbeitsabläufen, Kostensenkungen, neue Mitarbeitervorteile, neue geschäftliche Opportunitäten etc.) mit einem Bonus belohnt.

2.2.6 Mitarbeiterbindung

Die wirkungsvolle Bindung von Mitarbeitern und eine niedrige Mitarbeiterfluktuation 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
- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und -Reportings, um Engagement und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter messen zu können und darauf basierend Personalentwicklungs-, Personalmarketing- und Kommunikationsstrategien anpassen zu können. Zugleich werden so Optimierungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen der Organisation identifiziert und die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung gesteigert
- Mitarbeitervorteilsprogramm durch externen Dienstleister
- Regelmäßige Teammeetings, Feiern und gemeinsame Aktivitäten und Events, Einführungs- und Willkommenstage für alle Neustarter zum Kennenlernen und Netzwerken, regionale Expertenstammtische, Auszeichnungen, Ehrungen, Bonus-Urlaubstage 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. In Zusammenarbeit mit Universitäten führen wir Workshops und Trainings durch und organisieren unterschiedlichste Veranstaltungen, um Studierenden nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch praktische Erfahrungen zu vermitteln. 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 wird, bevor diese 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 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 Divisionen Nagarro und Allgeier Experts führen zu diesem Zweck zudem regelmäßige Zufriedenheitsbefragungen und -Reportings durch. Nagarro hat zudem 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. Auf Gruppenebene besteht mit dem Compliance-Ansprechpartner die Möglichkeit des Whistleblowings.

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- bzw. Work-from-Home-Regelungen, ggf. auch projektspezifisch sowie Einrichtung von Satelliten-Bürostandorten zur Reduzierung von Fahrtzeiten und Reiseaufwänden
- 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 große Familien an deutschen und indischen Standorten
- tlw. Deaktivierung der Mail-Weiterleitung auf das Firmenmobiltelefon bei längeren Urlaubsphasen

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
- Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung und zur Arbeit im Home-Office
- 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
- Angebot von Duschen und Fahrradstellplätzen
- Angebot von Gesundheitsgesprächsrunden, -Workshops und -Seminaren
- Einrichtung von Gemeinschafts- und Ruheräumen
- Unterstützung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz durch einen Zuschuss für Arbeitsplatzbrillen
- Programme zu Stressmanagement und Stressbewältigung

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 Allgeier Gesellschaften arbeiten auf fünf Kontinenten 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 als Allgeier Gruppe an das Recht auf Gleichheit und die Würde aller Menschen. Jeder unserer 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.

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 deren jeweiliger 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 zu übernehmen. Dies ist besonders dort wichtig, wo gesetzliche Krankenversicherungen und andere soziale Sicherungssysteme weniger stark ausgeprägt sind als etwa in Deutschland. Entsprechend stellen wir für unsere Mitarbeiter beispielsweise Versicherungen gegen medizinische Risiken, andere spezielle 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

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 zertifiziert 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 unser weiteres Wachstum ressourceneffizient zu gestalten. Eine wichtige Rolle spielt dabei neben der Nutzung regenerativen Energien auch das Umweltmanagement bei der Produktauswahl (Hardware und Bürоausstattung): Allein hierbei haben wir in bestimmten Unternehmensbereichen ein Einsparpotential von bis zu 60 Prozent ermittelt, das wir durch laufende Verbesserungen heben wollen.

Ein besonderes Vorbild ist das Gebäude unserer Business Unit iQuest in Cluj (Rumänien), in dem sich eines unserer großen europäischen Entwicklungszentren befindet. Das Bürohaus wurde als das umweltfreundlichste Gebäude Rumäniens eingestuft und ist gemäß des BREEAM-Bewertungssystems für ökologische und soziokulturelle Aspekte der Nachhaltigkeit (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) im weltweiten Vergleich als herausragend bewertet.

Ein Beispiel für das vielfältige weitere Engagement für ökologische Nachhaltigkeit ist ein Projekt zur Ressourcenschonung in unserer Division Nagarro: Im Rahmen ihrer CSR-Initiative hat Nagarro ein komplettes Dorf in Indien adoptiert. Ziel dieses Projekts ist es, etwa 2.100 mit Solarenergie betriebene Leuchten im Dorf zu installieren.

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.

3.4 CO2- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten

Als Dienstleistungsunternehmen ist der Ausstoß von CO2 und Schadstoffen im Rahmen unserer Tätigkeit naturgemäß geringer als bei vielen produzierenden Unternehmen. Dennoch sind wir innerhalb der Gruppe darum bemüht, unseren CO2-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 Fahrgemeinschaften (Car Pools/Car Sharing) an und schaffen Anreize für die Nutzung alternativer Mobilitätsformen: Unsere Division Nagarro richtete beispielsweise eine Flotte von Elektrofahrzeugen für die Mitarbeiter an den Standorten Gurugram und Jaipur ein, um damit zur Arbeit zu pendeln. Damit soll das Bewusstsein für

Elektrofahrzeuge mit grüner Energie bei den Mitarbeitern gefördert und der CO2-Fußabdruck reduziert werden. Dazu wurde auch eine elektrische Ladestation installiert, die den Mitarbeitern zur Verfügung steht, um ihre Fahrzeuge kostenlos aufzuladen.

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 verringern.
Unsere Division Nagarro hat sich der Initiative „Give Up to Give Back" verpflichtet, die Anreize zu einem intelligenten und nachhaltigen Konsum in Unternehmen schaffen soll. Die Nutzung von Einweg-Kunststoffen wurde gänzlich aufgegeben und die Mitarbeiter werden geschult, den Gebrauch von Kunststoffen vollständig einzustellen.

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.
Unsere Division Nagarro ist seit langer Zeit Partner der Nicht-Regierungsorganisation AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) in Österreich. In diesem Rahmen spendet Nagarro ihnen die gesamte außer Betrieb genommene IT-Hardware. AfB kümmert sich um die zertifizierte Datenvernichtung, reinigt die Geräte, bereitet die Hardware auf, stattet sie mit aktueller Software aus und vermarktet sie wieder. Mit den Einnahmen wird die Arbeit der Organisation unterstützt. Darüber hinaus beschäftigt AfB Menschen mit Behinderungen, um die Hardware wiederaufzubereiten. Ebenfalls gemeinsam mit der AfB wurden im vergangenen Jahr von unserer Division Allgeier Experts insgesamt 1,2 Tonnen IT- und Mobilgeräte ausgemustert. Wie in jedem Jahr wurden auch 2019 Monitore, Notebooks, PCs und Drucker aus den Allgeier Experts-Niederlassungen in einen LKW mit der Aufschrift „AfB – social & green IT" verladen. Durch die Partnerschaft hat Allgeier Experts im zurückliegenden Jahr 7.180 kg Eisenäquivalente, 16.052 kWh Energie und 4.854 kg CO2-Äquivalente eingespart. Zudem konnte so die Partnerschaft für einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung übernommen werden. Um mit der Digitalisierung Schritt zu halten und Arbeitsprozesse zu optimieren, erneuert Allgeier Experts regelmäßig die Hardware. Die ausgemusterten Geräte erhalten durch die Partnerschaft mit AfB einen sozialen und ökologischen Verwendungszweck.

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 28 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 Corporate Citizen engagiert sich der Allgeier Konzern in vielfältiger Form für die Gesellschaft und ihre 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.

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-Managementebene 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 Außeneinsatz und veranstalten eigene Themen-Events.

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 mannigfacher Weise.

Ein Beispiel für den außerordentlichen Einsatz unserer Mitarbeiter ist unsere Angestellte Brigid Wefelnberg, die an einem deutschen Standort unserer Division Nagarro arbeitet. Brigid ist eine Ultra-Marathonläuferin auf professionellem Level, 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:

Digital zusammenhalten: Allgeier Kids & Teens lernen weltweit gemeinsam

Aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie verbringen viele Menschen derzeit ungewöhnlich viel Zeit daheim. Auch fast alle Allgeier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten seit vielen Wochen aus dem Home Office. Zum Allgeier Team zählen über 10.000 Kolleginnen und Kollegen in 28 Ländern auf fünf Kontinenten – und deren Familien. Ob in Deutschland oder den USA, in Australien, Finnland, Rumänien, China, Südafrika, Mauritius oder Indien – die Coronakrise stellt uns alle gleichermaßen vor große Herausforderungen. Besonders schwierig sind die Ausgangssperren für die jüngeren Familienmitglieder. Schulen bleiben geschlossen, die Beziehungen zu Freunden und Mitschülern sind dadurch eingeschränkt und viele Schülerinnen und Schüler wissen nicht, wie sie den Schulstoff in den eigenen vier Wänden bewältigen können.

In dieser schwierigen Phase unterstützt Allgeier seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien rund um den Globus mit vielfältigen Maßnahmen. Ein Beispiel dafür ist die Initiative „Allgeier Kids United“ von Allgeier Education. Allgeier Education ist Experte für E-Learning und sorgt mit innovativen Lernumgebungen für digitale Qualifizierung und Ausbildung. Mit seinen digitalen Klassenzimmern greift Allgeier Education unter anderem Schulen in Deutschland beim digitalen Lernen unter die Arme.

Im Rahmen von „Allgeier Kids United“ sind alle Kinder und Jugendliche aus der Allgeier Gruppe eingeladen, innerhalb von sechs Wochen kostenlos an den englischen und deutschen Sprachprogrammen teilzunehmen. Die hochwertigen digitalen Sprachtrainings werden von erfahrenen Sprachtrainern für die verschiedenen Altersklassen und Sprachniveaus angeleitet. In einer virtuellen Umgebung können die Allgeier Kids und Teens so gemeinsam lernen, neue Beziehungen zu anderen Kindern und Jugendlichen aus der weltweiten Allgeier-Familie aufbauen und Spaß an der Kommunikation in einer anderen Sprache haben.

Schon binnen weniger Stunden hatten sich mehrere Hundert Kinder angemeldet. Sie treffen sich nun in insgesamt 80 Gruppen über verschiedene Zeitzonen zu den virtuellen Sprachkursen. Allgeier freut sich, sie fürs digitale Lernen zu begeistern und den interkulturellen Austausch innerhalb der Gruppe weiter zu intensivieren.

Schulen, die Lösungen für digitale Bildung im virtuellen Klassenzimmer einrichten möchten, finden weitere Informationen unter www.schulezuhause.de.

Division Nagarro:

- Die Anath Road wird zu einer Modellstraße auf Weltklasse-Niveau: An der Anath Road in Gurugram (Indien) befinden sich drei Nagarro-Büros. Dort wird derzeit auch das größte Nagarro-Entwicklungszentrum gebaut. Es handelt sich um eine wichtige Straße für die Stadt, die den National Highway 48 mit der Old Delhi Road verbindet. Viele multinationale Unternehmen und eine bedeutende Anzahl indischer Firmen befinden sich an dieser Straße, darunter Siemens, Ameriprise, PwC, Tupperware, Regus, Munjal Showa, Lumax, Motherson Sumi, Safexpress und andere. In dieser Straße befindet sich auch die Passport Seva Kendra (Passbüro) der Stadt.
- Nagarro unterstützt die NGO Raahgiri Foundation aktiv bei der Planung und Umgestaltung dieser Straße und bei der Entwicklung zu einer Modellstraße von Weltklasse, die sich zu einer in jeder Hinsicht integrativen Straße für die Mitarbeiter in den nahe gelegenen Büros und Fabriken sowie für die Bürger entwickeln soll, die in den nahe gelegenen Sektoren und Dörfern leben. Dabei werden drei Hauptziele verfolgt: (a) sichere Fortbewegung für Fußgänger und Radfahrer; (b) eine integrative Straße mit Platz für motorisierte und nicht motorisierte Verkehrsmittel, Abstellspuren, Bushaltestellen usw.; und die Bereitstellung von sicherem, offenem und zugänglichem öffentlichem Raum für die Bewohner von Gurugram; (c) das Pflanzen von 2000 Bäumen und die Rettung der vorhandenen 270 ausgewachsenen Bäume; die Errichtung einer schönen Umgebung auf den gesamten 2,4 km der Straße mit geeigneter Stadtmöblierung und Solarlampen
- Haryana Vision Zero Initiative: Die Straßeninfrastruktur in indischen Städten ist generell auf die Mobilität von Autos ausgerichtet, obwohl nur ein kleiner Teil der Verkehrsteilnehmer in den indischen Städten tatsächlich mit dem Auto unterwegs ist. Diese Verlagerung der Prioritäten ist der Hauptgrund dafür, dass drei von vier Verkehrstoten zu der vernachlässigten Gruppe der Verkehrsteilnehmer gehöre - bestehend aus Fußgängern, Radfahrern und Motorradfahrern. Weltweit haben Städte einen ganzheitlicheren Ansatz gewählt, um eine Infrastruktur zu entwerfen, die den Bedürfnissen aller Verkehrsteilnehmer gerecht werden. Um Lösungen für diese Probleme zu finden, wurde die Initiative „Vision Zero“ von Städten auf der ganzen Welt übernommen. Die globale Bewegung, die in Schweden initiiert wurde, zielt darauf ab, durch eine Änderung der Infrastruktur null Verkehrstote zu erreichen, wobei zu berücksichtigen ist, dass menschliches Versagen auf den Straßen auch durch einen sicheren Systemansatz nicht vermeidbar ist. Das Programm Haryana Vision Zero wurde am 2. Mai 2017 in Gurugram von Shri Manohar Lal Khattar, dem Chief Minister des indischen Bundesstaats Haryana, ins Leben gerufen. Haryana ist der erste Bundesstaat in Indien, der den „Vision Zero“-Ansatz offiziell übernommen hat. Der „Vision Zero“-Ansatz wurde in mehreren Teilen der entwickelten Welt übernommen, um die Zahl der Verkehrstoten auf Null zu reduzieren, wobei der Schwerpunkt auf einer sog. nachsichtigen Infrastruktur, sichereren Straßen, einer koordinierten Strategie und gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten liegt. Dieses Programm läuft seit den letzten zwei Jahren erfolgreich mit der Vision, die Zahl der Verkehrstoten im gesamten Bundesstaat durch den #SafetyFirst-Ansatz zu minimieren.
  Bisherige Projekterfolge:
  - 6500 km Straßen wurden geprüft, von denen 2400 km verbessert wurden
  - FIR-Daten aus drei Jahren analysiert und geokodiert
  - 488 sog. Black Spots identifiziert, davon 185 korrigiert
  - 1300+ untersuchte Unfälle

  Geschätzte Auswirkungen des Projekts bis jetzt:
  - mehr als 400 Leben gerettet
  - über 1000 schwere Verletzungen vermieden
  - über 600 Mio. EUR Ersparnis für das Bruttoinlandsprodukt
  - 900 % Kapitalrendite
- Umfassende CSR-Initiative zur Schulbildung für unterprivilegierte Kinder: Im Rahmen der CSR-Initiative für Schulen haben wir in einer Schule für Unterprivilegierte einen kompletten neuen Trakt erbaut. Damit konnte die Schule mehr Schüler aufnehmen. Nagarro hat sich zum Ziel gesetzt, die Infrastruktur in etwa 150 Schulen in ländlichen Gegenden zu verbessern, indem es ihnen Zugang zu Wasser, sauberen Toiletten, einem funktionierenden Computerraum und zu einer kontinuierlichen Stromversorgung durch die Bereitstellung von Solarmodulen ermöglicht. Bis zum Abschluss des Projekts wollen wir das Leben von etwa 30.000 - 40.000 Schulkindern verbessert haben.
  An insgesamt 17 Schulen haben wir die Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt und somit Einfluss auf das Leben von 4.045 Schülern ausgeübt. Zusätzlich haben wir eine stärkere Bindung zu den Schülern hergestellt, indem wir sie auf den Nagarro Campus eingeladen haben, um den Austausch zwischen der Softwareindustrie und Schülern zu fördern.

Für begabte Schüler, die bei der „Nagarro-Talentsuchprüfung“ in die engere Wahl genommen wurden, bieten wir Stipendien an. Im vergangenen Jahr haben wir monatliche Stipendien an 120 Schüler vergeben. Wir haben die Infrastruktur an 17 Schulen aufgebaut, in denen wir Waschräume, Solaranlagen, LEDs und Ventilatoren installiert haben.
Wir haben Sportgeräte für die Entwicklung der Kinder in Dorfschulen zur Verfügung gestellt. Um die digitale Transformation und Online-Unterricht für diese unterprivilegierten Schüler zu unterstützen, planen wir den Bau von Computerlaboren, die für die Durchführung von Online-Kursen ausgestattet werden. Unsere Kollegen werden dort zudem Abend- und Wochenendunterricht geben

- Im Sinne des lokalen Umweltschutzes haben wir eine neue Initiative gestartet, bei der 1,5 Morgen ausgetrockneter Teich im Palwal-Distrikt von Haryana (Indien) mit Hilfe eines renommierten indischen Umweltschützers wiederbelebt werden sollen
- Lokaler Umweltschutz, Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch vielfältige Mobilitätsmaßnahmen und Aktionen zum Umweltschutz wie Bildung von Car-Pools und Fahrgemeinschaften, aktives Pendeln zur Arbeit, eine Flotte von Firmenfahrrädern, die es den Mitarbeitern ermöglicht, kürzere Wege auf dem Rad zurückzulegen, 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 bestehende Kampagne für einen autofreien Tag.
  Unser Engagement für dieses Projekt wurde 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)
- Umweltengagement in Indien durch Unterstützung des Plantation Drive (Anpflanzen von Bäumen im Rahmen der Green Earth Initiative)
- Organisation von Besuchen bei verschiedenen ausgewählten Nicht-Regierungsorganisationen (NGO), die wir direkt mit Lebensmitteln, Kleidung, Schreibwaren für benachteiligte Kinder, unterprivilegierte Menschen, Opfer von Gewalt oder Verbrechen und Menschen mit Behinderungen unterstützen
- Eigene Blutspende-Camps an den Standorten Gurugram und Jaipur: Das Spenden-Camp wird jedes Quartal wiederholt; durchschnittlich kommen 80 Personen zur Blutspende. Für unser Engagement erhielten wir vom Rotary Club die Auszeichnung für einen „bedeutenden Beitrag“
- Errichtung einer Bibliothek: Im Monat Januar 2019 hat unser Standort Gurugram eine Bibliothek im Dorf Bahin, Manpur, für die Einwohner und Schulkinder gebaut
- Suche von Stammzellenspendern: Vor kurzem wurden zwei unserer Kollegen aus Gurugram als übereinstimmend für eine Stammzellenspende identifiziert. Die Spende erfolgte im März 2019
- Ermöglichung von Schulbildung für Kinder mit geringeren Chancen: Nagarro hat für Literacy India (Organisation zur Unterstützung von Kindern in der aktiven Schulbildung, um ein Mindestmaß an Lernen zu gewährleisten) eine komplette Ausbildungseinheit aufgebaut. Durch dieses Engagement können mehr Klassenzimmer eingerichtet werden, um noch mehr Schülern eine Schulausbildung zu ermöglichen
- Jobchancen für sehbehinderte und körperbehinderte Menschen
- Erleichterung von Karrieregesprächen für Schüler gemeinsam mit verschiedenen NGOs wie „Teach for India“, „Love Care Foundation“ usw. sowie Vermittlung von Karriereperspektiven in Form von Beratungsgesprächen durch unsere Mitarbeiter
- Förderung der Ausbildung von Kindern: Dazu wurde das Saksham-Programm eingeführt, das es den Nagarro-Mitarbeitern ermöglicht, die Ausbildung eines Kindes durch eine monatliche Lohnumwandlung zu sponsern. Dieses Geld wird dann von der Love Care Foundation verwendet, um die Schulgebühren dieser Kinder und andere mit der Ausbildung verbundene Ausgaben zu finanzieren
- Smile Donation Drives, mit denen es uns gelungen ist, signifikante Spenden unserer Mitarbeiter in Form von Kleidung, Spielzeug und anderen nützlichen Gegenständen in Zusammenarbeit mit NGOs wie der Ruri Foundation zu sammeln
- Fluthilfeprogramm mit „Feeding India“ in Form einer humorvollen Engagement-Aktion zur Lebensmittelverpackung, bei der die Mitarbeiter beim Verpacken von 1.202 Mahlzeiten halfen, durch die bis zu 4.800 Menschen in den überschwemmten Gebieten von Assam und Bihar ernährt werden konnten
- Zu einer Zeit, als die Luftverschmutzung in den Gebieten von Gurugram und Delhi immer weiter zunahm, setzten sich die Mitarbeiter von Nagarro in großer Zahl für die Kampagne „Seene mai jalan, badlo ab chalan“ ein (frei übersetzt: Unbehagen durch Luftverschmutzung, ändern Sie Ihr Verhalten), um ihre Unterstützung zu signalisieren und um uns vor den betroffenen Behörden Gehör zu verschaffen und so eine Welle der Veränderung anzustoßen

Division Allgeier Experts:

- Beteiligung an der Sammelaktion „Deckel gegen Polio“, dem ersten Schwerpunktprojekt des Vereins „Deckel drauf“. Durch die Sammlung von Deckeln aus hochwertigen Kunststoffen (HDPE und PP) und die anschließenden Verkaufserlöse wird das Programm „End Polio Now“ mit dem weltweiten Vorhaben unterstützt, dass kein Kind mehr an Kinderlähmung erkranken soll
- Aufnahme von EU-Bürgern in den Expertenpool durch aktive Unterstützung von Deutschkursen und Coachings mit dem Ziel den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen
- Teilnahme an Firmenläufen wie der B2RUN-Serie
- Sachspenden an die Tafel e.V. und Kinderbetreuungseinrichtungen
- Aktive Beteiligung an der Initiative Stadtradeln mit einem Mitarbeiterteam
- Teilnahme an der Earth Hour

Division mgm technology partners:

- Lokaler Umweltschutz zur Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch Mobilitätsmaßnahmen wie die Einführung von Jobtickets zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder die Vermeidung von innerdeutschen Flügen durch Nutzung der Bahn
- Weihnachtsspendenaktion von mgm consulting partners für den „Mitternachtsbus“ in Hamburg, eine Hilfe für obdachlose Menschen
- Weihnachtsspendenaktion für ein Waisenhaus in Đà Nẵng, Vietnam
- Finanzierung der Ausbildung von zwölf Kindern mit Behinderung aus benachteiligten Familien durch mgm technology partners Vietnam

Division Enterprise Services:

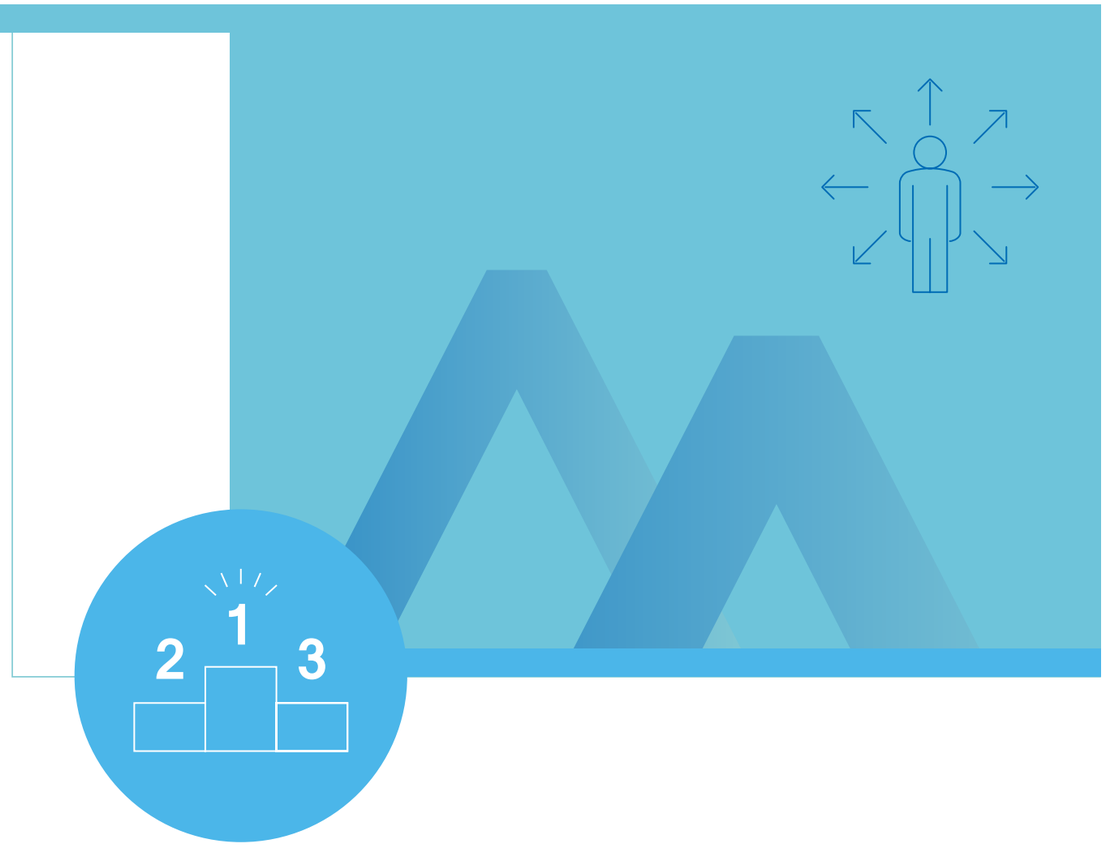
- Weihnachtsspendenaktion „Spenden statt Schenken“ an regionale Vereine und Organisationen unter Einbeziehung der Mitarbeiter
- Weihnachtskartenaktion „Charitree“ zur Unterstützung von Plant for the Planet, 2.000 Bäume konnten so gepflanzt werden
- Lokaler Umweltschutz, Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch vielfältige Mobilitätsmaßnahmen und Aktionen zum Umweltschutz wie die Einsetzung von alternativen Antriebstechnologien für unsere Pool-Fahrzeuge, Bike Leasing-Angebote u. a.
- Spendenaktion von Monitoren an Schulen

Business Unit iQuest:

- Das Sponsoring-Engagement von iQuest für die Gesellschaft spiegelt die Kultur des Unternehmens wider: Damit möchte iQuest der Gesellschaft etwas zurückgeben – und selbst wenn sich mit den ergriffenen Maßnahmen die Probleme der Welt nicht lösen lassen, sollen sie einen Beitrag leisten, um die Welt ein wenig besser zu machen
- Bildung und persönliche Entwicklung: Das Engagement reicht von der Unterstützung begabter und herausragender Forscher bis hin zu ehrenamtlichen Tätigkeiten und der Unterstützung von Programmierprojekten für Kinder, wie dem Adopt a School-Programm oder Coder Dojos, bei denen iQuest-Kollegen Kindern beim Erlernen der Programmiersprache Scratch helfen. Weitere Maßnahmen sind die Unterstützung von Highschool-Kindern durch das Programm „Develop your passion in IT“ und Partnerschaften mit zahlreichen Bildungsinitiativen wie den Rada Mihalcea-Award für junge Forscher in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Sponsoring von Programmierwettbewerben und Technologie-Veranstaltungen für Universitätsstudenten
- Unterstützung und Sponsoring von humanitären Programmen und Wohltätigkeitsorganisationen wie z. B. Yuppi-Camps, ein Projekt, das Kindern mit chronischen und schweren Krankheiten wie Krebs, Diabetes oder jugendlicher Arthrose eine Erfahrungstherapie anbietet, um ihre Behandlung und Heilung zu unterstützen; iQuest sponserte auch einen Verband, der krebskranken Kindern hilft, und einen Verein, der die soziale/berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen unterstützt
- Unterstützung von Softwareentwicklern: Sponsoring von Veranstaltungen der IT-Community; iQuest ist sehr stolz auf seine Softwareentwickler und unterstützt diese Gruppe und zugehörige Initiativen innerhalb der Technologiebranche
- Mindestens zweimal im Jahr Blutspende-Camps im Büro in Cluj-Napoca und Ermunterung der Mitarbeiter zu einem gesunden Lebensstil, Sponsoring für das Sportfest in Cluj-Napoca; Partnerschaften mit lokalen Initiativen wie Food Waste Combat zur Bekämpfung von Lebensmittelverschwendung

Business Unit Objectiva:

- Jährliche Spende an den Fonds für behinderte Menschen der China Disabled People Federation
- Partnerschaft mit Universitäten in Xi‘an zur Entwicklung praktischer Kurse mit Softwarearchitekten und Chefentwicklern zur Durchführung von Vorlesungen, zur Gewinnung von Studenten als Praktikanten und zur regelmäßigen Abhaltung öffentlicher Seminare zu technischen Themen
- Geld- und Kleidungsspenden zur Unterstützung der Ausbildung von Kindern in den abgelegenen Bergregionen durch die China Social Welfare Foundation
- Sponsoring der Errichtung eines medizinischen und pflegerischen Raums für die Schule für Migrantenkinder
- Geld- und Bücherspenden zur Unterstützung der Einrichtung von Klassenräumen und Bibliotheksecken durch die Schulen für Kinder in Armut
- Unterstützung des Kaufs von Büchern in Brailleschrift für Kinder mit Sehbehinderungen
- Spenden von Geldspenden und Sachmitteln für tägliche Bedürfnisse, um allein lebenden älteren Menschen in Armut zu helfen
- Spende für die Betreuung von alleinerziehenden Müttern in Armut
- Jährliche Spende an World Vision International zur Unterstützung von Kindern und Familien in Armut
- Spende an den United Palestinian Appeal zur Unterstützung der Bildung für Mädchen und junge Frauen durch Stipendien
- Monatliche Patenschaft für zwei Kinder über Plan International
- Monatliche Spende an die Hongkonger Gesellschaft für autistische Kinder zur Unterstützung von Frühinterventionsprogrammen
- Spende an die Alliance for Global Justice zur Unterstützung von Projekten in den Bereichen Wirtschaft, soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte



- Jährliche Spende an Orbis International zur Unterstützung der Behandlung und Prävention von Blindheit, Sehbehinderungen und Augenkrankheiten in Entwicklungsländern
- Sponsoring für House of Palestine, Balboa Park San Diego zur Förderung und Pflege der Kultur und des Erbes Palästinas
- Spende an Just Peace im Nahen Osten zur Unterstützung von Kampagnen für die Rechte der Palästinenser in den USA
- Spende an das Institute for Middle East Understanding
- Spende an das Rights Forum Niederlande
- Spende an die American Civil Liberties Union Foundation zur Unterstützung der individuellen Rechte und Freiheiten der Amerikaner
- Spende an das Aswat-Filmfestival, Haifa (Israel)
- Sponsoring für die Chicago Patrolmen‘s Police Family Charity, um Familien zu helfen, die einen Familienangehörigen bei Ausübung seines Polizeidienstes verloren haben
- Spende an die PAWs in Chicago, ein gemeinnütziges Tierheim ohne Tötungszweck für obdachlose Katzen und Hunde
- Spende an die Rettungsstation für streunende Hunde zur Eindämmung von Tiermisshandlungen in China
- Sponsoring des Baumpflanzprogramms zur Pflanzung von 100 Bäumen in Jiuquan, Provinz Gansu (China)

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 des jährlichen Krebsforschungslaufs in Wien
- Sponsoring zweier Volleyballteams (München und Wiesbaden)
- Sponsoring im Regional- und Breitensport: z. B. Sponsoring von Fußballtrikots für die F-Jugend des Dresdner Sportclubs 1898, des Bentstreeker SV, 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 der Läufer
- Sponsoring von Teilnahme und Laufshirts von Mitarbeitern bei B2RUN-Firmenläufen
- Sponsoring einer App-Entwicklung an der Uni Bremen zur „Frühwarnerkennung von Dengue-Fieber“ (Bachelorprojekt)
- Sponsoring einer LAN-Party mit über 140 Jugendlichen am Schulzentrum Utbremen

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 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 Erstellung einer Kundenreferenz.

In unserer Business Unit iQuest wird die Kundenzufriedenheit halbjährlich anhand von drei Hauptkriterien gemessen: Engagement, Qualität und Kommunikation. Dadurch wird sichergestellt, dass die Projekte laufend mit den Werten Integrität, Exzellenz, Engagement und Teamarbeit abgeglichen werden. Die Ergebnisse werden intern, mit dem gesamten Unternehmen und extern, mit potenziellen Kunden geteilt, um bestmögliche Transparenz über die Leistung des Unternehmens zu gewährleisten. Zudem wird besonderes Augenmerk auf persönliches Feedback der Kunden gelegt. Dazu ist ein auf qualitativen Methoden basierender Prozess etabliert, in dessen Rahmen mündliches und/oder schriftliches Feedback von Kundenvertretern eingeholt wird. Die Ergebnisse dienen der Verbesserung von Service und Leistungen sowie zur Optimierung der internen Prozesse und sind direkt mit den maßgeblichen Leistungskennzahlen der Führungskräfte verknüpft.

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 fortwährende Optimierung der Prozesse und Weiterentwicklung unseres Know-hows. Der enge Kundenkontakt liefert Aussagen zur Kundenzufriedenheit mittels persönlicher Kundenbefragungen, die anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens durchgeführt werden. 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 System 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 haben Sanktionen gegen die betroffenen Personen zur Folge. 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 unter den Grundsätzen der 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 von einem zertifizierten Auditor 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 durchgängigen 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 wie beispielsweise julia mailoffice und DocSetMinder® 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
- 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 CO2-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 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 von Dokumenten

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

Impressum

Herausgeber
Allgeier SE
Einsteinstraße 172
81677 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: ir@allgeier.com

ALLGEIER

Allgeier SE
Einsteinstraße 172 | D - 81677 München

Tel.: +49 (0)89 998421-0
Fax: +49 (0)89 998421-11
E-Mail: info@allgeier.com
www.allgeier.com

CSR-Bericht 2020