



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020

ADVANCED UNIBYTE GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Regionaler Mehrwert.....	7
Schwerpunktthema Anreize zum Umdenken.....	9
5. Weitere Aktivitäten.....	11
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
Umweltbelange.....	12
Ökonomischer Mehrwert.....	14
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	15
6. Unser WIN!-Projekt	16
7. Kontaktinformationen	18
Ansprechpartner	18
Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Advanced UniByte GmbH

Advanced UniByte (AU) gehört zu den führenden Systemhäusern für IT-Infrastruktur, Speicherlösungen sowie Cloud- und Managed Services und hat sich im hochsensiblen Umfeld der Datensicherheit und Hochverfügbarkeit einen herausragenden Ruf erarbeitet. Für unsere Kunden aus Industrie, Forschung und öffentlichen Auftraggebern, übernehmen wir die Verantwortung für die Hochverfügbarkeit und Sicherheit ihrer Daten. Seit 1994 fokussieren wir uns auf genau diese Themen und verfügen damit über eine Expertise, wie sie so am Markt selten zu finden ist.

Mit der Gründung von AU entstand die Vision des Geschäftsführers Sandro Walker, ein einzigartiges Unternehmen zu schaffen, das sowohl Kunden, Mitarbeitern, Partnern als auch der Gesellschaft Mehrwerte bietet. Ein Unternehmen, das Verantwortung übernimmt und bei dem die Arbeit Spaß macht. Daher bilden Werte wie Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung und Verantwortung schon immer die Basis unseres Arbeitens und werden hier spürbar gelebt. Von Beginn an sind langfristige und nachhaltige Beziehungen unser Ziel.

Mit rund 200 Mitarbeitern am Hauptsitz Metzingen und in den Niederlassungen München, Freiburg und Leverkusen wächst die inhabergeführte Advanced UniByte GmbH organisch und kontinuierlich. Nachhaltigkeit im täglichen Handeln, Umweltschutz und soziales Engagement gehören seit jeher zu unserem Selbstverständnis.

Technologien, die höchsten Ansprüchen mehr als gerecht werden in Verbindung mit den Menschen, bei AU, ihrer Expertise und Persönlichkeit, machen Advanced UniByte zu einem Systemhaus das GUT / ECHT / ANDERS ist. Wir wollen die Zukunft mit den Werten der AU gestalten. Vertrauen, Respekt und Verantwortung bilden die Grundlage unseres Arbeitens und schaffen eine einzigartige Atmosphäre aus Kompetenz und Wertschätzung.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 22.10.2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Familienzentrum Pflegehof Metzingen

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige
Entwicklung
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 2018 und 2019 – Spenden zu Weihnachten von jeweils 5.000,- zusätzlich materielle Spenden von Laptops, Babybodies und Trinkbechern, Durchführung von PC-Workshops.

Projektpatin: Sabine Jäger-Renner, Fachbereich Integration, Jugend, Bürgerschaftliches Engagement bei der Stadt Metzingen

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden „*Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.*“
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert "*Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.*"
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken "*Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.*"

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- Unser Ziel sind langfristige Beziehungen in alle Richtungen. Wir wollen in einer wertschätzenden Atmosphäre arbeiten und leben. Freundschaftliche, fast familiäre Beziehungen prägen das Unternehmen von Anfang an. „Gesundheit und Familie haben Vorfahrt“ lebt die AU seit der Gründung 1994, das soll auch in Zeiten des Wachstums so bleiben. Wir wollen alle Kollegen für das Thema Gesundheitsfürsorge sensibilisieren und sie dabei unterstützen.
- AU ist ein Unternehmen mit regionalen Wurzeln und regional orientiert. Unsere Mitarbeiter und einige unserer Kunden kommen aus der Region, hier leben und arbeiten wir. AU möchte mehr sein als nur ein Arbeitgeber, wir wollen neben unserem Unternehmenszweck Mehrwerte für die Region schaffen und Teil der Gesellschaft sein.
- Nachhaltigkeit gehört in den Alltag jedes Einzelnen und sollte sich darin fest verankern. Unsere Mitarbeiter, Technologiepartner und Kunden sollen ein aktiver Teil der Nachhaltigkeit@AU sein, ihre Impulse wollen wir aufnehmen und, wenn möglich, realisieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeiterwohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

ZIELSETZUNG

Freundschaften und familiäre Strukturen bei AU sorgen für eine hohe Identifikation mit Arbeitgeber, Kollegen und Kunden. Gemeinsame Werte und das Verantwortungsbewusstsein gegenüber Kollegen und Kunden generieren u. U. eine Überlastung des Einzelnen. Durch die Stärkung der Selbstfürsorge und der Schulung von Führungsverantwortlichen wollten wir diese Thematik 2019 angehen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Gemeinsame Entwicklung der „Führungskultur@AU“ durch Führungsverantwortliche und Mitarbeiter, entsprechende Schulungen der Führungskräfte sowie regelmäßige Feedback-Abfragen in den Teams, Bewertung der Ergebnisse durch unsere HR-Business-Partnerin Development. Austausch zwischen den Führungskräften bei regelmäßigen Kamingsgesprächen und Weiterentwicklung der Führungspersönlichkeit in Richtung Mitarbeiterzufriedenheit. Schaffen eines Bewusstseins der gegenseitigen Verantwortung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter;
- Durchführung einer gesundheitsbezogenen Bedarfsanalyse (psychischen Gefährdungsbeurteilung) im Nov./Dezember 2019,
- Gemeinsame sportliche Veranstaltungen im Unternehmen bzw. in Mitarbeitergruppen – jährlich stattfindender Skiausflug, Yoga, Laufen mit Personal Trainer, regelmäßige Lauf- und Beachvolleyballgruppen, gemeinsame Teilnahme an Wettbewerben und regionalen Laufaktionen (MdRzA, Stadtradeln), Einführung des betrieblichen Fahrradleasings, Angebot von Massagen im Unternehmen.



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die bewusste Unterstützung der Mitarbeiter durch die Führungskräfte und der Austausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften hat sich durch die gemeinsame Entwicklung der Führungskultur, die systematische Schulung der Führungsverantwortlichen und das Einfordern von Feedback intensiviert. Der Bedarf von Änderungen bspw. in der Kommunikation wird bei regelmäßigen Feedback-Abfragen in den Teams erkannt und durch die HR-Business-Partnerin Development unterstützt.

Die Motivation aller Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten im Rahmen des BGM ist unser Ziel. Es haben sich verschiedene Gruppen gebildet, die regelmäßig gemeinsam Sport treiben, aktuell gibt es virtuelle Formate im Fitnessbereich sowie für Achtsamkeit und Meditation.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Zur Stärkung der Gemeinschaft und des Mitarbeiterzusammenhalts haben wir Online-Formate außerhalb des sportlichen Bereichs entwickelt wie ein virtuelles Pubquiz, die Aktion „Rezepte aus dem Homeoffice“ im Intranet sowie einen virtuellen, mit Aktionen verbundenen, Adventskalender.

INDIKATOREN

Indikator 1: Einführung von Maßnahmen zur physischen Gesundheitsförderung,

Art, Anzahl, Teilnehmerkreis, Feedback, Weiterentwicklung

- 2019 wurden sieben unterschiedliche Fitness-Aktionen im Unternehmen durchgeführt.
Beispiel: Yoga mit 10 Terminen und 18 Teilnehmern
Beispiel: Personal Training mit dem Ziel der Teilnahme beim Hindernislauf MudMates –
14 Teilnehmer beim Powerfitness, insgesamt 28 Teilnehmer bei den MudMates
- Es gab allgemein sehr gutes Feedback, auch aufgrund der unterschiedlichen Angebote.



Indikator 2: Einführung von Maßnahmen zur psychischen Gesundheitsförderung

Art, Anzahl, Teilnehmer, Feedback der Teilnehmer, Weiterentwicklung

- Gemeinsame Entwicklung der Führungsleitlinien und Einführung der Führungskultur@AU: Beteiligung aller Führungskräfte sowie von Mitarbeitern jeder Abteilung, jährliche Feedback-Umfragen mit 100% Beteiligung, Weiterentwicklung der Führungskultur durch jährliche Reviews, externe Unterstützung und Austausch bei Kamingesprächen
- Durchführung einer gesundheitsspezifischen Bedarfsanalyse (psychische Gefährdungsbeurteilung), Rücklaufquote 76,3 %
- Aktuell: Angebot von Meditations- und Entspannungsformaten, Sensibilisierung beim Schlafverhalten, Stressmanagement, Führen auf Distanz in Online-Formaten, diese Angebote werden wir weiterverfolgen

AUSBLICK

Wir werden den Leitsatz 02 als Schwerpunktthema beibehalten.

Unser Ziel: Weiterentwicklung der Führungskultur@AU und beibehalten der Mitarbeiterzufriedenheit sowie des Teamspirits, auch auf Abstand, Förderung des Wohlbefindens aller Mitarbeiter.

Maßnahmen: Schulung Führen auf Distanz – die Führungskräfte werden sensibilisiert wie sie Wertschätzung auf Distanz transportieren können, wie sie das Teamgefüge und die Arbeitsatmosphäre trotz Distanz stärken und dabei Acht geben auf ihre Mitarbeiter. Zusätzlich findet eine Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich der Diversität der Mitarbeiter statt.

Die Führungskultur@AU wird kontinuierlich weiterentwickelt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Regionaler Mehrwert

"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."

ZIELSETZUNG

Wir wollten uns noch stärker in der Region engagieren und das auch kommunizieren. Die formulierten Ziele waren: weitere öffentliche Veranstaltungen im Firmengebäude, Ausbau des Sportsponsorings sowie der Ausbau der Kooperation mit dem Familienzentrum Metzingen (unser WINI-Projekt).

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Finanzielle Spenden und Sachspenden an das Familienzentrum Pflughof in Metzingen, Angebot eines PC-Workshops im Familienzentrum.
- Öffentliche Veranstaltungen im Unternehmen 2019, die für 2020 geplanten öffentlichen Veranstaltungen mussten aufgrund der Pandemie in andere Formate umgewandelt bzw. verschoben werden. Aktuell planen wir Veranstaltungen für 2021 mit Alternativterminen bzw. als Open Air.
- Sportsponsoring – wir sponsern weiterhin die Bundesliga Damen-Handballmannschaft der TusSies Metzingen. 2019 Sponsoring des Teamwettbewerbs MudMates in Metzingen, Teilnahme mit sieben Mitarbeiter-Teams.
- Teilnahme an regionalen Aktionen wie „Stadtradeln“ und „Mit dem Rad zur Arbeit“ mit Mitarbeiterteams.
- Spendenaktionen – aktuell Laptops für die Kontaktstelle Frau und Beruf international, Spende für geradelte Kilometer der Mitarbeiter und Weihnachtspenden die sowohl regionalen, nationalen wie auch internationalen Organisationen zugutekommen.



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

AU ist seit 2016 in Metzingen ansässig, wir wollen in der Region wachsen, Teil der Gesellschaft sein. Deshalb ist uns lokales und regionales Engagement wichtig. Das Sportsponsoring der TusSies Metzingen geht aktuell in die vierte Saison. Trotz und auch wegen der gegenwärtig schwierigen Lage im Sport, bleiben wir bei der Unterstützung und fühlen uns der Mannschaft sehr verbunden. Eine Wiederauflage der MudMates wurde auf 2022 verschoben, wir planen das Sponsoring und die Teilnahme mit Mitarbeiter-Teams, bisher ist jedoch nichts fixiert.

Allgemein werden Spenden sowohl von den Empfängern wie auch von den Mitarbeitern wertgeschätzt. Die Idee, bei der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ geradelten Kilometer in Spenden umzuwandeln, stieß auf sehr positive Resonanz. Ebenso die im Sommer offiziell übergebene Spende von Laptops an die Kontaktstelle Frau und Beruf international. Unsere Aktion, einen PC-Workshop im Familienzentrum Metzingen anzubieten, bekam intern, extern sowie bei der Kommunikation auf den sozialen Medien sehr positive Reaktionen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unsere Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit kommunizieren wir nach innen und außen, allerdings werden Pressemeldungen extern selten übernommen. Auf typische Scheck-Übergabe-Bilder in der regionalen Presse verzichten wir bewusst, andere Formate werden angedacht. Für die interne Kommunikation nutzen wir unser Nachhaltigkeitsportal im Intranet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Ausbau des Sportsponsorings 2019 bzw. Saison 2019/20

Messgrößen: Anzahl der Realisierungen, Teilnahme/Engagement der Mitarbeiter

- Wir sind Silberpartner bei den TusSies Metzingen, waren Sponsor bei der Alb-Gold-Trophy und Premium-Partner beim Hindernis-Teamwettbewerb MudMates Metzingen – diese Sponsoring-Aktionen wollen wir beibehalten, aktuell sind keine zusätzlichen Aktivitäten geplant.
- Den erstmalig stattfindenden Hindernis-Teamwettbewerb MudMates haben wir finanziell unterstützt und mit Begeisterung daran teilgenommen. Bei den Spielen der Handballmannschaft der TusSies Metzingen fiebern und feiern wir mit.

Indikator 2: Ausbau der Kooperation mit dem Familienzentrum Metzingen

Messgrößen: Realisierungen, Engagement der Mitarbeiter, Feedback

- Finanzielle Spenden 2018 und 2019, Sachspenden 2019, Angebot eines PC-Workshops
- Aktuell fand der PC-Workshop einmal statt, mit sehr gutem Feedback seitens der Teilnehmer aber auch seitens der Auszubildenden, welche die Leitung übernommen hatten. Weitere Termine waren geplant, sie mussten nun leider verschoben werden.

AUSBLICK

Wir werden an unserem gewählten Schwerpunktthema festhalten.

Die Kooperation mit dem Familienzentrum werden wir fortführen und die beiden verschobenen Termine des PC-Workshops nachholen, danach ein Fazit ziehen und gemeinsam mit dem Familienzentrum entscheiden, welche Möglichkeiten sich für ein weiteres Engagement bieten.

Mit Spenden und Aktionen in der Region will die AU eine Leuchtturmfunktion entwickeln. Unterstützen ist einfach, sagt Sandro Walker, Gründer und Geschäftsführer von AU, entweder ist Geld oder Zeit vorhanden, daher kann jeder Institutionen oder Menschen unterstützen, die Hilfe brauchen. Hier wollen wir anknüpfen, unsere Aktivitäten hinsichtlich des Nutzens kommunizieren und damit auch andere motivieren, Mehrwerte für die Region zu schaffen.

Stärkere Vernetzung mit anderen nachhaltigen Unternehmen in der Region, mit dem Ziel, voneinander zu lernen und Synergien zu entwickeln.

Schwerpunktthema Anreize zum Umdenken

"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."

ZIELSETZUNG



Nachhaltigkeit ist bei AU aufgrund der seit Gründung gelebten Werte schon immer selbstverständlich. Wir wollten die Nachhaltigkeit bei AU bewusster und sichtbarer machen. Ein Nachhaltigkeitsbericht auf der Homepage ist vorhanden, für die größere Sichtbarkeit soll eine eigene Seite für die Nachhaltigkeit bei AU entwickelt werden. Die Mitgliedschaft bei der WIN-Charta soll stärker kommuniziert und Mitarbeiter zu Impulsen angeregt werden.

Eine Nachhaltigkeitsseite auf der Homepage befindet sich im Aufbau, Ziel ist die Realisierung im Q1 2021.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Regelmäßige interne Kommunikation zur Nachhaltigkeit im Unternehmen über das Social Collaboration Tool
- Kommunikation von Nachhaltigkeitsmaßnahmen extern über Pressemeldungen, Veranstaltungshinweise und Social Media
- Entwicklung eines Icons für die Nachhaltigkeit bei AU
- Einführung eines betrieblichen Fahrradleasings als Anreiz zum Umdenken bzgl. Mobilität
- Veranstaltungen im Unternehmen zur Nachhaltigkeit (TEDx und Netzwerk Nachhaltigkeit der IHK)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Anreize zum Umdenken wurden gesetzt, die Entwicklungen kommuniziert. Von Mitarbeitern kommende Impulse bewerten wir je nach Art, Umfang und Anzahl der betroffenen Interessensgruppen. Dementsprechend werden sie diskutiert und umgesetzt. Die Einführung wiederverwendbarer Boxen im firmeneigenen RestAUrant war einfach und effizient, die Einführung von JobRad im Unternehmen bedurfte einer Umfrage sowie einer für diesen Bereich verantwortlichen Person. Auch diesen Impuls haben wir realisiert.

Fazit: Der Nachhaltigkeitsgedanke soll noch stärker intern und extern kommuniziert werden. Dabei soll eine weitere Zertifizierung durch EcoVadis unterstützen, zusätzliche Zertifizierungen werden bewertet.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Resonanz der Mitarbeiter zur Nachhaltigkeit@AU

- Regelmäßige Posts erreichen alle Mitarbeiter, mind. 10 % Reaktionen.
- Teilnahme von knapp 15 % aller Mitarbeiter bei der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“.
- 15 % aller Mitarbeiter nutzen das betriebliche Fahrradleasing.
- Mitarbeiter formulieren Impulse, Bitten und Fragen zur Nachhaltigkeit, ihre Durchführbarkeit wird geprüft und kommuniziert.

AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema festhalten, mit dem Ziel, die Sichtbarkeit der Nachhaltigkeit im Unternehmen zu erhöhen und Mitarbeiter weiterhin zu Impulsen zu motivieren.

Maßnahmen:

- Erstellen einer eigenen Seite zur Nachhaltigkeit auf der Firmenhomepage
- Interne Kommunikation zu Nachhaltigkeitsprojekten und -anforderungen unserer Kunden
- Erneute Zertifizierung durch EcoVadis und Check der passenden Zertifizierungen für nachhaltige kleine und mittlere, nicht produzierende, Unternehmen

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist für uns selbstverständlich.
- Wir achten in all unseren unternehmerischen Prozessen auf Chancengleichheit. Jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung ist inakzeptabel.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Dokumente „Führungskultur@AU“ und die „AU Spielregeln“ formulieren klar, wie wir miteinander umgehen wollen. Diskriminierung hat keinen Platz im Unternehmen.

Ausblick:

Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich der Diversität der Mitarbeiter, um noch mehr Bewusstsein für die individuellen Bedürfnisse zu schaffen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Langfristige gemeinsame Weiterentwicklung des Unternehmens durch die Geschäftsleitung und Führungsverantwortlichen nach einer definierten Managementmethode mit externer Unterstützung. Planungen und Ziele werden durch die Führungskräfte an die Mitarbeiter kommuniziert und realisiert.
- Verstärkte Transparenz im Unternehmen in Zeiten der Pandemie: Wöchentliche Updates durch den Geschäftsführer zur Geschäftsentwicklung und internen Maßnahmen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch aktive Teilhabe und Information erhalten wir die besonderen Atmosphäre bei AU und den Zusammenhalt aller Mitarbeiter.
- Die hohe Transparenz sorgt in Zeiten der Veränderung für Sicherheit.

Ausblick:

- Die wöchentlichen Informationen aller Mitarbeiter werden bis auf Weiteres beibehalten. Die Managementmethode hat sich bewährt, sie wird weitergeführt.
- Als große Herausforderung zeigt sich aktuell, den Zusammenhalt der Mitarbeiter und die Atmosphäre trotz Homeoffice aufrechtzuerhalten. Wir entwickeln virtuelle Formate wie einen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Adventskalender mit Aufgabenstellungen sowie ein virtuelles Pubquiz. Wenn es die Entwicklung wieder erlaubt, veranstalten wir ein Outdoor Escape Game mit allen Mitarbeitern, in Teams, mit Abstand und Masken. Den meisten Mitarbeitern fehlt der persönliche Kontakt mit den Kollegen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau des Videoconferenz-Systems
- Auslieferung unserer komplexen IT-Infrastruktur-Lösungen wenn möglich mit dem eigenen Fahrzeug (Anschaffung 2019)
- Nutzen von wiederverwendbaren Essensboxen im firmeneigenen RestAURant

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Videoconferencing hat sich bewährt, da es Zeit und andere Ressourcen spart, der persönliche Kontakt wird dadurch allerdings nicht ersetzt.
- Die Auslieferung mit dem firmeneigene VW-Crafter findet durch die jeweiligen Kundenteams statt. Sie implementieren und installieren die Lösungen vor Ort bei unseren Kunden. Die eigene Anlieferung ist sicher und vermeidet zusätzliche Fahrten.
- Das Leihsystem der Essensboxen wird von den Mitarbeitern angenommen.

Ausblick:

- Einrichtung eines weiteren Besprechungsraumes mit einem Videokonferenz-System.

Als nicht produzierendes Unternehmen ist unser Einfluss bzgl. Ressourcen sehr eingeschränkt. Wir recyceln Rohstoffe und Verpackungsmaterial und trennen unsere Abfälle so weit wie möglich. Bzgl. Mobilität wollen wir Anreize für kleinere Fahrzeuge und die Nutzung von Fahrrädern setzen.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die eigene PV-Anlage auf dem Firmengebäude produziert zuverlässig Strom zum Selbstverbrauch, ihre Jahresproduktion liegt lt. Erfahrungswert bei ca. 102 MWh.
- Zusätzlich benötigten Strom erwerben wir als Ökostrom von den Stadtwerken Metzingen.
- Das Feedback zum betrieblichen Fahrradleasing der Mitarbeiter ist gut, ebenso wie ihre Beteiligung an Radfahr-Aktionen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Hinweisschilder in den Besprechungsräumen sorgen dafür, dass dort Licht, Bildschirm, usw. nach der Nutzung ausgeschaltet werden, in den Büros befinden sich Bewegungssensoren. Wo möglich und sinnvoll, wird mit Zeitschaltuhren zur Stromeinsparung gearbeitet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Eine Sensibilisierung der Mitarbeiter hat auch im Bereich Stromverbrauch stattgefunden.
- Unser internes Labor wie auch die Integration, welche alle IT-Infrastrukturlösungen unserer Kunden vor dem Versand testet, haben einen hohen Stromverbrauch. Auf diese Tests können wir nicht verzichten, sie haben wesentlichen Anteil an der Qualität unserer Leistungen.

Ausblick:

- Mitarbeiter in der Integration achten darauf, die Systeme herunterzufahren, wenn sie nicht für Tests benötigt werden. Hier soll noch stärker sensibilisiert werden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Systeme für unsere IT-Infrastrukturlösungen beziehen wir von unseren Technologiepartnern, sie sind Weltmarktführer im Bereich ihrer speziellen Technologie und langjährige Partner. Unsere Experten kombinieren diese mit Software, Cloud- und Dienstleistungen zu komplexen IT-Infrastrukturlösungen, die hochverfügbar und sicher arbeiten. Unsere Expertise in diesem Bereich erweitern wir stetig mit internen und externen Schulungen sowie Zertifizierungen durch die Hersteller.
- Alle unsere Hersteller verfügen über Erklärungen zur Nachhaltigkeit/Code of Conduct. Sie übertreffen die gesetzlichen Bestimmungen.
- ISO 9001 bestätigt unseren Qualitätsstandard und die Qualitätssicherung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Jährlich stattfindenden Kundenbefragungen seitens der Zeitschriften c't und Computerchannel sowie brand eins bestätigen unsere hohe Qualität und tiefe Expertise. Unsere Kunden wählen uns regelmäßig unter die besten IT-Dienstleister Deutschlands.
- Die Produktverantwortung endet bei uns nicht mit der Auslieferung, sondern auch im Notfall und ohne Dienstleistungsvertrag unterstützen wir unsere Kunden – wenn möglich – schnell und unbürokratisch. Stehen unseren Kunden ihre gespeicherten Daten nicht zur Verfügung gefährdet das ihre Unternehmen, Forschungsergebnisse sind in Gefahr und Operationen müssen verschoben werden. Daher nehmen wir die Verantwortung hinsichtlich unserer Produkte sehr genau.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir arbeiten weiter an unserer tiefen Expertise und versuchen für unser Kunden Mehrwerte durch Dienstleistungen und neue Technologien zu generieren. Unsere Kunden verlassen sich auf uns, wir wollen weiterhin agieren wie bisher – unkompliziert und verantwortungsbewusst.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unternehmenwachstum mit Unterstützung von extern und Nutzen einer anerkannten Management-Methode unter Einbeziehung der Führungskräfte und Mitarbeiter.
- Erweiterung des Produktportfolios, vorgelagert ist der Erwerb der entsprechenden Expertise.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Da Mitarbeiter und Führungskräfte an der Unternehmensentwicklung und auch an der Führungskultur beteiligt sind, besteht eine hohe Unternehmens- und Zielidentifikation.
- Die Transparenz im Unternehmen bietet den Mitarbeitern Sicherheit und schafft Vertrauen.

Ausblick:

- Advanced UniByte will weiterhin organisch wachsen. Wesentlich ist das GUT / ECHT / ANDERS und die Atmosphäre im Unternehmen, beides bleibt Grundlage des Wachstums.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mit unseren Lösungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihr Innovationspotential auszuschöpfen. Wir sorgen einerseits für die Hochverfügbarkeit und Sicherheit ihrer Daten und schaffen andererseits Freiräume für ihre Kernkompetenzen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Lösungen und Dienstleistungen sind auf zukünftige Entwicklungen unserer Kunden ausgerichtet. Die Technologien in der IT-Branche entwickeln sich jedoch rasant, Daten wachsen exponentiell, sie müssen immer und überall zur Verfügung stehen. Dadurch müssen die Systeme, trotz ihrer Zukunftsausrichtung, regelmäßig abgelöst werden.
- Wir suchen den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden. In Gesprächen auf Augenhöhe erfahren wir, was sie brauchen, und stellen daraus die für sie passende, zukunftsfähige und damit nachhaltige IT-Lösung zusammen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Produkte, die wir einsetzen, testen wir im Vorfeld auf Herz und Nieren und entwickeln unsere eigene Expertise. Unsere Kunden beraten wir hinsichtlich unserer Partner, den Technologieführern, die sich alle zur Nachhaltigkeit verpflichtet haben.
Das Augenmerk gilt hier in erster Linie der Funktionalität der Technologie, der Hochverfügbarkeit und Sicherheit von Daten, die ökonomischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit stehen im Vordergrund.
Ein neues Ziel wird sein, sich mit den Herstellern im Bereich Nachhaltigkeit mehr zu vernetzen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens ist gut, aktuell sind keine grundlegenden Finanzentscheidungen geplant.
- Eine Recruiting-Kampagne wird noch 2020 gestartet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Unternehmen wächst nachhaltig.
- Die Eigenkapitalquote von 30 % wird beibehalten.

Ausblick:

- Moderates, organisches Wachstum

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Kommunikation auf Augenhöhe intern sowie extern, Korruption lehnen wir auf allen Ebenen ab.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Firmenkultur lässt sich mit Korruption und Vorteilsnahme nicht vereinbaren. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Auflagen ist für uns selbstverständlich.
- Anonymes Informieren (Whistleblowing) über Missstände ist möglich.

Ausblick:

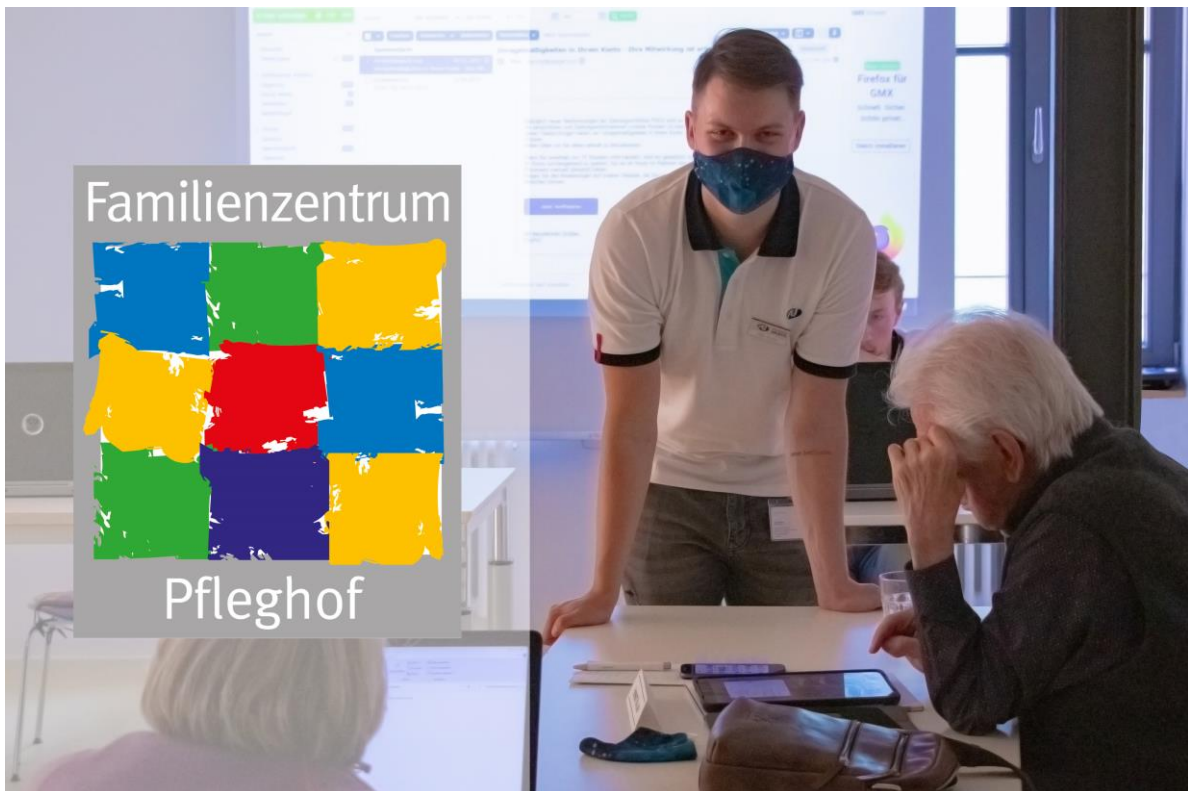
Ziel ist, diese Firmenkultur beizubehalten, weitere Maßnahmen sind aktuell nicht geplant.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir unterstützen das Familienzentrum Pflegehof Metzingen. Dieses bietet Familien, Kindern und Jugendlichen Raum für Kurse und dient als Treffpunkt und Café. Es soll ein niederschwelliges Angebot für alle sein. Nach diversen Spenden finanzieller und materieller Art, bieten wir PC-Workshops an, in denen unsere Auszubildende Teilnehmer an ihren mobilen Endgeräten unterstützen. Das Angebot ist für alle Altersklassen gedacht, genutzt wird es vorwiegend von Senioren. Auch die Unterstützung von Jugendlichen bei ihren Bewerbungsschreiben oder in anderen Bereichen ist möglich.



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Der zeitliche Aufwand eines Workshop-Termins beträgt insgesamt – mit Vor- und Nachbereitung – mindestens 8 Stunden, ohne die Anbahnung und die Absprachen mit dem Familienzentrum im Vorfeld miteinzubeziehen. Zwei Auszubildende betreuen die 2-Stunden-Termine, sie müssen vor- und nachbereitet werden. Ein direkter finanzieller Aufwand außer dem Wegfall der Arbeitsleistung im Unternehmen entsteht nicht.

UNSER WIN!-PROJEKT

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Gestartet haben wir das WIN!-Projekt 2018. Geldgeber in Form von Spenden zu sein war uns zu wenig, wir wollten eine stärkere Verbindung zum Familienzentrum und dem Träger, der Stadt Metzingen, schaffen und enger kooperieren.

Ursprünglich war der Start der Workshops für März 2020 geplant, aufgrund der Pandemie wurde er verschoben. Ein Termin hat mit guter Resonanz stattgefunden. Insgesamt sechs Teilnehmer, vor allem Senioren, waren sehr zufrieden mit der Veranstaltung und hatten sich gleich für die nächsten Termine angemeldet, die nun leider erneut verschoben werden mussten.

„Moritz und Fabian haben mir sehr gut und für mich verständlich und hilfreich die PC-Sicherheit übergebracht und erläutert. Ich nehme sehr viele Infos mit nach Hause. Gerne werde ich mich zum nächsten Kurs anmelden. Danke den beiden jungen Leuten.“ So eine Teilnehmerin nach dem Workshop.

Seitens der Referenten kam ebenso ein sehr positives Feedback zurück. Sie hatten das Gefühl, direkt unterstützen zu können, wussten gut über die von den Teilnehmern angesprochenen Themen Bescheid und hatten zusätzliche Themen wie Phishing-Mails und IT-Sicherheit vorbereitet, um die Teilnehmer dafür zu sensibilisieren.

Unser WIN!-Projekt betrifft den Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung. Wir wollten ein Projekt vor Ort unterstützen und eine Verbindung zum Projekt aufbauen. Die Workshop-Erfahrung war sowohl für die Teilnehmer wie auch für die Referenten sehr bereichernd.

AUSBLICK

Wir planen, die Unterstützung unseres WIN!-Projektes mit weiteren Workshops fortzusetzen und bleiben im Gespräch.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Stefanie Hempel
stefanie.hempel@au.de
+49 (0)7123 9542-126

Impressum

Herausgegeben am 30.11.2020 von

Advanced UniByte GmbH
Paul-Lechler-Str. 8

72555 Metzingen
Telefon: +49 (0) 7123 9542-0
Fax: +49 (0) 7123 9542-167
E-Mail: info@au.de
Internet: www.au.de

