



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

ADVANCED UNIBYTE GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“	5
Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: „Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“	8
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.“	11
5. Weitere Aktivitäten.....	13
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	13
Umweltbelange.....	14
Ökonomischer Mehrwert.....	16
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	17
6. Unser WIN!-Projekt	18
Ansprechpartnerin	20
Impressum	20

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 und Forschung sowie öffentliche 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 der 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.

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.

Bereits etablierte Maßnahmen über die in den vorigen Jahren berichtet wurde wie die firmeneigene Kinderbetreuung, das firmeneigene RestAUrant, gemeinsame Teilnahme an Sportevents, betriebliches Gesundheitsmanagement, Maßnahmen zur internen Kommunikation oder die gemeinsame Strategieentwicklung werden in diesem Bericht nicht mehr gesondert erwähnt und sind im Nachhaltigkeitsbericht der AU einzusehen (<https://bit.ly/3fVG5zG>).

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 – Mitarbeiterwohlfinden: *"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 <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

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"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input 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: Aktuell - Durchführung von PC-Workshops.

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. Besonderen Wert legen wir auf die Führungskultur und das Miteinander im Unternehmen.
- AU ist ein Unternehmen mit regionalen Wurzeln und regional orientiert. Unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, Technologiepartner und Kunden sollen ein aktiver Teil der Nachhaltigkeit@AU sein, ihre Impulse wollen wir aufnehmen und, wenn möglich, realisieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

ZIELSETZUNG

Gewachsene Freundschaften und familiäre Strukturen bei AU sorgen für eine hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber, Kollegen, Kunden und Partnern. Die Firmenphilosophie auf der Basis von Werten wie Verantwortung, gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen ist die Grundlage für das verständnisvolle Miteinander und das gute Arbeitsklima. Diese Atmosphäre und das Selbstverständnis der AU sind wertvoll und sollen auch in Zeiten des Wachstums und der Pandemie beibehalten werden. Nur wer sich wohl- und wertgeschätzt fühlt, kann sich auch weiterentwickeln.

Homeoffice und die damit einhergehenden neuen Voraussetzungen und Belastungen veränderten die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die Rückkehr in die Büros erfolgte unter neuen Vorzeichen. Mobiles Arbeiten ist weiterhin in Absprache möglich, die Geschäftsleitung präferiert jedoch die Arbeit vor Ort. Gemeinsame Events, Gespräche an der Kaffeemaschine und Teamtage in Präsenz fördern den Zusammenhalt. Ziel ist, das Mitarbeiterwohlbefinden und die Verbindung zwischen den Mitarbeitenden weiter zu fördern, auch bei einer erneuten Homeoffice-Pflicht.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- jährliche Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit allgemein sowie 3-monatlich Umfragen zur Weiterempfehlung, um Verbesserungspotentiale rechtzeitig zu erkennen
- das Veranlassen gemeinsamer Events, entsprechend der jeweiligen Pandemie-Verordnung unter Einbeziehung der Niederlassungen



- Angebot einer arbeitspsychologischen Beratung durch eine externe Psychologin insb. zur Corona-Situation
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungskultur@AU
- Schulung für Führungskräfte: Führen auf Distanz
- Wöchentliche Informationen zur Corona-Situation und Auftragslage

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Von den Umfragen der Mitarbeitenden, die vierteljährlich und jährlich stattfinden, profitieren alle Seiten. Die Ergebnisse geben ein Stimmungsbild der aktuellen Lage und fragen nach Verbesserungspotentialen. Diese werden aufgedeckt, angesprochen und auf ihre Realisierbarkeit überprüft.

Gemeinsame Events stärken den Zusammenhalt. Nach der langen Homeoffice-Zeit wurden Firmenevents in Präsenz organisiert, um den Teamspirit durch die gemeinsamen Erlebnisse zu unterstützen.

Auch in Zeiten des Homeoffice ist uns der Kontakt zu den Mitarbeitenden und die Vermeidung von Unsicherheiten sehr wichtig. Dies gewährleisten wir einerseits durch wöchentliche Corona-Updates des Geschäftsführers zu den internen Richtlinien, der aktuellen Ansteckungssituation und zur Liquidität und Auftragslage. Andererseits suchen die Führungskräfte die Nähe zu ihren Teams, ausgebildet durch eine Schulung zur Führung auf Distanz, an welcher 13 Führungskräfte teilnahmen. Sie diente vor allem dazu, die Herausforderungen des Homeoffice zu erkennen und Rahmenbedingungen festzulegen. Außerdem sollte sie Sensibilität schaffen für eine evtl. notwendige psychologische Unterstützung im Team und der entsprechenden Kommunikation.

INDIKATOREN

Indikator 1: Evaluierung, Verbesserung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit durch vierteljährliche interne Umfragen.

- Gefragt wird, ob die Mitarbeitenden die AU als Arbeitgeber in ihrem Freundeskreis empfehlen würden, bewertet wird die Wahrscheinlichkeit mit Punkten von 0 bis 10 (Max.). Die Frage enthält ein Feld für Kommentare und Verbesserungsvorschläge.
2021 zeigt sich schwankend mit Werten > 7,5 die nicht zufriedenstellend sind.
Beteiligung Q4 2021: 138 Mitarbeitende – knapp 70 %
- Durch die Umfrage und Verbesserungsvorschläge wurden die Wünsche erkannt und, wenn möglich, direkt umgesetzt: Wunsch nach Bluetooth-Headsets, spezielle Telefone für Rufbereitschaft im Helpdesk und zusätzliche Vergütung, Ausbildung im Bereich Cloud Services, Platzierung der Recruitingkampagne auf allen Firmenfahrzeugen.
- Identifikation von großen Projekten und Themen durch die Umfrage. Folgendes wird aktuell in Projektteams bearbeitet und soll 2022 realisiert werden: variables Gehaltsmodell, Entwicklungspfade und Traineeprogramm.

Indikator 2: Teamspirit – gemeinsame Veranstaltungen, Teilnehmende und Feedback.

- Über das Jahr fanden, trotz Pandemie, einige Veranstaltungen für die Mitarbeitenden statt, sowohl virtuell wie auch – wenn erlaubt und sicher möglich – in Präsenz. Es gab ein **virtuelles Pubquiz** zu Beginn des Jahres, ein **Outdoor-Escape-Game** im Juli mit Verköstigung an Foodtrucks um das Firmengelände herum. Im Oktober fand ein **Jahrmarkt** auf dem Firmengelände statt mit Gewinnspiel, Bullriding, Hindernisparcours, Essens- und Süßigkeitenständen. Die Niederlassungen waren zu den Events eingeladen und bekamen zusätzlich entsprechende Utensilien (Candyautomat,

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Basketballkorb) zugeschickt. Kurz vor Weihnachten veranstalteten wir eine **virtuelle Zauberschau**, die auch von den Partnern und Kindern der Mitarbeitenden sehr gut angenommen wurde.

Zum Outdoor-Escape-Game konnten wir ca. 115 Mitarbeitende begrüßen, beim Jahrmarkt auf dem Firmengelände gehen wir von ca. 130 Teilnehmenden aus, bei der Zaubershow von ca. 60 angeschlossenen Geräten.

Präsenzveranstaltungen werden deutlich besser angenommen. Um die Familien aktuell mit einzubeziehen, eignen sich die virtuellen Veranstaltungen trotzdem. Das Feedback zu den Events war vor allem positiv, die Events wurden durchschnittlich mit 8,3 von 10 Punkten bewertet.

- Zusätzlich zu vielen Webinaren für die Kunden konnten im Herbst zwei Präsenzveranstaltungen mit Kunden stattfinden. Auch das stärkt den Teamspirit der Mitarbeitenden. Das Event wird gemeinsam entwickelt und durchgeführt, Mitarbeitende vom Hauptsitz in Metzingen unterstützen die Niederlassungen. Die Kundenzufriedenheit wurde gemessen, das persönliche Feedback der Mitarbeitenden war sehr positiv.

AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema auch im kommenden Jahr festhalten. Gerade in Zeiten der Corona Pandemie mit begrenzter Präsenz im Unternehmen ist es wichtig, die Stimmung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden im Blick zu behalten, Knackpunkte rechtzeitig zu identifizieren und gegenzusteuern.

Die bisher ¼ jährlich unter den Mitarbeitenden durchgeführte eNPS-Umfrage werden wir auf monatlichen Rhythmus umstellen. So können wir Veränderungen schneller erfassen und reagieren. Für den Sommer 2022 planen wir ein Sommerfest für die Mitarbeitenden und deren Familien. Teamtage sollen nach Möglichkeit wieder in Präsenz stattfinden, um eine zusätzliche Plattform für den Austausch untereinander bei einem Feierabendgetränk zu ermöglichen. Für April planen wir den Auftritt einer Coverband für die Mitarbeitenden natürlich abhängig von den Hygienevorschriften.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

ZIELSETZUNG

Die Region, in der wir leben und arbeiten ist uns wichtig. Wir wollen Mehrwerte generieren, die allen nutzen und die über unseren Unternehmenszweck hinausgehen. Durch Spenden, Sponsoring, unsere, auch für externe Kinder offene, Kinderbetreuung, die Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum Metzingen, der Unterstützung der Vesperkirche, öffentliche Veranstaltungen im Unternehmen und auch durch die Kommunikation der Aktionen, wollen wir als Unternehmen eine Leuchtturmfunktion einnehmen. Wir wollen eine Unternehmenskultur kommunizieren, die für alle Mehrwerte bringt – unseren Kunden, den Mitarbeitenden und der Gesellschaft.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN 2021

- Unser WIN! Projekt ist die Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum Metzingen, aktuell in Form von PC-Workshops. Auszubildende der AU führen die Workshops durch, die zuvor in der Tagespresse und von der Stadt angekündigt werden. Nach Durchführung kommunizieren wir sie intern und extern über Social Media. Mehr dazu in der Beschreibung des Projekts.



- Regelmäßige Beteiligung an den Kosten eines Kindermalbuchs zur Gewaltprävention in der Region um Metzingen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Sponsoring der Bundesliga-Damenhandballmannschaft der TusSies Metzingen in fünfter Saison.



- Unser Auszubildender in der Niederlassung Freiburg engagiert sich als Ausbildungsbotschafter in der Region. Veröffentlichung einer Pressemeldung und Kommunikation im IHK-Magazin.
- Spenden finanzieller Art an regionale Empfänger – DAK Metzingen und ASHA 21 e.V. mit Sitz in Kohlberg sowie an überregionale Organisationen wie Target e.V. und SOS Kinderdorf e.V., jeweils 7.000,-. Spenden, sowie an die Deutsche Knochenmark Spenderdatei in Tübingen.
- Erfüllen von Spendenanfragen aus der Region: 500,- für einen Rasenmäher des Naturkindergartens Grashüpfer in Metzingen, Unterstützung des Spendenlaufes in Metzingen mit 2.000,-, Unterstützung einer Schule in der Nähe der Niederlassung Freiburg mit 500,-, Spende von Laptops zur Weiterverwertung.
- Wenn es freie Plätze steht unsere firmeneigene Kinderbetreuung auch den Kindern aus der Region, ohne Bezug zu AU, offen.
- Für unsere Kunden- und Mitarbeitergeschenke, die Veranstaltungen und Dekorationen nutzen wir, wenn möglich, regionale Anbieter.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Spenden wurden wie in der Vergangenheit fortgeführt, vergleichsweise etwas intensiver in der Region. Einzelne Projekte wie ein Projekt mit ASHA 21 e.V., die TEDx 2021 wie auch die Unterstützung der Vesperkirche 2021 mussten leider aufgrund der Pandemie verschoben werden.

Der IT-Workshop im Familienzentrum konnte im Dezember durchgeführt werden. Nach der Ankündigung in der Tagespresse sahen sich die Organisatoren Anfeindungen ausgesetzt. Das strikte Hygienekonzept, das große Interesse der Teilnehmenden, das Engagement unserer Azubis sowie das interne und externe positive Feedback bestätigten uns darin, das Richtige zu tun.

Wir freuen uns auf die für Juli geplante TEDx 2022 und über das Engagement von 12 Auszubildenden bei der Reutlinger Vesperkirche 2022 im Februar.

Das Netzwerk Nachhaltigkeit der IHK und persönliche Kontakte bieten die Möglichkeit, sich mit anderen Unternehmen zu vernetzen, um Synergien zu erkennen. Aktuell besteht neben dem Netzwerk der Kontakt zu zwei Firmen aus der Region, um gegenseitig von Erfahrungen zu profitieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Ausbau der Kooperation mit dem Familienzentrum Metzingen.

Messgrößen: Realisierungen, Engagement der Mitarbeitenden, Feedback

- Der PC-Workshop konnte 2021 einmal stattfinden, er war mit 12 Anmeldungen ausgebucht, letztendlich waren es 9 Teilnehmende. Das Feedback war sehr positiv, in Schulnoten: 1,22.
- Der nächste PC-Workshop war für Januar geplant und bereits Mitte Dezember ausgebucht. Leider musste er aufgrund der Coronalage, kurzfristig abgesagt werden, eine Wiederaufnahme planen wir für Mai. Aktuell liegen Planung und Vorbereitung bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Ziel wäre, diese Aktion weiterzuführen, sie allerdings in die Hände von Projektverantwortlichen bei den Auszubildenden zu legen.
- Der erste PC-Workshop fand im Oktober 2020 statt, damals mit 4 Teilnehmenden und 2 Referenten. Aktuell waren wir mit 12 Teilnehmenden ausgebucht und hatten im Dezember 3 Helfer. Die

Indikator 2: Spenden/Sportsponsoring/Veranstaltungen in der Region

Messgrößen: Spenden und Sponsoring finanzieller Art

- Spenden finanzieller Art an regionale Empfänger – DRK Metzingen und ASHA 21 e.V. - sowie an überregionale Organisationen wie Target e.V. und SOS Kinderdorf e.V., jeweils 7.000,-. Wir spenden regelmäßig an die Deutsche Knochenmark Spenderdatei in Tübingen und erfüllen manche Spendenanfragen aus der Region: 500,- für einen Rasenmäher des Naturkindergartens Grashüpfer in Metzingen, Unterstützung des Spendenlaufes in Metzingen mit 2.000,-, Unterstützung einer Schule in der Nähe der Niederlassung Freiburg mit 500,-, Spende von Laptops zur Weiterverwertung.
- Eine max. Spendensumme wird nicht festgelegt, über die Weihnachtsspenden 2021 entscheidet die Geschäftsleitung Anfang Januar, weitere Spenden ergeben sich entsprechend des Geschäftserfolges. Tendenziell steigt die Spendensumme.
- Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/20 hat die AU im GJ 20/21 ihre Spenden erhöht.

AUSBLICK

Wir bleiben bei diesem Schwerpunktthema, die Verwurzelung in der Region und gesellschaftliches Engagement sind uns sehr wichtig.

Die Spenden werden sich weiterhin auch regional orientieren.

Die Kooperation mit dem Familienzentrum Metzingen wird fortgeführt.

Mit dem regionalen Verein ASHA 21 e.V. – soll intensiver und nachhaltiger in einem internationalen Projekt zusammengearbeitet werden, dies wird Anfang 2022 entschieden.

Ein gemeinsamer Clean-up-day wird angedacht, Ziel wäre die Teilnahme von 20 Mitarbeitenden.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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.“

ZIELSETZUNG

Die Nachhaltigkeit bei AU sollte durch eine eigene Website sowohl intern wie auch extern sichtbar werden. Aufgrund fehlender Ressourcen konnte die Website bisher nicht erstellt werden, die Realisierung ist nun für Q1 2022 geplant.

Die Kommunikation intern wie auch extern zur Nachhaltigkeit bei AU wurde weiter verstärkt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Regelmäßige interne und externe Posts zu Nachhaltigkeitsthemen.
- Pressemeldungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Veröffentlichung in der Tagespresse der Region.
- Kommunikation der Ideen der Mitarbeitenden an die Geschäftsleitung, wenn notwendig, und Rücksprache. Einfache Veränderungen wurden gleich realisiert.
- Einführung eines Innovationsboards um Digitalisierungsprojekte zu platzieren und durchzuführen.
- Anreize zur Nachhaltigkeit bei abteilungsübergreifenden Projekten durch das Marketing bspw. Give-aways oder digitale Weihnachtskarten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

2021 konnten wir auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Maßnahmen durchführen, z. B. wurde das Thema Nachhaltigkeit in den internen Lehrplan unserer Azubis aufgenommen, wir haben E-Ladesäulen realisiert, bieten die Möglichkeit des Fahrradleasings nun auch für die PartnerInnen der Mitarbeitenden an, auf private Initiative wurden im Unternehmen 45 Geschenke für Weihnachten im Schuhkarton gepackt, es wurde ein Hochbeet mit frischen Kräutern im Biergarten gebaut und einiges mehr.

Auch wenn nicht alle Ziele erreicht werden konnten, ist ein deutlich größeres Interesse und Engagement der Mitarbeitenden sowie aller anderen Anspruchsgruppen am Thema Nachhaltigkeit erkennbar.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unser Partner Cisco Systems hat uns als Sustainability Partner of the Year ausgezeichnet, Mitarbeitende bringen neue Ideen und Vorschläge ein, es besteht der Wunsch nach einem Fahrplan zur CO2-Neutralität.

Die meisten Menschen bringen Nachhaltigkeit vor allem mit dem Bereich Klima/Umwelt in Verbindung und erwarten durch den Klimaschutz Einschnitte in ihrer gewohnten Lebensführung und Individualität. Hier wollen wir ansetzen und unsere Mitarbeitenden für die beiden anderen Bereiche Soziales und Ökonomie sensibilisieren.

INDIKATOREN

Indikator 1: Resonanz der Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit@AU

- Das Firmenradleasing nutzen aktuell 24 % aller Mitarbeitenden.
- Resonanz auf aktuelle Posts zur Nachhaltigkeit >20 %, die Resonanz auf informative Posts liegt bei 3 %.
- Sowohl das Interesse an den Aktionen wie auch die Impulse und Anfragen der Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit@AU werden konkreter.

Indikator 2: Resonanz der anderen Anspruchsgruppen zur Nachhaltigkeit@AU

- Kunden und Partner bekennen sich eindeutig zur Nachhaltigkeit, teilweise auch zur Klimaneutralität, sie reagieren sehr positiv auf die Posts zu unseren Nachhaltigkeitsthemen.
- Auszeichnung durch unseren Technologiepartner Cisco Systems als Sustainability Partner of the Year im November 2021.
- Im Vergleich zum Vorjahr gab es deutlich mehr externe Rückmeldungen auf unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit.

AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema festhalten, um das Thema Nachhaltigkeit zu platzieren, zu informieren und zu motivieren. Die Chancen und unterschiedlichen Bereiche der Nachhaltigkeit sollen intern aufgezeigt werden.

Aktuell bringen die meisten Mitarbeitenden Nachhaltigkeit mit dem Bereich Umwelt in Verbindung. Um dem Thema eine höhere Priorität zu geben, muss es anders thematisiert und gelebt werden.

Für 2022 planen wir die folgenden Maßnahmen: Erstellen der Website Nachhaltigkeit, spielerische und niedrigschwellige Angebote für die Mitarbeitenden, um sie bei der Mobilität zum Umdenken zu motivieren, Einsetzen einer Projektgruppe Nachhaltigkeit, Erstellen einer Roadmap für die AU im Bereich Nachhaltigkeit, engere Zusammenarbeit in diesem Bereich mit unseren Technologiepartnern.



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 ist inakzeptabel.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aufgrund der organischen Unternehmensentwicklung und des Wachstums der vergangenen Jahre gibt es verschiedene Gehaltsmodelle im Unternehmen. Diese wurden ausgewertet und werden aktuell in einem variablen Gehaltsmodell vereint, unter Beteiligung aller Anspruchsgruppen.

Ausblick:

- 2022 Einführung des variablen Gehaltsmodells

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Im Schwerpunkt-Leitsatz adressiert.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Langfristige gemeinsame Weiterentwicklung der AU durch die Geschäftsleitung und Führungskräfte.
- Transparenz im Unternehmen durch regelmäßige Informationen zu beschlossenen Zielen, zusätzliche Informationen aus den Abteilungen in Quartalsmeetings und Schulungen, wöchentliche Updates zur Unternehmenslage in der Pandemie.
- Transparenz gegenüber Kunden und Partnern über den Newsletter und direkte Informationen, bspw. zu Lieferengpässen.
- Transparenz und Offenheit gegenüber der Gesellschaft, mit dem Ziel, Mehrwerte für alle zu schaffen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitarbeitende haben die Möglichkeit bei großen Projekten, wie dem variablen Gehaltsmodell, mitzuarbeiten. So werden alle Anspruchsgruppen mit einbezogen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die AU möchte ein aktiver Teil der Gesellschaft sein und Schwächere an ihrem Erfolg teilhaben lassen. Dies zeigt sich in Aktionen und Spenden wie diesen Sommer für das Ahrtal. Die AU hat die Spenden aller Mitarbeitenden verdoppelt und zusätzlich um 10.000,- aufgestockt.

Ausblick:

- Das Ziel der AU ist weiterhin, Mehrwerte für die verschiedenen Anspruchsgruppen zu schaffen. Diese Firmenkultur soll beibehalten werden.



Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Errichten von Elektroladesäulen auf dem Firmenparkplatz.
- Erweiterung des Videokonferenz-Systems auf alle Besprechungsräume.
- Mobiles Arbeiten bleibt, auch nach Auslaufen der Homeoffice-Pflicht, in Absprache erlaubt.
- Einführung vollelektrischer Fahrzeuge als Firmenfahrzeuge und Einführung der Auslagenerstattung beim Laden@home.
- Einführen der digitalen Gehaltsabrechnung im Januar 2022.
- Einführen einer digitalen Innovationsplattform um Ideen im Bereich Digitalisierung innerhalb des Unternehmens zu sammeln und zu realisieren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Ladesäulen werden von Mitarbeitenden und Besuchern intensiv genutzt.
- Bewusstes Nutzen von Videokonferenzen, um lange Anfahrten zu vermeiden.

Ausblick:

- Auf Grundlage der Innovationsplattform wird Papier in digitale Medien überführt.
- Digitale Medien werden modernisiert.
- Spielerische Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch gemeinsames Müllsammeln und Belohnung für Teilnehmende.
- Erstellen einer Klimabilanz für Scope 1 und 2 mit Unterstützung durch einen Partner.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ein Klimaeffizienz-Check wurde von der Klimaschutzagentur Reutlingen durchgeführt.
- Betriebliches Fahrradleasing ist nun auch für die PartnerInnen der Mitarbeitenden möglich.
- Die AU übernimmt ab sofort die Bahncard 50 für ihre Mitarbeiter bei begründeter Beantragung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Sehr gutes Ergebnis beim Klimaeffizienz-Check mit Verbesserungsmöglichkeiten die v.a. bei dem Bau eines neuen Firmengebäudes einfließen werden.
- Aktuell nehmen ca. 27 % der Berechtigten das JobRad-Angebot in Anspruch.

Ausblick:

- Spielerische Motivation der Mitarbeitenden zum Verzicht auf die tägliche Nutzung des eigenen PKWs.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die IT-Infrastrukturlösungen der AU bestehen aus Systemen und Software unserer Partner, sowie Cloud-, Service- und Beratungsleistungen, die wir erbringen. Wir verfolgen eine Single-Vendor-Strategie, das bedeutet: pro Produkt haben wir einen Partner, jeweils den Technologieführer, in unserem Portfolio. Die Partner und Produkte evaluieren wir sehr sorgfältig mit dem Ziel, unseren Kunden sichere, hochverfügbare, zukunftsfähige und damit nachhaltige IT-Infrastrukturlösungen zu bieten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auszeichnung zum Sustainability Partner of the Year durch das IT-Technologieunternehmen Cisco Systems.

Ausblick:

- Wir wollen Nachhaltigkeit als Verkaufsargument nutzen und im kommenden Jahr in diesem Bereich enger mit unseren Partnern zusammenarbeiten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unternehmenswachstum und Weiterentwicklung der AU mit externer Unterstützung unter Einbeziehung der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
- Weiterentwicklung des Produktportfolios hinsichtlich Digitalisierungsprojekte.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Formulierung von Zielen, die auf Quartalsziele heruntergebrochen sind und gemeinsam verfolgt werden. Aktuelles Quartalsziel: Wissenstransfer der Senior System Engineers an die Junior SEs durch Unterstützung bei Einsätzen, die Zielerreichung ist klar definiert und messbar.
- Vorstellen der Digitalisierungspartner im Unternehmen und ihres Portfolios. Erarbeiten von gemeinsamen Projekten mit unseren Kunden.

Ausblick:

- Realisieren eines Trainee-Programms 2022.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mit unseren Lösungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihr Innovationspotential voll zu nutzen, denn ihre IT-Infrastruktur und die damit verbundenen Dienstleistungen bilden die Basis ihrer Entwicklungen. Mit unseren Digitalisierungspartnern unterstützen wir sie zusätzlich bei ihren Digitalisierungsprojekten. Das sorgt für nachhaltige Innovationen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die IT-Lösungen werden ressourcenschonender. Sie verbrauchen weniger Energie, Materialien werden recycelt, alte Systeme zurückgenommen. Aufgrund des Datenwachstums und immer komplexerer Aufgaben der IT wird der Ressourcenverbrauch aktuell jedoch nicht geringer.
- Die AU nimmt seit Jahren die alten Systeme ihrer Kunden zurück, löscht die Daten vollständig und führt sie dann ihrer Verwertung zu. Wenn möglich werden die Rohstoffe daraus wiederverwendet.

Ausblick:

- Wissenserwerb hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Technologiepartner. Alle unsere Partner übertreffen die internationalen Standards hinsichtlich Nachhaltigkeit. Aber was sind die formulierten Ziele und gibt es eine Roadmap?
- Nachhaltigkeit als Vertriebsargument entwickeln.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die wirtschaftliche Entwicklung der AU ist gut, aktuell sind keine grundlegenden Finanzentscheidungen geplant.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die AU wächst nachhaltig.
- Die Eigenkapitalquote von 30 % wird beibehalten.

Ausblick:

- Moderates, organisches Wachstum

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir kommunizieren auf Augenhöhe, intern wie 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 Wistleblowing, direkt an die Geschäftsleitung, ist möglich.

Ausblick:

Beibehaltung der Firmenkultur.

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Im Schwerpunkt-Leitsatz adressiert.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Im Schwerpunkt-Leitsatz adressiert.

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 v.a. Familien, Kindern und Jugendlichen Raum für Kurse und dient als Treffpunkt und Café. Es will ein niederschwelliges Angebot für alle sein.

Aktuell bieten wir dort IT-Workshops als offenes Angebot, vor allem für Senioren, an. In den Workshops unterstützen unsere Auszubildenden die Teilnehmenden an ihren mobilen Endgeräten. Die Workshops sind ausgebucht und wir setzen mehr Helfer ein als ursprünglich geplant.

Das Angebot wird sehr dankbar angenommen, es besteht aus einem kurzen Vortrag zu einem aktuell relevanten Thema, danach erfolgt die direkte Unterstützung an den Endgeräten zu den spezifischen Fragen der Teilnehmenden.

Bei der ersten Veranstaltung wurde intensiver auf das Thema Phishing Mails und Sicherheitseinstellungen eingegangen, in der darauf folgenden Fragerunde konnte jede/r betreut, jedoch nicht alle Fragen umfänglich geklärt werden. Dazu war die Zeit leider zu kurz.



Trotz Pandemie konnte im Dezember ein Workshop stattfinden, ein weiterer im Januar 2022 musste aufgrund der Unsicherheit bei der Verbreitung der Omikron-Variante leider abgesagt werden. Die Zielgruppe der Workshops besteht vorwiegend aus Senioren.

UNSER WIN!-PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Der zeitliche Aufwand eines Workshop-Termins beträgt ca. 20 Stunden. Ausgehend von zwei Referenten und zusätzlich zwei Unterstützern während des Workshops, Vor- und Nachbereitung sowie interne Kommunikation eingeschlossen.

Außer der Anfahrt und dem Verzicht auf die Arbeitskraft in der Vorbereitungs- und Veranstaltungszeit entsteht kein finanzieller Aufwand für AU.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

2021 ließ sich ein Workshop realisieren, er fand im Dezember statt. Die Kommunikation nach extern übernahm das Familienzentrum mit Flyern und in der Tagespresse. Obwohl unser letzter Workshop bereits über ein Jahr zurücklag, hatte sich herumgesprochen, dass es sich lohnt, daran teilzunehmen. Ein weiterer Termin im Januar war ausgebucht und musste leider aufgrund der Pandemie abgesagt werden.

Im Feedback-Bogen wurden die Themen und die Herangehensweise sehr gut bewertet. Zusätzlich haben wir Themen abgefragt, die für kommende Workshops interessant wären.

Einmal wurde erwähnt „es gab viele Fragen für drei Helfer“ das nehmen wir zum Anlass, hier Änderungen vorzunehmen.

Die Auszubildenden waren sehr zufrieden mit ihren Hilfestellungen und der Wertschätzung durch die Teilnehmenden. Es gab Fragen, auf die sie nicht vorbereitet waren, Hardware war in Betrieb, die sie nicht kannten. Trotzdem konnten sie auch in diesen Bereichen unterstützen.

Der Leitsatz 01 – Menschenrechte und Chancengleichheit – wird durch die PC-Workshops unterstützt. Das Projekt Digit@l für @lle des Familienzentrums, der Stadt und weiteren Institutionen in Metzingen, fördert Chancengleichheit im Bereich Digitalisierung und soll die Teilhabe aller an den Vorteilen ermöglichen.

AUSBLICK

Wir planen die Fortführung der Kooperation mit dem Familienzentrum. Für Mai und Oktober planen wir weitere Workshops. Die Organisation und Durchführung soll nach und nach an die Auszubildenden übergeben werden.

UNSER WIN!-PROJEKT

Ansprechpartnerin

Stefanie Hempel
stefanie.hempel@au.de
49 (0) 713 9542-126

Impressum

Herausgegeben am 27.01.2022 von

Advanced UniByte GmbH
Paul-Lechler-Str. 8

72555 Metzingen

Telefon: +49 (0) 713 9542-0

Fax: +49 (0) 713 9542-167

E-Mail: info@au.de

Internet: www.au.de

