



2022

Nachhaltigkeitsbericht

[at]

alexanderthamm

INHALTE

01

ALEXANDER THAMM GMBH

06 CEO Statement

08 Statement Senior Operations & Process Manager

09 CPO Statement

10 Zahlen, Daten, Fakten

12 Unternehmensprofil

13 Werte und Prinzipien

02

UNGC & SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

14 Zehn Prinzipien des UNGC

17 Siebzehn Sustainable Development Goals

20 Gesundheit und Wohlergehen

24 Hochwertige Bildung

30 Geschlechter Gleichheit

34 Menschenwürdiges Arbeit und Wirtschaftswachstum

38 Maßnahmen zum Klimaschutz

44 Frieden, Gerechtigkeit & starke Institutionen

CORPORATE DIGITAL RESPONSIBILITY

03

Corporate Digital Responsibility 50

BLICK IN DIE ZUKUNFT

04

Blick in die Zukunft 56

KONTAKT

05

Kontakt 60



01

**ALEXANDER THAMM
GMBH**

Die Alexander Thamm GmbH ist einer der führenden Anbieter von Data Science und Künstlicher Intelligenz im deutschsprachigen Raum. Wir generieren für und mit unseren Kunden aus Daten echte Mehrwerte – damit sie auch in Zukunft wettbewerbsfähig sind. Dazu entwickeln und implementieren wir datengetriebene Innovationen sowie Geschäftsmodelle. Unser Leistungsportfolio umfasst die gesamte Data Journey – von der Datenstrategie über die Entwicklung von Algorithmen und den Aufbau von IT-Architekturen bis hin zu Wartung und Betrieb.

CEO Statement

Alexander Thamm
Founder and Chief Executive Officer
Alexander Thamm GmbH



Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit und Verantwortung sind Begriffe, die leider immer mehr zu Buzzwords mutieren. Warme Worte, mit denen sich Unternehmen schmücken, weil es der Zeitgeist verlangt. Doch die drängenden Fragen der Klimakrise wurden in diesem Jahr in den Hintergrund gedrängt – durch die Corona-Pandemie und den brutalen Angriffskrieg Russlands in der Ukraine mitsamt allen wirtschaftlichen Ausläufern wie Inflation und steigenden Energiepreisen. Doch Nachhaltigkeit und Verantwortung haben weder an Bedeutung noch an Dringlichkeit verloren, im Gegenteil! Gerade in unsicheren Zeiten ist es wichtig, Haltung zu bewahren und den Worten auch Taten folgen zu lassen. Wir haben sowohl als Individuen wie auch als Unternehmen eine Verantwortung: Die Verantwortung, unsere Welt so zu behandeln und gestalten, dass wir nachfolgenden Generationen einen Planeten hinterlassen, auf dem ein lebenswertes Leben möglich ist.

CSR heißt für uns bei [at]: Wir tragen diese Verantwortung gemeinsam. Und es hat mich sehr bewegt zu erleben, dass unsere Musketier-Prinzipien nicht nur bloße Worte an einer Wand sind, sondern echte Taten hervorbringen. Was ich damit meine? Beispielsweise die zahlreichen Initiativen, die von unseren Kolleg:innen ins Leben gerufen wurden, um die Ukraine und die ukrainische Bevölkerung in dieser schweren Zeit zu unterstützen. Von verschiedenen Spendensammlungen über die private Aufnahme von Geflüchteten bis hin zu Einstellungen bei [at]. Oder die Tatsache, dass wir uns seit August 2022 als klimaneutrales Unternehmen bezeichnen dürfen – ein Ergebnis des Engagements unserer Green Musketeers, die sich bei uns für Nachhaltigkeit einsetzen und denen wir diesen Meilenstein maßgeblich zu verdanken haben. Mir zeigt dies: Große Herausforderungen bieten die Chance, aus ihnen zu lernen und an ihnen zu wachsen. So war auch dieses Jahr von den

Auswirkungen der Pandemie geprägt und wir haben zahlreiche Maßnahmen getroffen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu schützen. Neben Corona-konformen Orten der Begegnung, kostenlosen Test-Möglichkeiten und zusätzlichem Homeoffice-Equipment haben wir eine wichtige Neuerung eingeführt: Mobiles Arbeiten. Die Erfahrung in dieser schwierigen Zeit hat uns bewiesen, dass wir unseren Mitarbeiter:innen vertrauen können. Denn wir haben erlebt, dass unsere Kolleg:innen Verantwortung übernehmen.

Verantwortung heißt aber auch, dass wir selbstkritisch mit uns umgehen müssen und offen die Punkte ansprechen, bei denen wir Verbesserungspotenziale sehen. Ein Beispiel dafür ist der Anteil an Frauen in unserem Unternehmen. Für eine Data-Company haben wir zwar eine recht hohe Frauenquote (Branchenschnitt 18%, bei [at] derzeit 31,85 %), doch damit wollen und werden wir uns nicht zufriedengeben. Daher möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich die Kolleg:innen loben und hervorheben, die sich hier bereits vorbildlich engagieren, beispielsweise mit dem Projekt [at] @ school, das jungen Frauen den Einstieg in die Tech-Branche erleichtern soll – wir werden diese und weitere Initiativen im Sinne der Gender Diversity auch weiterhin nach Kräften fördern!

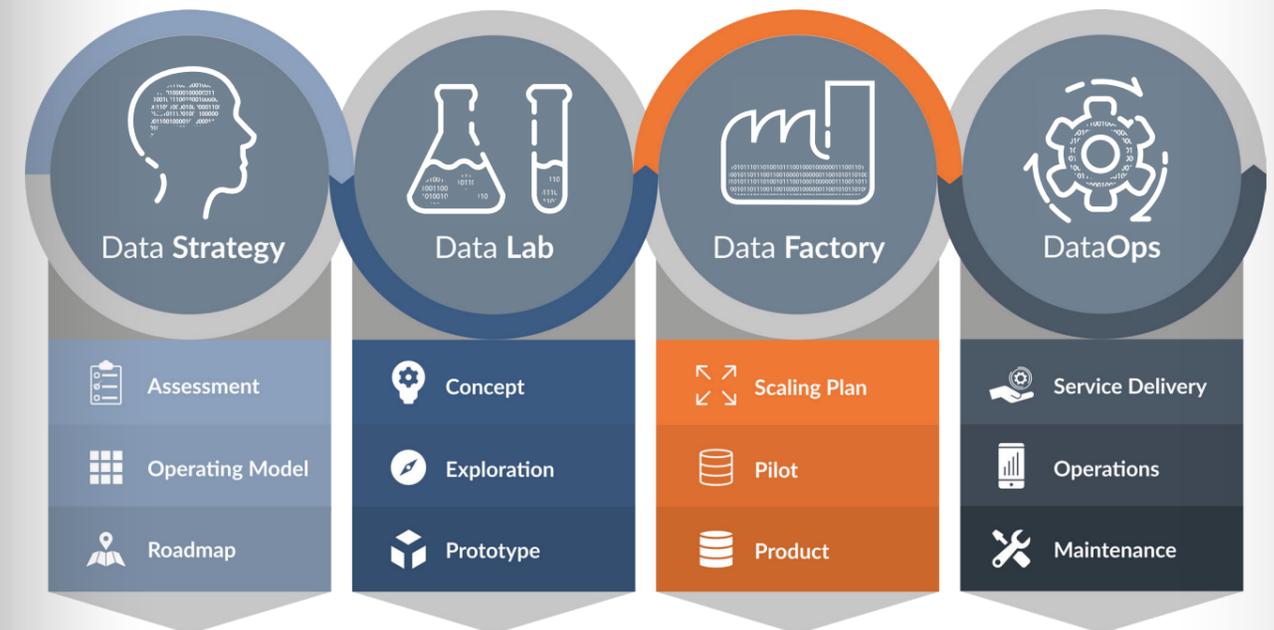
Mit diesem Bericht möchten wir zeigen, welche Fortschritte wir im letzten Jahr gemacht haben und welche Maßnahmen in Zukunft geplant sind, um verantwortungsvolles Handeln und nachhaltiges Wirtschaften bei [at] weiter voranzutreiben.

Wir bedanken uns herzlich bei unseren Kund:innen und Partner:innen für das entgegengebrachte Vertrauen und wünschen viel Spaß beim Lesen.

Ihr Alexander Thamm

Wer ist [at]?

Die Alexander Thamm GmbH [at] ist die führende Data und AI Beratung im deutschsprachigen Raum. Als Pioniere in diesem Bereich in Deutschland, haben wir bereits über 1.300 Data Science und AI Projekte in verschiedensten Branchen erfolgreich umsetzen dürfen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Daten zur Wertschöpfung zu nutzen und somit einen wahren Mehrwert für die Kunden zu schaffen. Dieses Vorgehen beschreiben wir mit dem Begriff „Data2Value“. Um dem gesteckten Ziel gerecht werden zu können, wurde durch uns die sog. „Data Journey“ entwickelt. Diese führt von der „Data Strategy“ über das „Data Lab“ bis hin zur „Data Factory“, wo das marktfertige „Data Product“ entsteht und sodann in der „Data Ops“ betrieben wird.



Motiviert folgen wir unserer Vision, durch unsere Dienstleistungen & Produkte, Menschen und Organisationen bei einer effizienten Verwendung von Daten und künstlicher Intelligenz zumeigenen, sowie zum Wohle aller, zu unterstützen. Somit schaffen wir ein wirtschaftlich starkes Europa mit digitalen Produkten und Services, die global skalieren und auf europäischen Werten basieren. Wir sind überzeugt, dass künstliche Intelligenz, ein großer Lösungsbaustein bei Herausforderungen wie die des Klimawandels, Pandemien und einem fairen weltweit gemeinsamen Wirtschaftens ist. Daher glauben wir an europäische Werte wie bspw. das Recht auf Privatsphäre und eine human-centered AI.

Auf dem Weg in eine bessere Zukunft, verfolgen wir als [at] mit großem Interesse unsere Mission

des nachhaltigen Wirtschaftens. Wir sind uns darüber im Klaren, dass auch wir als ein mittelständisches deutsches Unternehmen, Verantwortung für die Zukunft tragen. Deshalb sind wir bestrebt unseren Einfluss auf die Wirtschaft und Gesellschaft, welchen wir als Unternehmen haben, effizient zu nutzen und auf Missstände aufmerksam zu machen und Ihnen aktiv entgegenzuwirken. Somit ist es uns ein besonderes Anliegen, nachhaltig und sozial verantwortlich zu handeln und unseren Anteil für eine lebenswerte Welt für zukünftige Generationen beizutragen. Die Thematik der sozialen Verantwortung ist folglich nicht erst seit gestern in der [at]-DNA verankert und wird von uns vollumfänglich, in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen sowie unserer Mitarbeiter:innen und zum Schutz der Umwelt, verstanden und gelebt.

Statement Marc Böggemann



Marc Böggemann
Senior Operations &
Process Manager

"Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen ist eines unserer Herzenthemen, daher haben wir hier bereits einiges umgesetzt und weitere spannende Maßnahmen in Planung. Derzeit arbeiten wir gemeinsam mit unserem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit an den Gefährdungsbeurteilungen für unsere Büros, planen die Vorsorgeuntersuchungen und bilden unsere Ersthelfer:innen, Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragten aus.

Mit der Covid-19 Pandemie haben wir uns außerdem um die Ausarbeitung eines guten Hygienekonzeptes bemüht, das es aktuell ermöglicht unsere Büros weiterhin unter diesen neuen Auflagen offen zu halten, und unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zum hybriden Arbeiten gibt.

Für 2022 steht auch das Thema mentale Gesundheit auf der Agenda und wir freuen uns neben der psychischen Gefährdungsbeurteilung unseren Mitarbeiter:innen individuelle Coaching Sessions, Meditation und vieles mehr über nilo.health anbieten zu können."

"Unsere Principles helfen uns die Unternehmenswerte umzusetzen und zu leben. Bei [at] legen wir Wert auf flache Hierarchien und begegnen uns auf Augenhöhe.

Ehrliches und konstruktives Feedback nehmen wir gerne an – ob durch unsere wöchentliche Puls-checks via Feedbackstreet, unsere Improvement Requests welche jede:r Mitarbeiter:in einstellen kann, um Vorschläge zur Verbesserung der Kultur und Arbeitsumgebung zu machen, oder durch unsere jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage inklusive Mitarbeiterworkshop.

Zudem leben wir nach dem „Musketier-Prinzip“ - „einer für alle, alle für einen“ - welches Sicherheit, Respekt und Wertschätzung unter den Kolleg:innen fördert."

„Wir bei [at] sind sehr stark durch unsere Unternehmenswerte und Prinzipien beeinflusst. Das Prinzip „we take responsibility for a sustainable and successful tomorrow“ sowie das Prinzip „we create a positive environment that encourages the physical and mental wellbeing for all of us“ äußert sich im Bestreben, einen Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen, in dem man sich beruflich entfalten und einen langfristigen Karriereverlauf verfolgen kann.

Wir möchten ein Umfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen in allen Lebenslagen und Hintergründen willkommen und unterstützt fühlen. Hierbei fördern wir das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem flexible Arbeitszeitmodelle, freie Zeiteinteilung und mo-

Statement Franziska Schropp

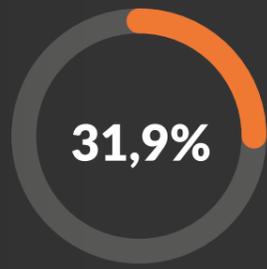
bile Arbeit die Norm sind. Auch ein Kita-Zuschuss wird unseren Eltern angeboten.

Einen weiteren Fokus haben wir im letzten Jahr auf das Thema physische und mentale Gesundheit gelegt. Neben virtuellen In House Sportkursen, EGYM Wellpass und Job Rad haben wir die Plattform nilo.health etabliert, um das Thema mentale Gesundheit zu entstigmatisieren und eine Anlaufstelle für vertrauliche Gespräche sowie hilfreiche Tipps und Trainings zu bieten. Für die Zukunft nehmen wir uns vor, Inklusion und Frauenförderung weiter voranzutreiben und die bestehenden Initiativen wie Austauschrunden und Workshops, interne Analysen, Anlaufstellen weiter auszubauen und neue Formate zu etablieren."

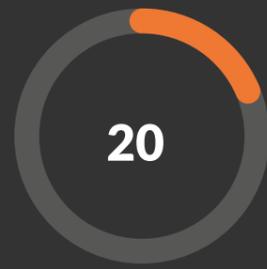


Franziska Schropp
Chief People Officer

Unsere KPIs zusammengefasst



Frauenquote



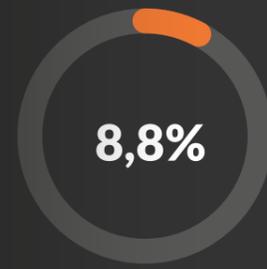
Nationen



unbefristete
Arbeitsverträge



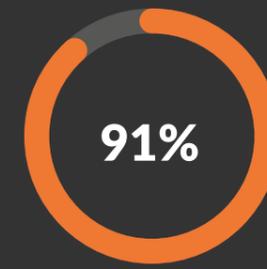
Weiterempfehlung
Kununu und 4,4 Sterne



Fluktuationsrate
(kumulierter Wert)



Klimaneutralität
seit 2022



Aller Mitarbeiter
haben ein Datenschutz-
training absolviert



58/100
Ecovadis
Punkten



20 Trainees
2 Azubis
23 Werkstudenten



18 Ausgebildete
Ersthelfer

294
data.musketeers

140 > **219** > **26**
Nilohealth User gebuchte Sessions Qualitrain User

Wir als [at] legen bei der Thematik „Nachhaltigkeit“ besonderen Wert auf die Verankerung und Kommunikation unserer Unternehmenswerte „Verantwortung“, „Vertrauen“ und „Begeisterung“, gegenüber unseren Mitarbeiter:innen und Kund:innen. Um sich hierbei dem Themenbereich adäquat annähern zu können, wurden daher bereits im Jahre 2019, innerhalb unserer Initiative „[at] Climate Action“, gemeinsam verschiedene Strategien bzgl. der Unternehmensstruktur, dem Umgang mit Partner-, Mitarbeiter-, und Kund:innen, unserer Angebote und Dienstleistungen, sowie unser Einfluss auf unsere Gesellschaft, entwickelt. Im Ergebnis entstand ein klarer

Leitfaden zu den Themen Reisen und Transport, Konsum und Einkauf, sowie Energie und Ressourcen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, den eigenen CO₂-Abdruck zu verstehen und zu verbessern und haben uns, um mit einem guten Beispiel voran zu gehen, in diesem Jahr einer EcoVadis Bewertung unterzogen um zu erkennen, inwieweit die bisherigen Nachhaltigkeitsbemühungen positive Wirkung zeigen. Das Bereitstellen von Spenden und die Förderung des lokalen Umweltvereins „Green City e.V.“, sowie unsere Positionierung im KI Bundesverband mit den deutschlandweit ersten Beiträgen zur Vereinbarung von Künstlicher Intelligenz und Nachhaltigkeit, wird bei [at] mit großem,



abteilungsübergreifenden Engagement getätigt. Gemäß unseres [at] „Muskettier-Ansatzes“ sind wir davon überzeugt, dass wir nur mit einer intakten Natur und nachhaltigen Lösungen eine lebenswerte Zukunft kreieren können.

Viele unserer Mitarbeiter:innen bearbeiten das Thema Nachhaltigkeit in Arbeitsgruppen. Zudem besteht ein starkes privates Engagement diesbezüglich.

Unsere Kund:innen werden von uns aktiv auf ihrer Nachhaltigkeitsreise begleitet. Wir unterstützen nicht nur dabei Projekte mit nachhaltigem Fokus umzusetzen, sondern sensibilisieren insbesondere in allen Projekten auf Nachhaltigkeit, Datenschutz und Ethical AI.

Wir begleiten Forschungsprojekte, um durch unsere Expertise, innovative und nachhaltige Themen sichtbar zu machen und voranzutreiben.

Mit Stolz erfüllt uns, dass alle Partnerunternehmen unseren Code of Conduct zur Kenntnis genommen haben und sich damit zur Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards bekennen.

Nur gemeinsam können wir Großes erreichen! Aus diesem Grund unterstützen wir verschiedene Vereine & Initiativen und sind Mitglied bei namenhaften Organisationen wie dem UNGC.

Ein sehr starker Treiber für unser Engagement im Kontext der Nachhaltigkeit sind unsere Werte und Prinzipien. Diese wurden gemeinsam mit allen Mitarbeitern erarbeitet und leiten uns in der täglichen Arbeit.

Exzellenz

Unser Anspruch ist es, in dem was wir tun die Besten zu sein und stets höchste Qualität zu liefern. Wir möchten die Erwartungen unserer Kunden nicht nur erfüllen, sondern deutlich übertreffen. Jede:r Einzelne von uns hat hohe Ansprüche an sich selbst und gibt sich nicht mit der erstbesten Lösung zufrieden.

Neugier

Wir sind innovativ und lieben es, Neues auszuprobieren und zu testen. Bestehende Prozesse werden von uns kontinuierlich hinterfragt. Mit einfachen Antworten geben wir uns nicht zufrieden, sondern bohren weiter, bis wir die Zusammenhänge tiefgründig verstehen und die richtigen Antworten finden.

Begeisterung

Wir begeistern uns für Daten und haben Spaß und Freude an unserer Arbeit. Jeder von uns ist überzeugt, einen wichtigen Beitrag zu leisten und hat bei uns die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen. Dies motiviert uns jeden Tag aufs Neue. Unsere Begeisterung übertragen wir auch auf unsere Kunden und Partner.

Vertrauen

Ein offener und ehrlicher Umgang miteinander sowie gegenseitiges Vertrauen stellen für uns die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit dar. Bei uns steht jede:r für den Anderen ein. Dies nennen wir auch „Musketier-Prinzip“.

Offenheit

Wir sind unvoreingenommen und offen für Neues. Mit unseren Kunden gehen wir neue Wege und teilen unser Wissen. Dabei sind wir auch bereit Risiken einzugehen, denn nur so können echte Innovationen entstehen. Wir sind offen für Ratschläge und sehen Kritik als Geschenk an.

Verantwortung

Wir handeln verantwortungsvoll, zuverlässig und nachhaltig gegenüber unseren Kunden, Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern. Jede:r Einzelne von uns ist für den Erfolg der Firma mitverantwortlich. Wir verteidigen unsere Überzeugungen und tragen die Konsequenzen für unser Handeln.



Um diese Werte greifbarer zu machen, hat im Jahr 2021 eine heterogene Gruppe an Mitarbeiter:innen aus allen Unternehmensbereichen daran gearbeitet, aus diesen Werten Grundsätze zu entwickeln, welche die Unternehmenswerte in den Arbeitsalltag übersetzen und unser Handeln und unsere Entscheidungen leiten.

Wir alle tragen zum Erfolg von [at] bei und übernehmen Verantwortung. Deshalb ist es uns wichtig, eine wertschätzende, nachhaltige und lösungsorientierte Unternehmenskultur zu leben, mit der wir uns alle identifizieren können. Unser „Musketier-Prinzip“ besagt, dass wir immer aufeinander zählen können und einander unterstützen. Daraus, aus unseren Werten, unserer Mission und Vision leiten sich neun Prinzipien ab, nach denen wir Tag für Tag agieren.

Aus diesen Prinzipien wird schnell deutlich, dass sich das Thema Nachhaltigkeit in seinen verschiedenen Dimensionen in vielen Prinzipien widerspiegelt und somit ein wesentlicher Bestandteil unseres täglichen Arbeitens ist.

Die in unseren Werten und Prinzipien zum Ausdruck kommende Verantwortung für die Gesellschaft beinhaltet auch den aktiven Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung, die wir durch die Unterzeichnung der zehn Prinzipien des United National Global Compact ausdrücklich unterstützen. Wir bekennen uns zudem zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

02

UNGC & SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Auf den folgenden Seiten versuchen wir, einen Einblick zu unserem Engagement im Handlungsbereich des UNGC und den dazugehörigen Sustainable Development Goals, den SDG`s, zu geben. Welche Nachhaltigkeitsziele stehen bei [at] im Unternehmensalltag in besonderem Fokus und warum? Was konnte diesbezüglich konkret im Jahr 2022 von uns und unseren Mitarbeiter:innen umgesetzt werden?

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

MENSCHENRECHTE

Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte schützen und achten.

Prinzip 02: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.



ARBEITSNORMEN

Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 04: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 05: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 06: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.



UMWELTSCHUTZ

Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



ANTI KORRUPTION

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die 17 SDGs

Diese 10 Prinzipien werden durch die 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen unterstützt, welche weltweit die Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. In den folgenden Kapiteln zeigen wir jeweils auf, auf welche der 17 SDGs unsere Maßnahmen einzahlen.

Was sind die 17 SDG`s?

Freitag, der 25. September 2015 war ein bedeutender Tag für die Weltbevölkerung, für Staaten und Regierungen und die Erde auf der wir leben. An diesem Tag wurde der Weltzukunftsvertrag, die sog. „Agenda 2030“, auf einem Gipfeltreffen in New York City, von 193 Staats- und Regierungschefs verabschiedet. Angestrebt wird ein gutes Leben für alle, ohne die Belastungsgrenzen der Erde zu übertreten.

Hierbei wurden Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, welche alle drei Säulen der Nachhaltigkeit (Soziales, Umwelt und Wirtschaft) berücksichtigen, formuliert und gesetzt. Die 17 Sustainable Development Goals (SDG`s), die Nachhaltigkeitsziele, welche durch 169 Unterziele gestützt werden, wurden geboren.



Die 17 SDGs

SDG 1 Keine Armut

Armut beenden, Schutz vor Armut für alle, Zugang zu Ressourcen für alle

SDG 2 Kein Hunger

Hunger beenden, gesunde Ernährung für alle, Zukunft der Landwirtschaft sichern

SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen

Sicherstellung eines gesunden Lebens und Förderung des Wohlbefindens für alle Menschen jeden Alters

SDG 4 Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

SDG 5 Geschlechter Gleichstellung

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

SDG 6 Sauberes Wasser und Sanitärversorgung

Sauberes Wasser für alle, freier Zugang zu Trinkwasser

SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie

Erneuerbare Energie fördern, Zugang zu Energie für alle sichern

SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur

Zugang zu Infrastruktur für alle fördern und sichern

SDG 10 Weniger Ungleichheiten

Ungleichheiten zwischen Staaten verringern, Entwicklungsländer fördern

SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Städte lebenswert erhalten, Zugang zu bezahlbarem Wohnraum sichern

SDG 12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Ressourcen nachhaltig nutzen, nachhaltig produzieren und konsumieren

SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

SDG 14 Leben unter Wasser

Meere und Meeresressourcen schützen und erhalten, Verschmutzung verringern

SDG 15 Leben an Land

Landökosysteme schützen und wiederherstellen, Artenvielfalt erhalten

SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern

SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

In globaler Partnerschaft zusammenarbeiten, auf allen Ebenen zusammenarbeiten

1 KEINE ARMUT

2 KEIN HUNGER

3 GESUNDHEIT & WOHLERGEHEN

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

5 GESCHLECHTER GLEICHHEIT

6 SAUBERES WASSER & SANITÄR-EINRICHTUNGEN

7 BEZAHLBARE & SAUBERE ENERGIE

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT & WIRTSCHAFTSWACHSTUM

9 INDUSTRIE, INNOVATION, INFRASTRUKTUR

10 WENIGER UNGLEICHHEIT

11 NACHHALTIGE STÄDTE & GEMEINDEN

12 NACHHALTIGE/R KONSUM & PRODUKTION

13 KLIMASCHUTZ

14 LEBEN UNTER WASSER

15 LEBEN AN LAND

16 FRIEDEN; GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

[at]

alexanderthamm



Ein gesundes Leben für alle Menschen
jeden Alters gewährleisten und ihr
Wohlergehen fördern

Die körperliche sowie mentale Gesundheit und das daraus resultierende Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen liegt uns besonders am Herzen. Wir legen Wert darauf, dass es den Menschen in unserem Unternehmen gut geht und eine offene und verständnisvolle Kommunikation gepflegt wird, in der Missstände frühzeitig kommuniziert werden.

Aus diesem Grund führten wir auch dieses Jahr wieder eine jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, mit darauffolgendem Mitarbeiterzufriedenheitsworkshop durch, um die Meinungen sowie Verbesserungsvorschläge in allen Themenbereichen zu erfahren und anschließend deren Umsetzungspotenzial zu erörtern. Die Möglichkeit aller Mitarbeiter:innen einen sogenannten „Improvement-Request“ zu erstellen und einen Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitsumgebung, Prozesse oder der Unternehmenskultur zu erstellen, gibt uns einen Einblick über den Status Quo und in welchem Bereich noch Optimierungsbedarf besteht.

Um einen der geäußerten Wünsche unserer Mitarbeiter:innen nachzugehen und das Thema Gesundheit noch weiter in den Vordergrund zu rücken, ist [at] im Jahr 2022 eine Partnerschaft mit nilo.health eingegangen. Hierbei handelt es sich um eine Plattform für mentales Wohlbefinden, um einen sicheren Raum zu bieten, in dem über persönliche oder arbeitsbezogene Angelegenheiten gesprochen werden kann. Allen Mitarbeiter:innen wird die Möglichkeit für private Beratungsgespräche, interaktive Programme und Mediationen geboten. Dies geschieht selbstverständlich anonym und ist mit keinerlei Kosten für die betroffene Person verbunden. Gemeinsam wollen wir so unsere psychische Gesundheit und Widerstandsfähigkeit stärken.

Zudem wurde das breitgefächerte Schulungsangebot durch ein Burnout-Präventions-Training erweitert, welches durch einen externen Trainer durchgeführt wird. Das Ziel dabei ist die Bewältigung von Stress, sowie das Erlernen von Taktiken, um die Work-Life-Balance in Einklang zu bringen.

SDG3

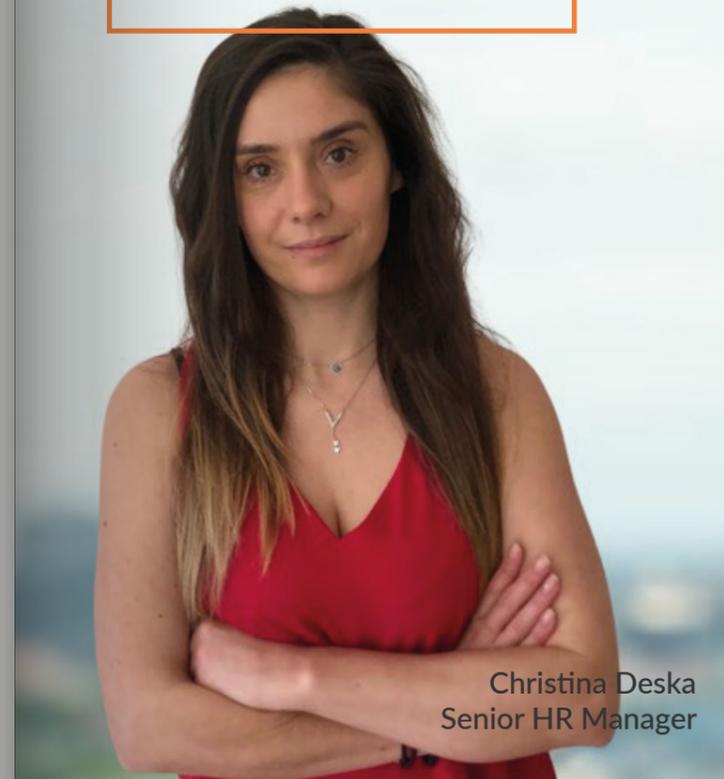
GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Um ebenfalls die Aktivität und physische Gesundheit zu fördern, haben die Mitarbeiter:innen des Unternehmens bereits seit einiger Zeit die Möglichkeit unseren unternehmensinternen Fitnessraum in der Firmenzentrale und die Übernahme eines Job Rads zu nutzen. Seit Anfang 2022 können die Mitarbeiter:innen zudem noch einen Zugang bei unserem Partner qualitrain anlegen und somit ein breitgefächertes Sportangebot nutzen. Durch diese Mitgliedschaft erhalten die Mitarbeiter:innen vergünstigten Zugang zu mehr als 4.500 Fitness- und Yogastudios, Schwimm-, Crossfit- und Boulderhallen in Deutschland, sowie eine große Auswahl an Onlinekursen in den Bereichen Sport, Ernährung und Mediation. Die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge war eine ergänzende Maßnahme, um als Unternehmen unseren Beitrag zu einer lebenswerten Rente zu leisten und somit die Wertschätzung der Mitarbeiter:innen deutlich zu machen. Durch die andauernde Covid-19 Pandemie hat [at] auch dieses Jahr ein sinnvolles Hygiene- und Kontaktnachverfolgungskonzept implementiert, dass es den Mitarbeiter:innen ermöglicht täglich ins Büro zu kommen oder von diversen Homeoffice-Regelungen Gebrauch zu machen. Eine kostenfreie Teststation vor Ort ist dabei für uns genauso selbstverständlich wie, die über das neu eingeführte Buchungstool, Platzregistrierung, sodass bei Bedarf eine Nachverfolgung der Kontakte schnell nachvollziehbar ist. Aufgrund unserer flexiblen „Mobile-Work“-Verträge können alle Mitarbeiter:innen selbst entscheiden, welches Arbeitsmodell das „sicherste“ für die individuelle Situation ist und in welchem Rahmen man sich bei der Thematik „Arbeit“ am wohlsten fühlt. Des Weiteren wurde allen Mitarbeiter:innen die Chance gegeben, sich für eine kostenfreie und



vor Ort stattfindende Gripeschutzimpfung anzumelden. Hierzu pflegen wir regelmäßigen Kontakt zu unserem Betriebsarzt. Besonders im Fokus stand in diesem Jahr außerdem die Thematik „Corporate Identity“. Die gefühlsmäßige Verbindung zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft führt zur Steigerung der Motivation und somit zu einem allgemeinen besseren Wohlergehen. Daher ist die Ausarbeitung eines einheitlichen Bürodessigns an allen unseren sieben Standorten durch unseren Grafikdesigner im vollen Gange. Das langfristige Ziel ist es, dasselbe durchdachte Konzept in allen Büros zu haben, um allen Mitarbeiter:innen denselben Einrichtungsstil und Standard gewährleisten zu können. Dabei soll der Sicherheit im Arbeitsumfeld weiterhin die größte Priorität beigemessen werden. Dies wird durch notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden abgedeckt. Unsere Sicherheits- und Brandschutzbeauftragten sowie die einzelnen Ersthelfer:innen an jedem Standort, spielen bei der Umsetzung eine sehr große und wichtige Rolle. Sie setzen bspw. die G37-Untersuchung um, bei der es sich um eine Bildschirmarbeitsplatzvorsorge handelt, um Schäden zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen.

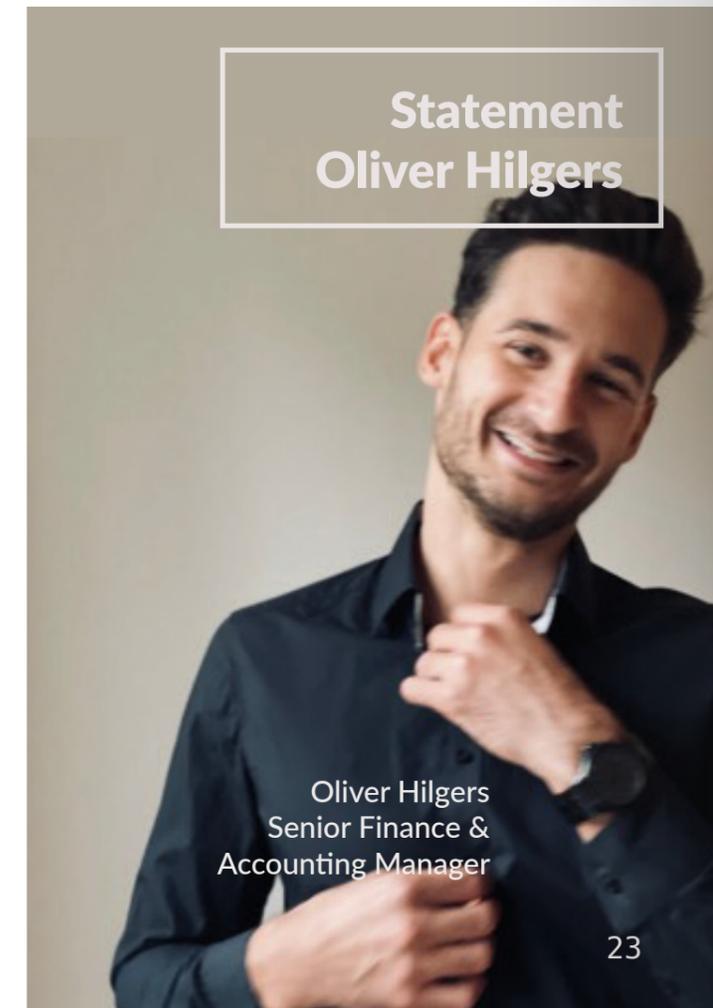
Statement Christina Deska



Christina Deska
Senior HR Manager

„Ich freue mich dass wir dieses Jahr eine BAV für unsere Mitarbeiter einführen konnten. Besonders toll finde ich, dass [at] dabei den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von 15% noch übertrifft und den Mitarbeitern 20% Zuschuss gewährt. Für meine Kollegen und mich bedeutet das, dass wir durch die günstigen Gruppentarife und Sonderkonditionen ohne Eigenaufwand, etwas für unsere Altersvorsorge tun können. Außerdem sparen wir uns durch die Entgeltumwandlung Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung.“

Statement Oliver Hilgers



Oliver Hilgers
Senior Finance &
Accounting Manager

„Dank des flexiblen Arbeitszeitmodells spare ich mir täglich über eine Stunde Fahrtweg in überfüllten Bahnen und Bussen. Dieses Privileg habe ich gerade zu Corona-Zeiten zu schätzen gelernt! Auch die Möglichkeit durch „qualitrain“ vergünstigt Gyms oder andere Sportvereine zu besuchen, ist für einen Fitnessfreak wie mich der perfekte Ausgleich zum Büroalltag. Außerdem bin ich ein Riesenfan vom „Improvement Request“, wodurch jeder Mitarbeiter die Chance hat Prozesse zu verändern bzw. zu verbessern. Dadurch wird auch das Thema Nachhaltigkeit besonders vorangetrieben.“



inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Hochwertige Bildung hört nicht, wie so manch einer zu glauben scheint, nach der Schule, der Ausbildung, oder dem Studium auf. Wir als [at] vertreten den Grundsatz des lebenslangen Lernens und unterstützen unsere Mitarbeiter: innen dahingehend tatkräftig. Wissen ist Macht und in diesem Sinne legen wir großen Wert darauf, alle unsere Mitarbeiter:innen zu empowern.

Als Unternehmen ist uns unsere Verantwortung gegenüber Berufseinsteigern, bewusst. Es ist uns wichtig, Wissen unter den verschiedenen Generationen auszutauschen und weiterzugeben, um so auch gegenseitig stark voneinander profitieren zu können und insbesondere junge Menschen zu fördern. Im Jahr 2022 beschäftigten wir zwei Auszubildende, 23 Werkstudenten und 20 Trainees. Letztere durchlaufen ein durch uns entwickeltes und etabliertes Trainee-Programm und werden so für unseren Tätigkeitsbereich speziell geschult gefördert und unterstützt.

Unseren ersten Auszubildenden durften wir über die Jahre 2016 bis 2019 im Bereich unserer IT-Abteilung mit dem Ausbildungsweg des Fachinformatikers für Systemintegration unterstützen. Seit diesem Jahr freuen wir uns sehr darüber, nun zwei weitere junge Menschen zu unserer internen IT-Abteilung zählen zu dürfen und sie auf Ihrem Lehrweg zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung und Systemintegration begleiten zu dürfen.

Für die Zukunft ist die Schaffung weiterer Ausbildungsplätze, auch über den IT-Bereich hinaus, geplant. Intern wird dazu in einer Arbeitsgruppe ein aussagekräftiges Ausbildungsrahmenprogramm entwickelt.

Besonders wichtig ist uns als [at] den jungen Auszubildenden zu zeigen, dass sie gleichwertige Mitglieder der Organisation sind. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass auch unsere Azubis in den Bereichen „Allgemeine Softskills“,

„Zeitmanagement“ und „Projektmanagement“ geschult werden. Außerdem motivieren unsere Ausbilder auch einmal einen Blick über den Tellerrand zu werfen und sog. „Schnuppertage“ in anderen Abteilungen als der eigenen zu verbringen.

Seit dem Jahr 2013 können wir, angestoßen durch eine Masterantin unseres Unternehmens, unser sog. „Trainee-Programm“ ein internes Ausbildungsprogramm, vorweisen. Seither konnten wir über 50 erfolgreiche Absolventen verzeichnen und haben aktuell 20 Kollegen & Kolleginnen, die das Trainee Programm absolvieren. Das Programm wird kontinuierlich weiterentwickelt und ausgeweitet, um so immer den aktuellen Standards und Gegebenheiten entsprechen zu können. Inzwischen existieren fünf Fachrichtungen für unser Trainee-Programm: Data Strategy, Data Science, Data Visualization, Data Engineering und Data Ops. Das Ziel des Programms ist es, Hochschul- & Universitätsabsolventen zu erfolgreichen Beratern und Beraterinnen im Data & AI Bereich auszubilden.

Während des Programms legen wir großen Wert auf eine enge Betreuung seitens der Kollegen aus dem Bereich der Delivery und HR. Insgesamt dauert das Programm 12 Monate, in welchen die Trainees jedoch stets als vollwertiges Teammitglied an Kunden- sowie internen Projekten eingesetzt werden. Auch in diesem Bereich ist die Thematik der Weiterbildung neben der Projektarbeit, nicht zu vernachlässigen. Die Trainees sind aufgefordert an Schulungen ihres Fachbereichs teilzunehmen und eine Zertifizierung während dem Traineeship zu absolvieren. Letztlich endet das Trainee-Programm mit unserem „data.camp“. Hierbei wird mit Unterstützung der Betreuer ein eigenes Projekt erarbeitet wird, welches im Anschluss innerhalb einer Woche durchgeführt wird. Die Möglichkeit der Teilnahme am „data.camp“ wird zweimal im Jahr geboten.

Statement Natalie Engelhorn



Natalie Engelhorn
Senior HR-Manager

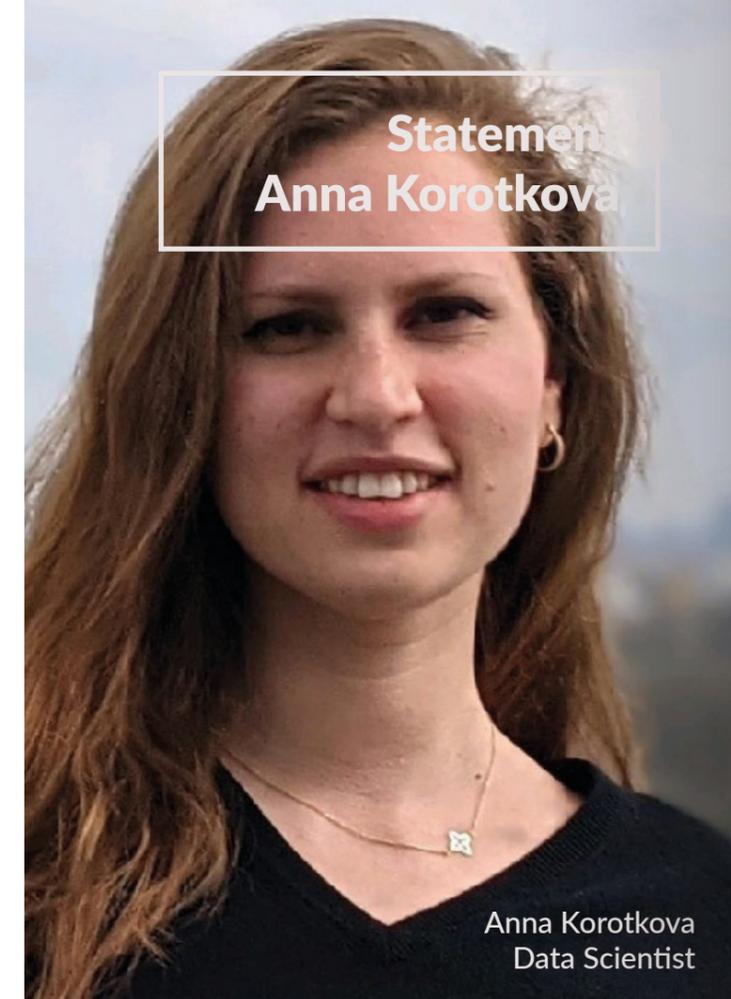


„Als ehemalige Lehrerin und Lernberater an der Universität schätze ich besonders die offene Feedback-Kultur und die Work-Life-Balance, die durch das gegenseitige Vertrauen von Mitarbeiter und [at] ermöglicht wird. Im Bereich des Lernens ist das größte Plus die Möglichkeit, tatsächlich in Echtzeit Veränderungen vorzunehmen und neue wichtige Strukturen und Projekte umsetzen zu können. Was ich bei [at] besonders schätze, ist die Freiheit und Vielfalt des Lernens, die wir bieten. Die Entwicklung jedes Mitarbeiters wird wertgeschätzt und Empfehlungen/Wünsche werden gehört. Besonders wichtig sind mir die Projekte, an denen wir 2022 gearbeitet haben, wie z.B. die Erstellung von Lernpfaden in Verbindung mit der Progressionsmatrix allgemein und für Berater, die Trainingsbedarfsanalyse mit dem Ergebnis eines aktualisierten und maßgeschneiderten Curriculums 2023, die Mitarbeiterbeurteilungsrunden und die Vertiefung einer Kultur, die davon lebt, konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten. Für 2023 haben wir weitere spannende Projekte geplant, darunter ein Mediatorenprogramm, ein erweitertes Mentorenprogramm und interne nicht-OKR-basierte Abzeichen/Zertifikate für verschiedene Bereiche (z.B. Brave Badge, Honeybadger Badge, Badge für das erste abgeschlossene Projekt, Badge für den lustigsten Mitarbeiter, Seepferdchen Badge usw.). Diese zeigen die Wertschätzung für die harte Arbeit unserer Mitarbeiter nicht nur anhand einer KPI-basierten Beurteilung, sondern vor allem auf der Grundlage von Prinzipien und Werten. Das ist es, was ich persönlich bei [at] so

sehr schätze. Aufgrund des schnellen Wachstums des Unternehmens muss sich auch das Talententwicklungsteam auf einen höheren Verwaltungsaufwand für Schulungen einstellen. Daher sind wir derzeit dabei, ein Lern- und Weiterbildungsmanagementsystem zu implementieren, um unser internes Lernen und Entwicklung besser zu verwalten und zu steuern. Dies wird letztlich nicht nur unser L&D-Team unterstützen, sondern auch Teamleiter und Führungskräfte bei der Berichterstattung und Analyse. Wir wollen uns stärker auf marktspezifische Bedürfnisse konzentrieren, aktuelle Trends analysieren und rechtzeitig mit gezielten Schulungen und individueller Entwicklung darauf reagieren. Talenten die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln, und ihnen zu bestätigen, dass sie gehört und geschätzt werden, ist bei [at] sehr wichtig. Für viele Berater ist es jedoch schwierig, Zeit für die zugewiesenen 5-10 % Entwicklungszeit zu finden, da die Personalbesetzung auf Projekten hoch ist und die Mitarbeiter mit ihrer täglichen Arbeit beschäftigt sind. Folglich räumen sie dem Lernen keine Priorität ein und befinden sich in einem Dilemma zwischen Verrechenbarkeit und Entwicklung. Wir versuchen dem entgegenzuwirken indem wir die Bedeutung und den Mehrwert der Weiterbildung aufzeigen und die Anrechenbarkeit der Leistung unterstützen. Denn letztendlich ist es jedes hoch geschätzte individuelle Talent mit dessen Fähigkeiten, das [at] erfolgreich macht, und „eine Kultur zu schaffen, die Neugierde fördert“, ist einer unserer wichtigsten Grundsätze.“

„Bildung stellt einen Grundbaustein für der Gestaltung der Zukunft dar und nimmt vor allem im jungen Alter eine sehr prägende Rolle ein. Deshalb empfinden wir es als sehr wertvoll einen kleinen Beitrag zur Weiterentwicklung von jungen Schülerinnen leisten zu dürfen. Mit [at]@school wollen wir den Schülerinnen zeigen, wie unsere tagtägliche Arbeit als Mitarbeiter/innen im Bereich Data Science aussieht. Somit hoffen wir die Vorurteile über Jobs in der IT Branche Schritt für Schritt auflösen zu können. Ziel ist es, uns von einer männerdominierten Branche und zu einem balancierterem Arbeitsumfeld zu entwickeln.“

Statement Anna Korotkova



Anna Korotkova
Data Scientist

Statement Michaela Schlögl



Michaela Schlögl
Senior HR Manager & People Partner

„Das Thema Nachwuchskräfteentwicklung liegt mir sehr am Herzen, da ich selbst bei [at] als Bachelorandin und Werkstudentin gestartet habe und im Anschluss als Festangestellte im Bereich HR übernommen wurde. Die Betreuung der Trainees und Auszubildenden bereitet mir viel Freude, da ich hierbei die fachliche aber vor allem auch die persönliche Entwicklung der unterschiedlichsten Persönlichkeiten miterleben und vorantreiben kann. Neben dem persönlichen Austausch mit den Young Talents bietet mir diese Aufgabe auch die Möglichkeit unsere Programme gemeinsam mit den entsprechenden Fachabteilungen stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern.“



Die Thematik des Ausbaus eines adäquaten Schulungsangebotes nahm in diesem Jahr rasant Fahrt auf.

Laut unserem jährlichen Feedback zur Mitarbeiterzufriedenheit bewerteten die Teilnehmer:innen unser Talent Development mit durchschnittlich 3,78 von 5 Punkten. Am meisten geschätzt wird unser Lehrplan mit internen und externen Schulungen. Gleich danach folgt die Lernplattform O`Reilly, zu welcher die Mitarbeiter unbegrenzten Zugang haben. Darüber hinaus bietet [at] den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich extern für geschäftsrelevante Schulungen anzumelden. Zu diesem Zwecke arbeiten wir auch mit verschiedenen Partnern zusammen, um spezifische Zertifizierungen zu ermöglichen, darunter bspw. „Microsoft“, „AWS“, „Dataiku“ und „Tableau“.

Im Jahr 2022 konnten wir insgesamt 36 verschiedene Schulungen durchführen. Für 2023 planen wir insgesamt 45 Trainingsformate. Die Trainings variieren über technische Inhalte wie „Tableau“, „Jira“, „Power BI“ oder „Spark Foundation“ bis hin zu Frauen-Workshops, Interview-Trainings, „Wellbeing-“ und Projektmanagementkursen. Besonderer Beliebtheit erfreuen sich folgende Trainings: Design Thinking, Präsentationstraining, Kommunikationstraining, Teamleiterschulungen und die Einblicke in unsere verschiedenen Practices (Data Strategy, Factory, Ops und Lab). Auf Wunsch der Mitarbeiter:innen haben diver-

se Soft-Skill-Schulungsangebote wie bspw. Die Thematik „Zeitmanagement“ oder „Burnout-Prävention“ Einzug in unseren Lehrplan erhalten.

Unsere Trainings werden in deutscher und englischer Sprache und je nach Möglichkeit, vor Ort oder remote angeboten.

Für das Jahr 2023 haben wir uns viel vorgenommen: Über 100 Schulungstermine, rund 50 interne und externe Trainer und 15 neue Schulungsformate. Wir haben einige Schulungen vom Online-Live-Format auf Videoaufzeichnungen auf Abruf umgestellt, um langen Wartelisten für beliebte Schulungen entgegenzuwirken, und haben des Weiteren obligatorische und empfohlene Schulungen an die entsprechenden Bedürfnisse angepasst. Zu den neuen Schulungen, die für 2023 geplant sind, gehören ein branchenspezifisches Wissenstraining (Versicherungen), ein Basistraining für Berater, ein Train-the-Trainer-Training, eine Zertifizierungsserie für Datenvisualisierung und ein Onboarding für Teamleiter, einschließlich eines fortgeschrittenen Projektmanagement- und Rechtstrainings. Ergänzt wird dieses neue Portfolio unter anderem durch einen externen Workshop zum Thema Mobbing und Antidiskriminierungsbewusstsein.

Stolz blicken wir auf intern entstandene Maßnahmen, wie beispielweise die Initiative „[at]@School“ zurück. In intensiven Gesprächen der [at] Girls-Initiative, beim Vor-Ort-Treffen in Frankfurt am Main, wurde unter anderem darüber gesprochen, Mädchen schon früh für männerdominierte Arbeitsbereiche, wie das unsere, zu begeistern. Es entstand die Idee jungen Frauen im Rahmen von Girl`s-Days in unsere Unternehmensthemen einzuführen. Die Teilnahme am Girl`s Day konnten wir aufgrund zu weniger Teilnehmer:innen leider nicht realisieren.

Schließt sich eine Tür, öffnet sich aber meist eine andere. So war es auch in diesem Fall. Durch einen Zufall entstand ein Kontakt zu einer in München ansässigen Schule, namentlich das Edith-Stein-Gymnasium, eine Mädchenschule eines katholischen Trägers, welche großes Interesse an einer Kooperation mit [at] äußerte. Der [at] eigene Girl`s Day wurde ins Leben gerufen.

Der Plan lautete, den Mädchen das „Daily Doing“ unseres Unternehmens näher zu bringen und den

Data Science Zyklus anhand eines kleinen Use Cases gemeinsam mit erfahrenen Mitarbeiter:innen zu durchlaufen. Alle der insgesamt 17 Teilnehmerinnen wurden aktiv in die Bearbeitungen eingebunden und es wurden viele Fragen beantwortet. Der aufregende Tag endete mit der Vergabe einer Urkunde für die Teilnahme am Workshop, stolzen [at]-Mitarbeiter:innen und jungen Frauen, mit viel neuem und spannendem Wissen im Gepäck.



SDG5

GESCHLECHTER GLEICHHEIT

Geschlechtergleichstellung erreichen
und alle Frauen und Mädchen zur
Selbstbestimmung befähigen

SDG5

GESCHLECHTER GLEICHHEIT

Wir bei [at] legen großen Wert auf die Wertschätzung des Individuums. Hierbei ist es irrelevant, welchem Geschlecht man sich zugehörig fühlt. Unser transparentes Gehaltssystem beispielsweise, richtet sich nach den persönlichen Fähigkeiten der Angestellten. Hiermit wollen wir bewusst ein Zeichen gegen die „Gender Pay Gap“ Problematik setzen. Eine Gleichberechtigung muss sich unserer Ansicht nach auch im Gehalt und in jeglichen anderen Anreizen widerspiegeln. Momentan haben wir eine Frauenquote von 31,85 % im Unternehmen vorzuweisen. Das sind ganze 5,85 % mehr als im Branchendurchschnitt des Data Science Bereiches. 5 Mitarbeiter:innen befinden sich zur Zeit im Mutterschutz und 23 (davon 9 Frauen) in Elternzeit. Um gegenüber Frauen und Müttern, aber auch Männern als Arbeitgeber attraktiv zu begegnen, bieten wir unter anderem die Übernahme von Betreuungskosten der Kinder und viele verschiedene Arbeitszeitmodelle an, welche je nach Situation flexibel anpassbar sind, an. In engem Kontakt zwischen den jeweiligen Mitarbeiter:innen und der konkreten Ansprechperson aus unserer HR-Abteilung wird die Situation beleuchtet und ein Plan für die Zukunft erstellt. Eine entsprechende Elternzeit und wichtige gemeinsame Zeit mit der Familie in einer solch besonderen Situation wird bei uns nicht nur für Frauen unterstützt. Auch unsere männlichen Angestellten werden beim Beantragen und Einreichen einer sie selbst betreffenden Elternzeit bestärkt und unterstützt.

Wir als [at] fördern Frauen wie Männer, Schwangere und Eltern, alle in gleichen Maßen und versuchen auch in der Zukunft, die Herausforderungen, welche ein Familienleben und eine ausgewogene Work-Life-Balance mit sich bringen, gemeinsam zu meistern.

Durch die Gründung unserer Initiative „[at] Girls“, wird die im Unternehmen vorhandene Frauen-Power gebündelt und ein sicherer Raum zum Austausch geboten. Von Mitarbeiter:innen ins Leben

gerufen, findet hierbei, momentan in 3-wöchigen Remote-Treffen, ein Austausch über Themen wie die Herausforderungen im Arbeitsalltag als Frau, statt. Es werden Vorträge gehalten, Diskussionen geführt und Erfahrungen ausgetauscht.

Als Ziel für die Zukunft wünschen wir uns unter anderem, unseren Frauenanteil im Delivery-Bereich zu stärken. Unsere internen Bereiche präsentieren sich schon seit einiger Zeit als sehr frauenstark. Seit Oktober 2022 beweist Dr. Gerlinde Zimmermann, dass man sich aber auch als Frau und Mutter nicht scheuen sollte, sich bei [at] erfolgreich auf eine Delivery-Stelle zu bewerben.

Weiter sind wir als Unternehmen bestrebt Frauen die selben Möglichkeiten im Führungssegment zu übertragen, wie es bei manchen anderen Unternehmen nur Männern vorbehalten ist. Momentan sind 26,5 % unserer Führungspositionen mit Frauen besetzt. Mit Blick in die Zukunft sind wir bestrebt diese Quote weiter zu erhöhen.

[at] ist das was du daraus machst und in diesem Sinne, können alle Mitarbeiter:innen in Rollen hineinwachsen, egal welchem Geschlecht sie angehören. Sehr deutlich macht dies die Unternehmensgeschichte unserer Mitarbeiterin Maria Fuchs, welche sich zur Zeit noch im Mutterschutz befindet.

Uns als Unternehmen ist es bewusst, dass Vielfalt, transparente Kommunikation, die Wertschätzung des Individuums und Geschlechter-Gleichheit der einzig richtige Weg für eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft ist.

Statement Maria Fuchs



Maria Fuchs
Senior Principal Data Visualization Engineer

„Als ich schon nach kurzer Zeit bei [at] schwanger wurde, war ich schon etwas nervös, wie mein Chef Daniel auf diese Nachricht reagieren würde - und ich war erleichtert, als er sich ehrlich für mich gefreut hat. Als er mich dann kurze Zeit später fragte, ob ich mir zusätzlich zur neuen Aufgabe als Mutter auch noch die neue Aufgabe als Teamlead vorstellen könnte, war ich total überrascht, sehr erfreut, hochmotiviert und andererseits unsicher, ob ich das schaffen würde. Doch es hat super funktioniert. Direkt nach dem Mutterschutz habe ich begonnen mich in Teilzeit in meine neue Aufgabe einzuarbeiten, erst 16 Stunden pro Woche und nach einem Dreivierteljahr dann schon wieder 30 Wochenstunden. Das war nur möglich, weil einerseits mein Freund ebenfalls in Teilzeit gearbeitet hat, und mir andererseits insbesondere durch meinen Chef Daniel, aber auch alle meine Kollegen und [at] allgemein sehr viel Flexibilität bezüglich meiner Arbeitszeiten ermöglicht wurde. Fiel die Tagesmama aus, dann konnte ich dank zunächst überwiegend interner Aufgaben auch einfach am Abend noch etwas für die Arbeit tun, fand ein Tribe-Meeting statt, kamen meine Kollegen nach Leipzig,

da ich mit einem Säugling nicht nach München reisen konnte. Arbeitszeit, Anzahl und Dauer der Dienstreisen, Kundenprojekte - alles durfte ich in dem Tempo angehen, das für unsere Familie das richtige war. Nach nur 1,5 Jahren hat mein Team 11 Mitarbeiter und ich bin gerade zum zweiten Mal Mutter geworden. Auch dieses Mal werde ich direkt nach dem Mutterschutz wieder in Teilzeit arbeiten und freue mich, mich mit meiner Teamlead-Kollegin und meiner Vertreterin nicht nur zu Arbeitsthemen auszutauschen, sondern auch über unsere Kinder - beide haben fast zeitgleich ebenfalls Kinder bekommen.

Wenn alle Unternehmen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie so agieren würden, wie ich das bei [at] erlebe, dann bräuchte man wohl nicht mehr über die Einführung von Frauenquoten etc. diskutieren.“

„Es war überraschend und großartig für mich, dass [at] mir direkt nach meiner Elternzeit einen Einstieg als Consultant ermöglicht hat. Und zwar unter Bedingungen, die für eine zweifache Mama super zu vereinbaren sind. Außerdem ist Equal Pay hier nicht nur ein Schlagwort, sondern wird aktiv gelebt. Vor allem aber merke ich die angenehme Offenheit und Toleranz, wenn im Meeting mein Zwerg mit auf dem Schoß sitzt und keiner ein Problem damit hat. Derartiges ist mir von vergangenen Arbeitsverhältnissen nicht bekannt.“

Statement Gerlinde Zimmermann



Gerlinde Zimmermann
Principal Data Strategist

Statement Michaela Tiedemann



Michaela Tiedemann
CMO

„2018 war ich die erste Frau im Unternehmen, die schwanger war und in Elternzeit ging. Im Unternehmen war man damals total offen für meine Ideen und Vorschläge zu meiner Rückkehr. 6 Monate nach der Geburt kehrte ich in Teilzeit mit 24h die Woche als CMO zurück. Durch die flexiblen Arbeitszeiten und die Möglichkeit, regelmäßig aus dem Homeoffice zu arbeiten kann ich meinen Job und meine Familie gut miteinander vereinen. Ich finde es toll, das man bei [at] auch in Teilzeit erfolgreich eine Führungsrolle ausfüllen kann.“



SDG8

MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT & WIRTSCHAFTSWACHSTUM

dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

SDG8

MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT & WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Die Alexander Thamm GmbH feiert in diesem Jahr mit über 300 Mitarbeitern und 7 Standorten in Deutschland und Österreich 10-Jähriges. Seit der Gründung durch unseren namensgebenden Geschäftsführer Alexander Thamm im Jahr 2012 mit einer Handvoll Mitarbeiter:innen, ist das Unternehmen in Hinsicht auf Standorte, Mitarbeiterzahl, Umsatz sowie Kundenportfolio und Projekte im Bereich Data und KI stark gewachsen. Alleine in diesem Jahr konnten wir die vier neuen Standorte in Köln, Leipzig, Berlin und Innsbruck eröffnen und somit für 142 neue Mitarbeiter:innen einen Arbeitsplatz schaffen.

Dabei ist [at] sehr wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen sich geschätzt und gewürdigt fühlen. Aus diesem Grund werden regelmäßige Feedbackgespräche geführt, die eine Kombination aus Selbst- und Fremdeinschätzung darstellen, um durch eine regelmäßige Reflektion die Entwicklung eines jeden Einzelnen zu stärken.

Ein Resultat dieser Gespräche war die Überarbeitung des Onboarding-Programms für die neuen Mitarbeiter:innen, das fortan über 3 Tage lang alle wichtigen Informationsbereiche abdeckt sowie ein ausführliches Kennenlernen ermöglicht.

Eine weitere Neuumsetzung ist der sogenannte „X-Path“, welcher neben dem Experten- und Führungsweg den 3. Karriereweg als Projektleiter ermöglicht.

Ebenfalls ein bedeutsamer Punkt, um den Mitarbeiter:innen Vertrauen und Wertschätzung bei [at] zu signalisieren, ist die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die eine ausgewogene Work-Life-Balance unterstützt. Dies wurde dieses Jahr durch eine vertraglich geregelte Homeoffice-Regelung gestärkt, durch die allen zugesichert ist bis zu 100 % im Homeoffice an einem frei wählbaren Ort in der EU zu arbeiten.

Zusätzlich zu unseren regelmäßigen Teamevents wurde in diesem Sommer zur Feier des 10-jährigen Jubiläums der Alexander Thamm GmbH ein großes zweitägige Festival veranstaltet. Hierzu waren die Mitarbeiter:innen aller Standorte plus Begleitung sowie viele ehemalige Mitarbeiter:innen zu zahlreichem Essen, Getränken, Musik Acts sowie vielen weiteren Aktivitäten eingeladen. Dabei wurde der bisherige Erfolg und großartige Zusammenhalt in jeder Unternehmenslage der letzten Jahre zelebriert.

Im Netzwerk gemeinsam Mehrwerte aus „Dat & AI“ schaffen ist ein besonders wichtiger Baustein in der [at]-Unternehmens-DNA. Das Motto lautet: Stärker zusammen. Wir bei [at] sind davon überzeugt, dass Kooperationen jeglicher Hinsicht, aber insbesondere in unserem Branchenbereich, essenziell für eine funktionierende und innovative Wirtschaft sind. Deshalb engagieren wir uns u.A. in Communities, Verbänden und im Kontakt mit Lehr- einrichtungen.



Statement Janine Sauer



Janine Sauer
HR Manager

„Einer der ausschlaggebenden Gründe, weshalb ich [at] als Arbeitgeber immer mehr schätzen lerne ist, dass sich das Unternehmen nicht nur mit „einmalig runtergeschriebenen Werten“ zufrieden gibt, sondern proaktiv Dinge verändern möchte.

Zahlreiche Benefits wie das Arbeiten aus dem EU-Ausland, Angebote für Fitness- und Freizeitaktivitäten, ein großes Curriculum an fachlichen und persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie regelmäßige Entwicklungsgespräche sprechen für sich.

Die Zusammenarbeit mit unserem mental health Partner nilo.health ermöglicht allen [at]-musketeers jährlich bis zu fünf kostenlose Einzelgespräche mit Psychotherapeut:innen in Anspruch zu nehmen sowie die Möglichkeit unterschiedlichste Gruppengespräche, Meditationen, Themen Vorträge uvm. zu besuchen.

Vor allem wir aus HR tragen auch Verantwortung dafür, dass unsere positive Firmenkultur nicht durch das aktuell starke Wachstum der Firma verloren geht. Hierfür finden regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche sowie eine jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage statt. Außerdem werden Initiativen für den internen Interessenaustausch geschaffen, bspw. durch Teamevents, Arbeitsgruppen oder verschiedenste MS Teams Channels, in denen sich über alle möglichen Interessen, Sport- und Freizeitaktivitäten ausgetauscht werden kann.

In meinen Augen engagiert sich [at] als Arbeitgeber sowie auch gemeinschaftlich als Unternehmen sehr dafür, dass alle Mitarbeiter:innen persönlich und beruflich gefördert werden und sich in ihrem Arbeitsalltag wohlfühlen.

Statement Linh Nguyen



„Als ich bei [at] angefangen habe, waren wir knapp über 100 Mitarbeiter, mittlerweile sind wir bei einem Stand von 300 Mitarbeitern. Natürlich gibt es bei einem so starken Wachstum Vor- und Nachteile, aber am Ende des Tages bin ich sehr dankbar dafür, das miterleben zu dürfen und viele neue interessante Menschen kennenzulernen. Jede/r zusätzliche Mitarbeiter:in ist eine Erfahrung mehr, von der wir alle lernen und daraus

wachsen können. Das Wichtigste dabei aus meiner Sicht ist, die Kultur im Unternehmen mitzunehmen und den Spirit und die Musketeer-Mentalität an alle Newbies weiterzugeben - das haben wir bisher gut gemeistert. Und ich bin sehr gespannt, was das nächste Jahr für spannende Herausforderungen für uns bereit hält.“



Linh Nguyen
Senior Key Account Manager



SDG13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

[at] ist bewusst welche hohe Priorität der Schutz des Klimas für uns und vor allem die späteren Generationen besitzt und welche Auswirkungen unser wirtschaftliches Handeln auf Mensch und Natur hat. Aus diesem Grund ist es unser Ziel zu unseren bisher umgesetzten Maßnahmen, wie die Einführung von 100 % Ökostrom an allen Standorten sowie die Anpassung der Reiserichtlinien, kontinuierlich weitere Vorkehrungen zu treffen.

Um einen Schritt in Richtung nachhaltigen Einkauf zu gehen, haben wir dieses Jahr fair gehandelten Kaffee in allen Büros eingeführt, bei dem kontrolliert wird, dass die Erzeuger:innen für die Produkte einen Mindestpreis erhalten und dabei ökologische Kriterien eingehalten werden. Die Kaffeebohnen stammen aus Mischkulturen und werden nicht mit Pestiziden oder chemischen Düngern behandelt. Ergänzend wird bei unserem Kauf pro Kilo ein Euro für soziale Projekte der Kindernothilfe e. V. gespendet. Auch bei der Lieferung versuchen wir den CO₂-Ausstoß gering wie möglich zu halten, indem unsere Obstgemeinsam mit unseren Kaffeelieferungen ausgeführt werden, um einen Transportweg zu sparen.

[at] hat sich zudem dazu entschieden seinen Bürobedarf von einem nachhaltigen Anbieter zu beziehen, der für eine klimafreundliche und ressourcenschonende Beschaffung steht und das entsprechend durch Zertifizierungen nachweist. Es wird auch auf eine CO₂-neutrale Lieferung gesetzt, die durch die Auslieferung mit Lastenrädern in Ballungsgebieten gegeben ist.

Da das Mitspracherecht und die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen einen großen Stellenwert hat, haben wir auch in diesem Jahr quartalsweise unsere „green.musketeer.meetups“ veranstaltet sowie unseren „Corporate Social Responsibility“ Chatkanal ausgiebig genutzt. Dabei kann jede:r Mitarbeiter:in interessante nachhaltige Themen oder Verbesserungsvorschläge für unseren Büroalltag teilen.

Die Einführung der „Rebowls“ war ein solcher Vorschlag zur Minimierung von Verpackungsmüll. Dabei handelt es sich um nachhaltige Mehrwegschalen, die wir beim Kauf unseres Mittagessens benutzen können, um Einwegverpackungen zu vermeiden.

Um das Officemanagement noch nachhaltiger zu machen, haben wir recyclebare Papierhandtücher sowie Toilettenpapier eingeführt. Dadurch möchten wir, zusätzlich zu der Digitalisierung von Unterschriften, dazu beitragen, dass unnötiger Papierverbrauch minimiert wird.

Da die Alexander Thamm GmbH Experte für Data und AI ist, ist es für uns selbstverständlich, dass wir Forschungsprojekte durchführen, um dadurch das Vorantreiben von innovativen und nachhaltigen Themen voranzubringen. Hierbei arbeiten wir eng mit verschiedenen engagierten Hochschulen, Universitäten, Vereinen und Initiativen zusammen.

Wir halten es zudem für wichtig nicht nur Ressourcen zu verbrauchen, um unsere wirtschaftlichen Ziele zu erreichen, sondern wir möchten einen Teil zurückgeben, indem wir an gemeinnützige Vereine spenden. Dieses Jahr haben wir uns für Wiesenliebe Nürtingen e. V. entschieden, die sich mit ihrem Weideprojekt „Wiesenliebe“ für die Erhaltung der gefährdeten Terrasse Alpines Steinschaf einsetzen. Auch Green City e. V., bei denen wir 2021 beigetreten sind, konnten durch unsere Spende weitere Projekte umsetzen, um München ein Stück grüner, lebenswerter und zukunftsfähiger zu gestalten.

Statement Jannis Jakobi

„Als ich auf der Suche nach einem Praktikumsplatz war, wurde ich durch eine Bekannte, welche sich bei „Green City“ engagiert, auf die [at] aufmerksam. Positiv beeindruckte mich sofort, wie das Unternehmen sich zu Themen wie CSR & Nachhaltigkeit positioniert. Nach meiner erfolgreichen Bewerbung und den ersten Schritten im Unternehmen, war ich überrascht und gleichermaßen begeistert, wie stark das Engagement bzgl. des Klimaschutzes aller [at]-ler war. Angefangen bei wiederbenutzbaren Schüsseln fürs Mittagessen, zu Aktionen in Kooperation mit Green City bis hin zu Klimaneutralität. In meiner Zeit hier im Unternehmen konnte ich feststellen, dass dauernd versucht wird etwas für den Klimaschutz zu machen. Ob die Planung zum Umstieg auf recycelte Papierhandtücher, oder Beschäftigung mit der Thematik „Solarpanel fürs Büro“, es gibt immer jemanden, der sich Gedanken darum macht.“



Jannis Jakobi
Schülerpraktikant im
Office- & Eventmanagement

Statement Mica Ofner

„Seitdem ich bei [at] bin, habe ich den Cappuccino mit Hafermilch für mich entdeckt und trinke seither sehr gerne Kaffee. Ein richtiger Fan bin ich zudem geworden, als ich erfuhr, dass wir Fairtrade gekennzeichnete Ware, die aus fairem Handel stammen und bei deren Herstellung bestimmte soziale, ökologische und ökonomische Kriterien eingehalten werden, verwenden. Somit unterstütze ich den fairen Handel, bei dem die Erzeuger auch für ihre Produkte einen Mindestpreis erhalten, der von der Fair-Trade Organisation bestimmt wird.“



Mica Ofner
Senior Accounting Manager

Statement Nicole Hareza

„Ich persönlich finde es wichtig und vorbildlich, dass [at] einen so großen Wert auf Maßnahmen setzt, um das Klima zu schützen. Ihnen ist bewusst, wie wichtig dieses Thema ist und es wird nicht nur darüber gesprochen, sondern konkrete Handlungen definiert und umgesetzt. Ein gutes Beispiel dafür ist die Klimaneutralität, die ein bedeutsamer Schritt war, nicht nur, um den verursachten CO2-Ausstoß zu kompensieren, sondern, um sich die Belastung unserer Ressourcen mit Zahlen vor Augen zu führen und alle Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren.“



Nicole Hareza
Operations & Purchasing Manager

Statement Matthias Lein

„Nachhaltiges Engineering bedeutete in der Vergangenheit oft den Einsatz von „zukunftsicheren“, „skalierbaren“ Technologien. Diese einseitige Ausrichtung auf zukünftiges Wachstum ist inzwischen passé. Fast alle unsere Kund:innen haben erkannt, dass nachhaltiges Engineering in der Cloud nicht nur den CO2-Fußabdruck verkleinern kann, sondern sich auch ganz konkret durch Einsparungen im Verbrauchsbudget niederschlägt. Als Plattformarchitekten optimieren wir dabei alle Aspekte. Von der Auswahl der Rechenzentren und Verfügbarkeitszonen in Hinblick auf die Versorgung mit grüner Energie, über elastische Skalierbarkeit von Plattformkomponenten, um bedarfsgerechten Verbrauch sicherzustellen, bis zur Anpassung der eingesetzten Algorithmen, um eine nicht erforderliche Über-Optimierung.“



Matthias Lein
Practice Lead Data Factory



Wir können mit Stolz sagen, dass [at] seit August 2022 als klimaneutrales Unternehmen agiert. Das bedeutet konkret, dass wir unseren CO₂-Fußabdruck mit Hilfe unseres Partners ClimatePartner anhand verschiedener Messungen in allen betroffenen Bereichen bestimmt und entsprechend durch den Erwerb von Zertifikaten vollständig kompensiert haben.

Mithilfe einer Abstimmung aller Kollegen:innen haben wir uns dazu entschieden, unsere CO₂-Kompensation zur Unterstützung indigener Völker beim Schutz ihrer Wälder einzusetzen.

Diese Initiative schützt 1.150.200 Hektar tropischen Regenwald und bewahrt dessen Biodiversität. Es bietet Bildung, Gesundheitsversorgung,

sanitäre Einrichtungen und Ernährungssicherheit für 16.000 Indigene. Das Projekt arbeitet Hand in Hand mit den Gemeinden, um ihre Lebensbedingungen zu verbessern und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern.

Uns ist jedoch ebenfalls bewusst, dass die alleinige Kompensation nicht ausreicht, um den Klimawandel zu stoppen. Aus diesem Grund werden wir fortan analysieren, welche nachhaltigen Maßnahmen wir im gesamten Unternehmen implementieren können, um unseren Beitrag für eine lebenswerte Welt für zukünftige Generationen zu leisten.



Carbon neutral Company

ClimatePartner.com/19181-2208-1001

SDG16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT & STARKE INSTITUTIONEN



SDG16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT & STARKE INSTITUTIONEN

friedliche und inklusive Gesellschaften
für eine nachhaltige Entwicklung fördern

Am 24. Februar 2022 ist die Welt, wie wir sie bisher kannten, für einen kurzen Moment eingefroren. Russland ließ durch eine Invasion der Ukraine den seit dem Jahre 2014 Russisch-Ukrainischen-Krieg eskalieren. Vielen Menschen wurde an diesem Tag bewusst, dass Frieden, Gerechtigkeit und das Bestehen starker Institutionen, keine Selbstverständlichkeit ist. Nicht einmal im Jahr 2022. Die Destabilisierung der Wirtschaft, des Friedens und des Vertrauens geht uns alle etwas an. Auch uns als Alexander Thamm GmbH war schnell bewusst, dass wir als Unternehmen im europäischen Wirtschaftsraum, in einer solchen Situation eine besondere Verantwortung tragen. Getreu unseres Grundsatzes, dass wir uns für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft einsetzen, wurde kurz nach Beginn der tragischen Ereignisse in der Ukraine eine interne Spendenaktion ins Leben gerufen. Bei dieser Spendenaktion wurden unsere Mitarbeiter:innen von der Geschäftsleitung darum gebeten, mit Hilfe von Geldspenden eine beliebige Organisation/Initiative mit Fokus auf Soforthilfe für die Ukraine zu unterstützen. Als zusätzlicher Anreiz wurde die Aktion mit dem Versprechen beworben, dass der erzielte Endbe-

trag von der Alexander Thamm GmbH verdoppelt würde. Hierbei wurde ein Betrag in Höhe von 18.165 € durch unsere Mitarbeiter:innen gesammelt, welcher zunächst von [at] auf 20.000 € aufgerundet und im Nachgang, wie versprochen, durch weitere 20.000 € seitens des Unternehmens ergänzt wurde. Folglich konnten insgesamt 40.000 € für verschiedene, das Thema betreffende Hilfsmaßnahmen/Organisationen gespendet werden. Mit großem Stolz erfüllt uns zudem, das selbstständige Entstehen von Initiativen von Mitarbeiter:innen im Zusammenhang mit dieser Krise. Beispielsweise wurden sehr zeitnah (im März 2022), Sachspenden in Form von Lebensmitteln in Dosen, diverse Kleidungsstücke in verschiedenen Größen und Hygieneartikel wie Windeln organisiert und über Kontakte an die entsprechenden Stellen gebracht. Des Weiteren startete eine ukrainische Kollegin eine Spendenaktion, bei welcher Mitarbeiter:innen durch Geldspenden Thermounterwäsche für Menschen im Kriegsgebiet sowie Transporte finanzieren konnten.

Statement
Anna Krymova



Anna Krymova
Data Scientist



“The first ten days of the war in Ukraine were very stressful for me. I was following the news from my family who were in Kharkiv almost every minute, I hardly ate and did not sleep. At some point, my mother called and said goodbye to me - I do not wish anyone to experience such horror. The worst thing was the uncertainty and inability to help. On March 18, a missile hit our house. Fortunately, my family had left Kharkiv two weeks before. It was then that I had the strength to live and fight for our freedom. At first, together with friends, we organized a volunteer fundraiser for a bus to evacuate people. In such a situation, you can't just sit idly by, you must do something all the time. Then, in autumn, together with Kharkiv volunteers, we opened a fundraiser for thermal underwear for our defenders from the border areas.

Both times we received incredible support from

our colleagues from Alexander Thamm GmbH: whole families of our colleagues joined us. Together we managed to collect more than 2800 euros: 1350 for the bus and 1500 for thermal underwear for 47 of our defenders. It is a great pleasure when you see the result of your work, and when you know that you are helping the people of Ukraine and Ukrainian defenders to keep peace in your hometown. Unfortunately, the war is still on, so any activity aimed at achieving peace is organically woven into my life and the lives of my friends and family. Not thinking about the war now for me is the same as not thinking and not caring about peace -- somehow it does not make sense. I just want my family and the families of millions of Ukrainians to be able to return home and get back to their lives. In this case, helping the Ukrainian army is the only real opportunity to speed up this process.”



#StandWithUkraine

Bei der Festigung und Stärkung unseres Unternehmens als stabiler Teil einer zukunftsfähigen europäischen Wirtschaft, achten wir unter anderem auf gelebte Wertschätzung und ein faires Miteinander im Arbeitsalltag. Seit diesem Jahr bieten wir allen Mitarbeiter:innen die Teilnahme an einer „BAV“ (Betrieblichen Altersvorsorge) über ein Partnerunternehmen an. Wir möchten als Unternehmen auch an morgen und nicht nur an heute denken und machen uns Gedanken darüber, wie die Zukunft jedes einzelnen unserer Mitarbeiter:innen aussehen wird. Wir stehen in stetigem Austausch mit allen Mitarbeiter:innen und scheuen nicht vor unangenehmen Themen zurück. Stets mit dem Ziel, eine starke Umgebung zum Wohle aller zu gewährleisten, im Blick. Hierbei sind wir bestrebt, dass die Entscheidungsfindungen auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist. Schreckliche Situation wie ausbrechende Kriege, oder Pandemien, machen deutlich, wie fragil unser Zusammenleben ist. Als Unternehmen versuchen wir auch deshalb, ein sicheres Arbeitsumfeld für uns und unsere Mitmenschen auf-

zubauen. Zunächst leben wir eine Kultur von Chancengleichheit und sprechen uns gegen jegliche Diskriminierungen wie beispielsweise Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der politischen Überzeugung, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion, etc., aus. Wir respektieren und wertschätzen die persönliche Würde, die Privatsphäre und jegliche Persönlichkeitsrechte aller Individuen. Anwendungen körperlicher, oder psychischer Gewalt, oder Drohungen in jedweder Form werden von uns nicht angewandt und gleichermaßen von uns verurteilt. In Bezug dessen ist uns unsere Verpflichtung gegenüber dem Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG), sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bewusst. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von offenen Dialogen und Transparenz über alle vorhandenen Bereiche. Das Pflegen und Weiterentwickeln eines kontinuierlichen Feedbackprozesses liegt uns dabei besonders am Herzen. Alle Mitarbeiter:innen der [at] wird die Möglichkeit geboten ihr Anliegen, Ideen, Sorgen oder Kritikpunkte, ohne Angst vor Sanktionen, zu äußern.

Gewährleistet wird dies unter anderem durch wöchentliche, anonyme Umfragen seitens unserer HR-Abteilung.

Eine gerechte, marktübliche Vergütung in Kombination, mit auf die individuelle Situation angepassten Arbeitszeiten mit verschiedenen Zeitmodellen und basierend auf arbeitsrechtlichen Vorgaben, ist bei uns selbstverständlich. Ebenso verhält es sich mit unseren Einstellungs- und Beförderungprozessen. Transparent einsehbare Kriterien legen offen, welchem Ablauf hierbei gefolgt wird. Unbefristete Arbeitsverträge und standardisierte Karrierewege bieten unseren Mitarbeiter:innen Sicherheit und die Möglichkeit zukunftsorientierte Entscheidungen treffen zu können.

Es steht unserer Mitarbeiter:innen frei, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und/oder Kollektivverhandlungen zu führen. Im Falle gesetzlicher Einschränkungen bzgl. Der Vereinigungsfreiheit bzw. des Rechtes auf Kollektivverhandlungen, werden intern Lösungen gefunden und alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses ermöglicht.

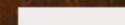
Weiter ist anzumerken, dass die Alexander Thamm GmbH jegliche Form von Zwangs-, Sklaven-, Kinder-, oder derart vergleichbare Arbeit strikt ablehnt und bei Entdecken solcher Tätigkeiten rechtliche Schritte einführt. Uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Arbeit aus freiem Willen heraus tätigt und ihnen bewusst ist, dass eine Beendigung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses immer eine der vorliegenden Optionen für sie ist.

Zur Ausübung unserer Beratungsleistung benötigen wir qualifiziertes Personal, weshalb die Risikoeinschätzung hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit derzeit als sehr gering eingeschätzt wird. Bzgl. rechtlich besonders schützenswerter Mitarbeiter:innen, wie z.B. schwangere Frauen, oder körperlich beeinträchtigte Personen, wird seitens AT auf das strikte Einhalten besonderer Vorschriften geachtet und dieses auch in die Belegschaft kommuniziert.

03

CORPORATE DIGITAL RESPONSIBILITY

CDR, Corporate Digital Responsibility, ist unserer Ansicht nach das nächste große Themenfeld zukunftsfähiger Unternehmen. Hierbei geht es nicht nur um die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, sondern vielmehr ebenso um die freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen. Wir als [at] übernehmen schon jetzt Verantwortung im digitalen Wandel. Wir freuen uns, Sie auf dieser spannenden Reise von Anfang an mitnehmen zu dürfen.



Mit dieser Grundlage und nicht zuletzt durch unser eigenes Tätigkeitsfeld in einem aktiven Marktumfeld, ist es für die Alexander Thamm GmbH als selbstverständlich anzusehen, eine „Null-Toleranz“-Politik in Bezug auf Korruptions- und Datenschutzverstöße zu verfolgen.

Das Thema Digitalisierung wird, nicht zuletzt durch das Auftreten der Corona-Pandemie, immer präsenter und somit auch die Frage, wie man mit einer solch rasanten Entwicklung dessen als Unternehmen verantwortlich umgehen soll.

Daten und ihre Erfassung und Verarbeitung beschäftigen viele Führungsetagen und sind allgegenwärtig. Der verantwortungsvolle Umgang der Datenverarbeitung, die sog. Corporate Digital Responsibility, ist demgegenüber noch nicht so verbreitet, wie es bei der Nutzung der vorhandenen Datenmengen in Deutschland wünschenswert wäre.

Wir als [at] stellen uns nicht erst seit gestern diesem wichtigen Bereich und wollen mit gutem Beispiel voran gehen.

Bei allen Geschäftsaktivitäten werden intern daher höchste Integritätsstandards zugrunde gelegt.

Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung in jeglicher Form, sind für uns keine Mittel, um andere Personen und Organisationen im öffentlichen oder privaten Sektor zu beeinflussen. Überdies bezieht sich diese grundsätzliche Haltung auch auf den Umgang mit Spendentätigkeiten und den Bereich bzgl. Geschäftsessen und Veranstaltungen. Jedwede Verstöße werden sofort geahndet und sanktioniert.

Ebenso der Thematik der Geldwäscheprävention wird sich im Hause der Alexander Thamm GmbH vollumfänglich gestellt. Insbesondere wird sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligt und es werden alle Mitarbeiter: innen, sowie Geschäftspartner: innen aufgefordert, unter Einschluss von Barmitteln, welche einen Geldwäscheverdacht begründen können, diesen umgehend einer Prüfung durch unsere Finanz- bzw. Legalabteilung durchlaufen zu lassen.

Im Berichtszeitraum, Januar 2022 bis Dezember 2022, wurden weder Compliance-Verstöße noch Fälle von Korruption im Umfeld der [at] gemeldet bzw. aufgedeckt. Demgemäß liegen auch keine Strafen, oder laufende rechtliche Er-

mittlungen, gegen das Unternehmen oder beim Unternehmen beschäftigte Personen vor. Auf folgende Entwicklungen im Unternehmen bzgl. Der Thematik „Corporate Digital Responsibility“ und Anti-Korruption können wir bereits stolz zurückblicken:

Bereits im Jahre 2021 wurde sich intern stark mit der Frage beschäftigt, welche Grundregeln und Werte im Unternehmen gelebt werden sollen. Getreu unseres Musketier-Prinzips, „einer für alle und alle für einen“, war uns schnell bewusst, dass eine nachhaltige, gerecht und faire Zukunft, nur gemeinsam zu erreichen ist. Der von uns entwickelte Verhaltenskodex richtet sich mit seinen verpflichtenden Vorgaben nicht nur an alle Mitarbeiter: innen der [at], sondern dient gleichermaßen als Orientierungshilfe für jegliche unserer Geschäftspartner: innen. Als Richtlinie hilft uns der Code of Conduct ein faires und nachhaltiges Miteinander zu gewährleisten. Unsere Geschäftspartner: innen, alle mit uns in Kontakt stehenden Dienstleister: innen und alle Mitarbeiter: innen der [at] haben die Einführung unseres Verhaltenskodexes positiv angenommen und für unsere tägliche Zusammenarbeit begrüßt und akzeptiert. Die niedergeschriebenen Inhalte, werden fortlaufend auf Aktualität überprüft und ggfs. überarbeitet und/oder angepasst, um den neuesten Entwicklungen gerecht werden zu können.

Werfen Sie gerne einen Blick auf unser Dokument (hier Verlinkung auf Website zum Code of Conduct).

Vertrauen wird bei uns großgeschrieben, nicht nur, wenn wir uns im Unternehmensalltag mit Mitarbeiterdaten beschäftigen, sondern insbesondere dann, wenn wir im Rahmen unserer Tätigkeit und Projekte Zugang zu sensiblen Kundendaten erhalten. Datenschutz und IT-Sicherheit haben oberste Priorität und werden durch [at] durch folgende Maßnahmen gewährleistet. Zunächst wurden alle Mitarbeiter: innen des Unternehmens verpflichtend aufgefordert eine Datenschutzbildung zu absolvieren. Seit 2021 sind sich nunmehr alle im Unternehmen Beschäftigte über die Wichtigkeit der Thematik bewusst. Selbstverständlich ist seitdem die Schulung im Onboarding für Neuzugängen verpflichtend. Des Weiteren sind alle Mitarbeiter: innen dazu



verpflichtet im Tool „SoSafe“ diverse Kurse zu durchlaufen. Hierbei werden die Teilnehmer insbesondere zur Thematik IT-Sicherheit, Phishing, Datenschutz und Arbeitssicherheit sensibilisiert, indem kritische Vorfälle simuliert werden. Ergänzend besteht das Angebot von IT-Security Schulungen, nicht nur für unseren internen Bereich, sondern auch für externe Nutzer. Dies führte bis zum heutigen Tag zu einer merklichen Steigerung des Bewusstseins im Bereich „IT-Sicherheit“.

Nach Erhalt der TISAX Zertifizierung mit sehr hoher Schutzklasse im Jahre 2021, konnten wir uns in diesem Jahr auf die Einführung und erstmalige Zertifizierung der ISO 27001 (Informationssicherheitsmanagement System) und ISO 9001 (Qualitätsmanagementsystem) bei [at] konzentrieren.

Die Zertifizierung erfolgte in drei Stufen, beginnend mit einem sog. Voraudit im Mai, gefolgt von Stufe 1 im Juli und Stufe 2 im September 2022. Im Vorfeld waren wir als Unternehmen gefordert unsere Prozesse zu optimieren ausführliche Dokumentationen zu erstellen, sinnvolle Standards zu erarbeiten, Schulungen in den betroffenen Bereichen durchzuführen und KPI's abzuleiten. Hierbei wurden wir von Anfang an durch unser Management unterstützt. Nach einigen Monaten intensiver Arbeit durften wir uns über eine erfolgreiche Zertifizierung in beiden oben genannten Bereichen freuen.

Nichtsdestotrotz, getreu dem Motto „der Weg ist das Ziel“, ist uns bewusst, dass dies nur die ersten Schritte in eine nachhaltigere, verantwortungsvollere Zukunft sind. Durch stetiges Feedback, Weiterbildung und Recherchen versuchen wir weiterhin den jeweils aktuellen Gegebenheiten gerecht werden zu können und sind gespannt, was das nächste Jahr für Herausforderungen für uns bereithält.



Statement Mercedes Hauptkorn

„Um das wichtige Thema Datenschutz weiter zu optimieren, hat sich die [at] Anfang des Jahres dazu entschieden, die Position des Data Protection Managers (Datenschutzkoordinator) zu schaffen, für welche ich dann zum 1.4.2022 als zertifizierte Datenschutzbeauftragte eingestellt wurde. Darauf folgend haben wir zum 1.6.2022 den externen Datenschutzbeauftragten gewechselt und die DataCo. GmbH, bekannt unter DataGuard, beauftragt und offiziell gemeldet.“

Innerhalb von Projekten, die personenbezogene Daten verwenden, werden unsere Projektmitarbeiter:innen auf die Auftragsverarbeitungsverträge, sowie projektspezifische Begebenheiten sensibilisiert. Hierbei werden auch nationale Datenschutzgesetze des Auftraggebers inkludiert. Für alle Mitarbeiter:innen haben wir das Schulungstool SoSafe implementiert. Innerhalb von SoSafe werden unsere Mitarbeiter zu Informationssicherheit, Datenschutz und Arbeitssicherheit jährlich geschult.

Um unsere gelebte Datensicherheit zu Visualisieren haben wir eine Zertifizierung der ISO/IEC 27001 durch den TÜV Rheinland durchführen lassen. Bei einer Zertifizierung werden durch Auditoren Dokumentationen, vor allem auch die örtlichen Begebenheiten überprüft und zusätzlich Verbesserungsvorschläge gemacht. Die Zertifizierung hat in verschiedenen Standorten stattgefunden.“

Mercedes Hauptkorn
Data Protection Manager



04



BLICK IN DIE ZUKUNFT

Wir als [at] sind stolz darauf, welche nachhaltigen Maßnahmen wir bisher umsetzen konnten. Doch uns ist auf der anderen Seite bewusst, dass wir auch in den nächsten Jahren stetig analysieren müssen in welchen Bereichen Verbesserungspotenzial besteht. Denn wir möchten unseren Beitrag für die derzeitige sowie späteren Generationen leisten. Aus diesem Grund haben wir einen Blick in die Zukunft vorgenommen und unsere zukünftigen Maßnahmen festgelegt.



ÖKONOMIE

Expansion durch weitere Standortöffnungen
Mitarbeiterzuwachs (auch Trainees, Werkstudenten, Azubis)
Optimierung der Organisationsstruktur, Prozesse & internen Kommunikation

ÖKOLOGIE

Ausarbeitung von CO2-Reduzierungsmaßnahmen
Verfolgung der Verbesserung des EcoVadis-Rankings
Noch mehr Fokus auf nachhaltige Anbieter und deren Lieferketten
(nachhaltige Beschaffung)
Nachhaltigkeit in der IT-Beschaffung



SOZIALES

Erweitertes und vielfältigeres kostenloses Schulungsangebot
Weitere Benefits für Mitarbeiter:innen
Erweiterung des sozialen Engagements





Marc Böggemann
Senior Operations & Process Manager
Marc.Böggemann@alexanderthamm.com

„Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht ist für mich wieder ein idealer Zeitpunkt, um auf die Erfolge dieses Jahres zurückzublicken und gleichzeitig Schwerpunkte für das kommende Jahr zu setzen. Ich freue mich daher, das Thema Nachhaltigkeit sowohl intern als auch extern vorantreiben zu können und für jeden Austausch und jede Anregung zur Verfügung zu stehen.“



Nicole Hareza
Operations & Purchasing Manager
Nicole.Hareza@alexanderthamm.com

„Der jährliche Nachhaltigkeitsbericht ist für Unternehmen jeder Größe die perfekte Gelegenheit, ihren Status quo in den verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit zu ermitteln und daraus weitere notwendige Maßnahmen abzuleiten. Da [at] sich der Bedeutung einer kontinuierlichen Entwicklung bewusst ist, haben wir uns entschlossen, den Bericht auch in diesem Jahr zu erstellen. Wir hoffen, dass wir damit allen einen ehrlichen Einblick in unser Unternehmen und seine Kultur geben können und freuen uns jederzeit über Fragen, Kritik und einen offenen Austausch.“



Sophia Anthes
Senior Project- & Process Manager
Sophia.Anthes@alexanderthamm.com

„Gemeinsam stärker. Unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die Erstellung unseres Berichts sowie der Blick über den Tellerrand finden intern in Form einer umfassenden Kommunikation statt, auch über unsere Abteilung hinaus. Wir freuen uns, Ihnen auch mit dem diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht wieder einen umfassenden Überblick über die Themen bei [at] zu geben. Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich gerne an mich wenden, denn jeder Austausch bringt uns einen Schritt näher an eine nachhaltigere Zukunft.“



Sirtan Zaefferer
Senior Communicationsmanager
Sirtan.Zaefferer@alexanderthamm.com

Content & Editorial



Philipp Beitlich
Senior Branddesigner & Brandspecialist
Philipp.Beitlich@alexanderthamm.com

Layout & Design