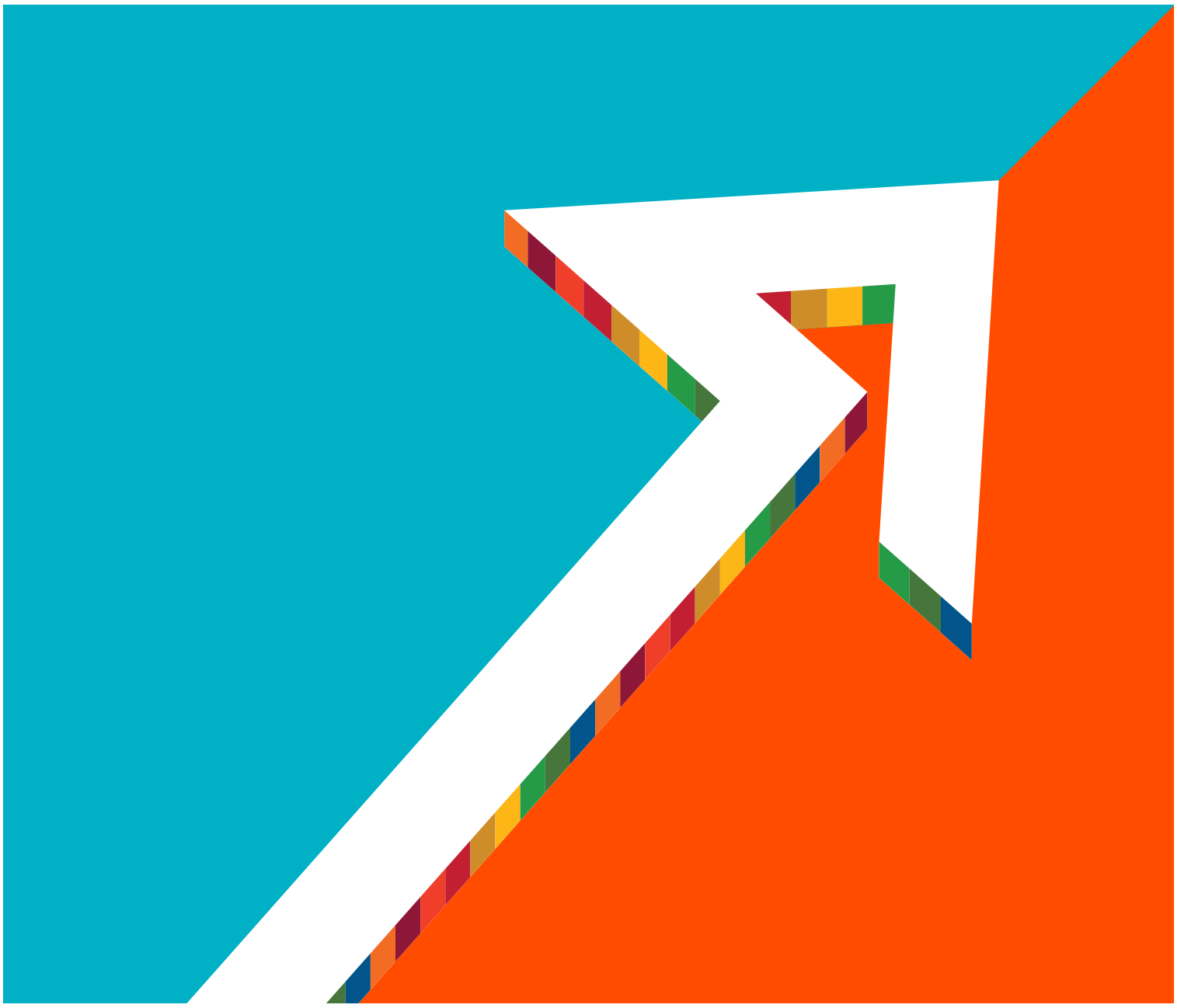


Nichtfinanzieller (Konzern-)Bericht 2019

AUFBRUCH IN EINE NEUE ÄRA.

SICHER.
INNOVATIV.
AN IHRER SEITE.

QSC AG



Liebe Leserinnen und Leser,

die Digitalisierung ist nicht nur für QSC und ihre Kunden das Zukunftsthema; sie revolutioniert auch das wirtschaftliche und soziale Leben, sorgt für enorme Effizienzsteigerungen und ist mit der Erschließung ganz neuer Märkte ein wichtiger Wachstumstreiber. Damit beschleunigt sie fast alle Prozesse und dringt tief in unser tägliches Leben ein. Das führt dazu, dass Digitalisierung oft mit Beschleunigung gleichgesetzt und als Überforderung, ja sogar Bedrohung erlebt wird.

Umso erstaunlicher ist für sehr viele Bürgerinnen und Bürger die Erfahrung, wie sehr die Digitalisierung in der Corona-Krise für Entschleunigung sorgt, wie sie die Lebensqualität erhöhen und auch die Gesundheit und den bewussteren Umgang mit dem persönlichen Umfeld fördern kann.

Dank der frühzeitigen Digitalisierung aller unserer Arbeitsplätze konnten bei QSC alle Mitarbeiter mit dem Beginn der Pandemie ins Home-Office wechseln und nahezu reibungslos mit Kunden, Partnern, Lieferanten und Kollegen weiterarbeiten sowie den stabilen Betrieb gewährleisten. Bei unseren Kunden bewährten sich unsere digitalen Lösungen in ähnlicher Weise.

Das beweist vor allem eines: Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind kein Widerspruch. Eher im Gegenteil, sinnvoll eingesetzte Digitalisierung fördert Nachhaltigkeit.

2019 war das Jahr, in dem Nachhaltigkeit stärker als je zuvor an Bedeutung gewann. Auch bei QSC. Wir übernehmen Verantwortung und verpflichten uns, bei allen Wachstumsbestrebungen unseren Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit und Existenzsicherung künftiger Generationen zu leisten. Dabei bietet nach unserer Auffassung die Digitalisierung besondere Chancen. Mithilfe digitaler Lösungen lässt sich nämlich deutlich ressourcenschonender und kohlenstoffärmer arbeiten als ohne den Einsatz digitaler Technologien. So machen Videokonferenzen Geschäftsreisen überflüssig, ein digitales Warenwirtschaftssystem dämmt Überproduktion ein, und in der Produktion selbst werden dank digitaler Steuerung deutliche Ressourceneinsparungen erzielt. Diese Einsparungen wiegen nach unserer Einschätzung auch die möglicherweise erhöhten Stromverbräuche von Rechenzentren und die daraus resultierenden höheren CO_2-Emissionen auf – insbesondere wenn man hier ganz auf erneuerbare Energien setzt, wie QSC es bereits tut.

Erfahrungen wie diese bestärken uns in unserer Entscheidung, die Digitalisierung im Mittelstand mit aller Kraft voranzutreiben und dabei Nachhaltigkeit auch in unserem Markenkern zu verankern.

Seit Januar 2020 liegt die Verantwortung und Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen bei unserer neu ernannten Corporate-Social-Responsibility-Managerin. Sie wird in ihrer Arbeit durch eine CSR-Arbeitsgruppe aus Vertretern der Unternehmensbereiche unterstützt. Im laufenden Geschäftsjahr liegt ein Schwerpunkt auf der Erarbeitung einer eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie, auf der Formulierung entsprechender Ziele sowie auf der Schaffung einer DNK-konformen Berichterstattung.

Der vorliegende Bericht informiert umfassend, welche Nachhaltigkeitsschwerpunkte wir uns bereits 2019 gesetzt haben, welche Maßnahmen wir verfolgen und was wir für die Zukunft planen. Es ist unser erster eigenständiger nichtfinanzieller Bericht und markiert damit auch in Bezug auf Nachhaltigkeit unseren Aufbruch in eine neue Ära.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Köln, im April 2020



Jürgen Hermann
Vorstand

INHALT

06 Unternehmen und Anmerkungen zum Bericht

07 Strategie

08 Beitrag zur Erfüllung der 17 „Sustainable Development Goals“ (SDGs)
09 Wesentlichkeitsanalyse
11 Tiefe der Wertschöpfungskette

12 Regeln, Prozesse und Kontrolle

13 Wesentliche ökonomische Nachhaltigkeitsthemen

13 Kundenzufriedenheit und -bindung
14 Geschäftliche Resilienz durch Innovationen

15 Wesentliche soziale Nachhaltigkeitsthemen

15 Informationssicherheit und Datenschutz
16 Ethische Geschäftspraktiken und Compliance
18 Mitarbeiterbindung und -entwicklung, Ausbildung und Nachwuchssicherung

24 Wesentliche ökologische Nachhaltigkeitsthemen

24 Energieeffiziente Rechenzentren im Fokus des Ressourcenmanagements
26 Klimarelevante Emissionen

27 Social Responsibility

27 Menschenrechte
27 Soziales Engagement
28 Politische Einflussnahme

29 Weitere Informationen

UNTERNEHMEN UND ANMERKUNGEN ZUM BERICHT

QSC ist der Digitalisierer für den deutschen Mittelstand. Das Unternehmen ermöglicht seinen Kunden, Geschäftsprozesse und Geschäftsmodelle hochflexibel und effizient zu digitalisieren. Dafür verfügt QSC über langjährige Technologie- und Anwendungserfahrung in den Bereichen Cloud, Colocation, SAP und Internet of Things (IoT). Unser Leistungsportfolio entspricht exakt den Bedürfnissen des Mittelstands im Zeitalter der Digitalisierung: von standardisierten Pay-as-you-use-Services bis zu individualisierten Komplettlösungen für die Branchen Handel, produzierendes Gewerbe und Energie. Bis zum 30. Juni 2019 gehörten auch Telekommunikationsdienste zu unserem Leistungsspektrum. Mit dem Verkauf der dafür verantwortlichen Tochtergesellschaft Plusnet GmbH verabschiedete sich QSC aus diesem Geschäftsbereich. Der entsprechende Vertrag mit der EnBW Telekommunikation GmbH, einer Tochter der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, wurde am 6. Mai 2019 geschlossen. Der Verkauf von Plusnet markierte zugleich einen Meilenstein auf dem Weg in eine neue Wachstumsära: Seitdem konzentriert sich QSC auf das wachsende Cloud-, SAP- und IoT-Geschäft mit mittelständischen Unternehmen. Am Hauptsitz in Köln und an weiteren Standorten in ganz Deutschland beschäftigt QSC insgesamt rund 900 Mitarbeiter.

Erster eigenständiger nichtfinanzieller Bericht. Der nachfolgende gesonderte nichtfinanzielle (Konzern-)Bericht erläutert das nachhaltige Wirtschaften von QSC. Er enthält die in §§ 289b ff. bzw. 315b und c HGB geforderten Themen und wurde vom Aufsichtsrat geprüft. Seine Struktur lehnt sich an den Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) an. Für das Geschäftsjahr 2020 werden wir erstmals zu allen 20 Kriterien des DNK informieren. Der vorliegende Bericht beachtet bereits die Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission. Bei der Verwendung von Begriffen wie „Mitarbeiter“ sind selbstverständlich alle Geschlechter inbegriffen. Der besseren Lesbarkeit halber verzichtet dieser Bericht auf die Nennung jeder einzelnen geschlechtsspezifischen Wortform.

STRATEGIE

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Gesellschaft und Umwelt liegt bereits in der Natur unseres Geschäftsmodells: Als Digitalisierer für den deutschen Mittelstand erleichtern wir unseren Kunden den Übergang in das neue, in vielerlei Hinsicht ressourcenschonende Zeitalter. Die Schaffung nachhaltiger Werte ist Teil der Unternehmensstrategie und leitet sich aus unserem Kerngeschäft ab.

Neue Stelle für Corporate Social Responsibility (CSR). Der Verkauf des Telekommunikationsgeschäfts zum 30. Juni 2019 markierte für QSC nicht nur den Beginn einer neuen Wachstumsära, sondern auch einer neuen Ära der Nachhaltigkeit. Seit Januar 2020 liegt die Verantwortung und Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen bei unserer neu ernannten Nachhaltigkeitsbeauftragten. Sie wird in ihrer Arbeit durch eine CSR-Arbeitsgruppe aus Vertretern der Unternehmensbereiche unterstützt. Im laufenden Geschäftsjahr liegt ein Schwerpunkt auf der Erarbeitung einer eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie, auf der Formulierung entsprechender Ziele sowie dem Aufbau einer DNK-konformen Berichterstattung.
Einen ersten Meilenstein hat das interdisziplinäre Team im laufenden Geschäftsjahr bereits durch die intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Unternehmensbeitrag zu den 17 „Sustainable Development Goals“ (SDGs) zur Verwirklichung der „Agenda 2030“ der Vereinten Nationen erreicht. Dadurch haben wir ein einheitliches Grundverständnis der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimensionen von Nachhaltigkeit geschaffen und eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen.



Die „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen

Beitrag zur Erfüllung der 17 „Sustainable Development Goals“ (SDGs)

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Beitrag QSC bereits heute zur Umsetzung relevanter SDGs leistet:

Ziele der Vereinten Nationen	QSCs Beitrag
 Ein **gesundes Leben** für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.	Als Arbeitgeber fühlen wir uns in der Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir schaffen für sie ein vertrauensvolles und gesundes Arbeitsumfeld mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit.
 Inklusive, gleichberechtigte und **hochwertige Bildung** gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.	Wir legen größten Wert auf die berufliche Weiterqualifizierung unserer Fach- und Führungskräfte. Unsere QSC-Academy bietet vielfältige Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Qualifizierung. Betriebliche Ausbildung und duales Studium sowie spezielle Juniorenprogramme schaffen vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für den Nachwuchs.
 **Geschlechtergleichstellung** erreichen und alle Frauen zur Selbstbestimmung befähigen.	Wir setzen uns gezielt für die Förderung von Frauen in MINT-Berufen und Frauen in Führungspositionen ein.
 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner **Energie** für alle sichern.	Wir betreiben eigene Rechenzentren, um unsere Produkte und Dienste bereitzustellen. Sie werden zu 100 % mit Strom aus regenerativen Energiequellen betrieben.
 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges **Wirtschaftswachstum**, produktive Vollbeschäftigung und **menschenwürdige Arbeit** für alle fördern.	Als Digitalisierer für den Mittelstand leisten wir wichtige Beiträge zu einer ressourcensparenden, nachhaltigen Wirtschaft. Wir achten auf gute Arbeitsbedingungen und unterstützen unsere Mitarbeiter darin, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.
 Eine widerstandsfähige **Infrastruktur** aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige **Industrialisierung** fördern und **Innovationen** unterstützen.	Wir unterstützen den Mittelstand bei der Digitalisierung und damit beim Übergang in das Industrie-4.0-Zeitalter. Wir entwickeln, oft gemeinsam mit Kunden, Innovationen und treiben so das Vordringen digitaler Services voran.
 Für **nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster** sorgen.	Wir achten auf den sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen. Unser Leistungsportfolio ermöglicht es Kunden, nachhaltige Produktionsmuster zu leben.
 Umgehend Maßnahmen zur **Bekämpfung des Klimawandels** und seiner Auswirkungen ergreifen.	Seit 2018 betreiben wir unsere Rechenzentren zu 100 % mit Strom aus regenerativen Energiequellen und verbessern kontinuierlich deren Energieeffizienz. Zudem achten wir auf eine nachhaltige Mobilität, modernisieren unseren Fuhrpark und bieten Alternativen zu Pkw-Fahrten.
 **Friedliche und inklusive Gesellschaften** für eine nachhaltige Entwicklung fördern.	Der Schutz und die Sicherheit der Daten von Kunden sind für unser Geschäftsmodell essenziell und Voraussetzung für eine friedliche Gesellschaft. Mit ethischen Geschäftspraktiken und einer rigorosen Compliance fördern wir eine nachhaltige Entwicklung.

Wesentlichkeitsanalyse

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte aus Sicht der Stakeholder und QSCs. Zunächst wurde definiert, welche Faktoren die Nachhaltigkeit von Umsatzentwicklung, Innovationsfähigkeit und Ansehen am stärksten beeinflussen. In unsere Wesentlichkeitsanalyse haben wir deshalb neben der eigenen Perspektive auch die unserer wichtigsten Stakeholder einbezogen. Durch unseren kontinuierlichen Dialog mit allen wichtigen Stakeholdergruppen kennen wir die Erwartungen unserer Kunden, Aktionäre, Lieferanten, Partner und Beschäftigten. Zusätzliche Erkenntnisse gewinnen wir durch die jährlich durchgeführten Stakeholderanalysen.
Die aktuelle Version unserer Wesentlichkeitsanalyse orientiert sich an der von der „Global e-Sustainability Initiative" (GeSI) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse für die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche und dem DNK-Kriterienkatalog. Unser CSR-Team wählte daraus die für uns relevantesten Themen zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele aus. Diese wurden nach ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit (x-Achse) bewertet und ins Verhältnis zu Stakeholderentscheidungen und -bewertungen (y-Achse) gesetzt. Die nachfolgende Grafik fasst die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zusammen:



Wir haben sieben strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder ermittelt, die auf der Basis unserer Analyse wesentlich sind:

Informationssicherheit und Datenschutz. Als IT-Dienstleister gehört es zu unserer Kernkompetenz, die persönlichen und geschäftlichen Daten unserer Kunden, Partner, Mitarbeiter, Aktionäre und Lieferanten in aller Konsequenz zu schützen. Darüber hinaus hat die Gewährleistung sicherer Infrastrukturen und Systeme für unsere Kunden größte Bedeutung. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat damit für uns und unsere Stakeholder ökonomische Auswirkungen.

SDG NR. 16

Geschäftliche Resilienz ist die Voraussetzung für unser profitables und nachhaltiges Wachstum. Durch digitale Innovationen befeuern wir die Geschäftsmodelle unserer Kunden und sind damit Wegbereiter für die Welt von morgen. Die Anpassung unseres Leistungsportfolios geschieht im Rahmen von Innovationsworkshops mit unseren Kunden. Ebenso tragen Ideenwettbewerbe in der eigenen Belegschaft dazu bei. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat deshalb für uns und unsere Kunden eine hohe ökonomische Auswirkung.

SDG NR. 8, 9, 12

Kundenzufriedenheit und -bindung. Beides entsteht aus einer hohen Servicequalität und gegenseitigem Vertrauen. Vertrauen gewinnen wir durch eine von Kundenorientierung, Verlässlichkeit, Teamgeist und Pragmatismus geprägte Unternehmenskultur. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat deshalb eine hohe ökonomische Auswirkung.

SDG NR. 8, 9, 12

Ethische Geschäftspraktiken und Compliance. Das sind die Eckpfeiler für die unternehmerische und gesellschaftliche Wahrnehmung von QSC. Neben der Einhaltung von Gesetzen erwarten unsere Kunden und Geschäftspartner von uns Compliance und Integrität. Die Schulung unserer Mitarbeiter zum Thema „Compliance" sorgt für ein hohes Maß an Sensibilität für diese Themen. Dieser Wesentlichkeitsaspekt hat hohe soziale Auswirkungen.

SDG NR. 8, 16

Ausbildung und Nachwuchssicherung, Mitarbeiterbindung und -entwicklung. Damit schaffen wir die Voraussetzungen für unseren unternehmerischen Erfolg. Im „War for Talent" konkurrieren wir mit anderen Marktteilnehmern um Fach- und Führungskräfte. Somit haben diese Wesentlichkeitsaspekte für uns als Unternehmen einen hohen ökonomischen Einfluss. Unsere Arbeitgebermarke adressiert dabei alle sozialen Aspekte, die uns zu einem attraktiven Arbeitgeber machen. Im Mittelpunkt stehen die Work-Life-Balance, eine von Vertrauen geprägte Unternehmenskultur sowie der Gesundheitsschutz.

SDG NR. 3, 4, 5, 8

Energieeffizienz unserer Rechenzentren. Der Betrieb eigener Rechenzentren ist mit einem hohen Energieverbrauch der Server und Netzwerkkomponenten, Bereitstellung der Infrastruktur und Klimatisierung verbunden. Im Fokus unserer ökologischen Bestrebungen steht die Reduktion der Verbrauchsfaktoren, in erster Linie des Stromverbrauchs. Somit hat dieser Aspekt auch hohe ökonomische Auswirkung auf unser Unternehmen. Gleichzeitig sorgen wir durch erhöhte Virtualisierung und energieeffiziente Klimatisierungstechnik dafür, die durch uns verursachten ökologischen Belastungen zu reduzieren.

SDG NR. 7, 12, 13

Tiefe der Wertschöpfungskette



Wir streben an, auf allen Stufen unserer Wertschöpfungskette einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. So verpflichtet unsere Einkaufsrichtlinie zu einem weitsichtigen und rücksichtsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Wir beziehen den Strom für unsere Rechenzentren ausschließlich aus regenerativen Energiequellen und erwerben Hardware nach den neuesten Energieeffizienzstandards. Wir bündeln Einkäufe und setzen vorrangig auf deutsche Lieferanten, um Transportwege zu verkürzen und Verpackungen zu reduzieren. Die Bindung an die nationale Gesetzgebung sichert zusätzlich auch die Einhaltung sozialer Standards. Beim Betrieb unserer Rechenzentren steigern wir die Energieeffizienz durch neueste Technik und reduzieren Wasserverbräuche durch geschlossene Kühlkreisläufe. Virtuelle Infrastrukturen und Applikationen sorgen für höhere Auslastungen von physikalischen Systemen und schonen gleichzeitig (natürliche) Ressourcen.
Die Nutzung unserer Produkte und Dienste durch Kunden erleichtert es diesen, ihren Ressourceneinsatz exakt zu steuern oder durch eine vollständige Digitalisierung von Wertschöpfungsketten sogar komplett zu vermeiden. Mit Arbeitsplätzen aus der Cloud und dem Einsatz von Collaboration-Tools können sie Arbeitswege verkürzen, die Anzahl von Geschäftsreisen senken und dadurch auch CO_2-Emissionen reduzieren. Selbstverständlich halten wir die IT-Systeme unserer Kunden auf dem neuesten Stand der Energieeffizienz. Gebrauchte Geräte werden in einem zertifizierten Verfahren wiederaufbereitet und durch Dritte vermarktet.

REGELN, PROZESSE UND KONTROLLE

Managementsysteme gewährleisten nachhaltiges Handeln. Nachhaltiges Wirtschaften braucht funktionierende Managementsysteme wie die folgenden:

- Qualitätsmanagementsystem
- Prozessmanagement, IT-Servicemanagement, Risiko- und Notfallmanagement sowie internes Kontrollsystem zur Abwehr von Schäden
- Managementsysteme zu Datenschutz- und Informationssicherheit
- Compliance-Managementsystem
- Energieeffizienzmanagement
- Personalentwicklung
- Arbeitssicherheitsmanagementsystem

Soweit sinnvoll, lassen wir unsere nach international anerkannten Normen aufgestellten Managementsysteme regelmäßig extern zertifizieren. Leistung und Wirksamkeit der Managementsysteme werden jährlich überprüft. Gegenstand der Prüfung sind Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten. Eine Übersicht zu den aktuellen Zertifikaten findet sich hier: www.qsc.de/az.



WWW.QSC.DE/AZ

Themenbezogene, nichtmonetäre Anreize stärken Motivation. Das Vergütungssystem unseres Unternehmens hat bislang keine Nachhaltigkeitsziele integriert. Aus Gründen der Komplexität ist dies auch für die kommenden Jahre nicht geplant. Wir setzen auf nichtmonetäre Anreize wie themenbezogene Ideenwettbewerbe zu Nachhaltigkeitsthemen. So wurde 2019 unter dem Titel „Energiewende@QSC“ ein interner Wettbewerb durchgeführt, in dem es um Innovationen und Geschäftsideen zur Energiewende, zu einer saubereren Energieversorgung oder zur Elektromobilität ging. In ähnlicher Weise wurden Ideen für die Branchen Handel und produzierendes Gewerbe erarbeitet, teilweise mit Kunden. Aus einigen Ideen entstanden in der Folge Kundenprojekte.

WESENTLICHE ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Kundenzufriedenheit und -bindung

Nachhaltiger Erfolg beruht auf hoher Kundenzufriedenheit. Wir legen größten Wert auf einen intensiven Kundendialog, einen exzellenten Service sowie eine anhaltend hohe Qualität unserer Produkte und Dienste. Flache Hierarchien erleichtern den Dialog. Unsere Berater stehen in engem Kontakt mit Kunden und reagieren flexibel auf deren Bedürfnisse. Genau diese Nähe und der unkomplizierte Umgang werden von den Kunden geschätzt und heben aus ihrer Sicht unser Unternehmen von größeren Wettbewerbern ab. Zu weiteren Wettbewerbsvorteilen zählen sie unser umfassendes Leistungsspektrum rund um die Digitalisierung, die hohe Beratungskompetenz, eine konstant hohe Service- und Betriebsqualität und die Einhaltung höchster Sicherheitsstandards. Wir kommunizieren mit unseren Kunden über viele verschiedene Kontaktstellen – vom Vertrieb über das Servicemanagement und den Support bis hin zum Beschwerde- und Produktmanagement. Das Spektrum für den direkten Dialog reicht von der Website, Blogs und Mailings über verschiedene Kundenevents und Messeauftritte bis hin zu Telefonhotlines und allen relevanten Social-Media-Kanälen.

Regelmäßige, durch ein unabhängiges Institut durchgeführte Kundenumfragen flankieren den täglichen Kontakt. Das Institut führt Telefoninterviews mit Schlüsselkunden aus allen Geschäftsbereichen. Anhand eines Fragebogens werden sämtliche Stationen innerhalb der „Customer-Journey" (dt. *die Reise des Kunden*) thematisiert. Aus diesen Befragungen ergeben sich Handlungsanstöße. Es werden Qualitätsziele formuliert und in der Organisation umgesetzt. Diese Maßnahmen steuern auf das zentrale Ziel im Kundenmanagement hin: die stetige Erhöhung der Kundenzufriedenheit.

Zufriedene Kunden erwarten hohe Qualität. Unsere Qualitätspolitik ist unser Kundenversprechen: Wir begegnen unseren Kunden auf Augenhöhe und gehen auf ihre Bedürfnisse ein. Die Qualitätspolitik ist für alle Beschäftigten verpflichtend und wird regelmäßig überprüft.
Als Digitalisierer für den Mittelstand haben wir unmittelbaren Einfluss auf die Qualität der Leistung und Geschäftsprozesse unserer Kunden. Deshalb sind Informationssicherheit und die Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen Bestandteile unseres Qualitätsanspruchs und unseres Kundenversprechens. Wir entwickeln und schulen kontinuierlich die Fähigkeit aller Beschäftigten, kunden- und qualitätsorientiert zu denken und zu handeln. Regelmäßig legt der Vorstand Qualitätsziele im Einklang mit der Qualitätspolitik und der Unternehmensstrategie fest. Sie berücksichtigen auch die Erkenntnisse des jährlichen Managementreviews, der Kundenzufriedenheitsstudie und des Risikoberichts. Ein übergeordneter Qualitätsmanagementprozess stellt die Umsetzung der festgelegten Qualitätsziele sicher. Sämtliche Prozesse sind in unserem Portal „QSC-Prozess-Web" visualisiert. Gemäß den Anforderungen der ISO 9001:2015 sind für jeden Geschäftsprozess die erforderlichen Eingaben und erwarteten Resultate, Leistungsindikatoren, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie Risiken klar definiert. Eine Vielzahl von Richtlinien erleichtert den Mitarbeitern die Orientierung im Arbeitsalltag.

Geschäftliche Resilienz durch Innovationen

„New Work" – QSC schafft moderne Arbeitswelten. Im digitalen Wandel kommt die Kreativität zur Lösung komplexer Aufgaben vor allem aus der Gruppe. Virtuelle Teams sind darum die Hauptakteure bei der digitalen Transformation. Dazu brauchen Mitarbeiter moderne Werkzeuge, mit denen sie sich über Standorte und Unternehmensgrenzen hinweg vernetzen können, und zwar einfach, mobil und sicher. Mit unseren Arbeitsplätzen aus der Cloud und unserem umfangreichen Serviceportfolio ebnen wir den Weg in moderne Arbeitswelten. Unser „Digital Workplace" ermöglicht eine standortunabhängige Zusammenarbeit, reduziert Dienstwege und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Unser Geschäftsmodell schont (natürliche) Ressourcen. Durch Innovationen tragen wir bei unseren Kunden erheblich zu einem umweltschonenden Betrieb bei. Denn digitale Prozesse und Dienste ersetzen häufig Herstellung, Transport und Verbrauch bestimmter Güter. Die ressourcenschonende Digitalisierung reicht vom Verzicht auf Druckwerke über Fernwartung und -steuerung bis hin zum Ersetzen von Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Kunden mit unseren Innovationen auch eine gezielte Steuerung des Ressourceneinsatzes. Nachfolgend führen wir hierzu einige Beispiele auf.

Innovationen für ein effizientes Energiemanagement. Unsere IoT-Lösungen sind die Grundlage einer Metering-Plattform für Wärme, Gas und Strom. Das Ziel: Effizienzsteigerung durch Benchmarking und feingranulare Überwachung der Energieverbräuche sowie die Entwicklung neuer, digitaler Services für Kunden. Die Einbeziehung von Wettervorhersagedaten optimiert zum Beispiel die Steuerung der Heizungsanlage.

Verlängerung der Lebensdauer von Werkzeugen durch kontinuierliche Betriebsdatenerfassung. Eine weitere IoT-Lösung gibt Aufschluss über den Zustand von Werkzeugen und kann automatisch Wartungsarbeiten anstoßen. Damit wird die Lebensdauer der Werkzeuge deutlich verlängert.

KI macht die individuelle Produktion skalierbar. QSC hat im Jahr 2019 einen Anteil von 25,1% an der aiXbrain GmbH erworben. Damit ist das Potenzial für die Kombination aus KI- und IoT-Lösungen im produzierenden Gewerbe und im industriellen Umfeld sehr groß. Die selbstlernende Software hilft dabei, die Komplexität industrieller Prozesse digital beherrschbar zu machen und dadurch die Flexibilität in der Produktion zu erhöhen.

Förderprojekte in Kooperation mit Ministerien und Forschungseinrichtungen. Unter dem Titel „Dekarbonisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung" sind wir – in Kooperation mit Ministerien und Forschungseinrichtungen – an Förderprojekten beteiligt. Auch hieraus entstehen Innovationen wie „virtuelle Kraftwerke" oder IT-Lösungen zur Optimierung der Elektromobilität.

WESENTLICHE SOZIALE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Informationssicherheit und Datenschutz

Datenschutz ist wesentliches Nachhaltigkeitsthema. Mit der zunehmenden Digitalisierung entstehen neue Bedrohungen, etwa Hackerangriffe auf sensible Daten. Doch nur dann, wenn Menschen Vertrauen in die Sicherheit ihrer persönlichen Daten haben, werden sie neue IT-Lösungen auch nutzen. Wir betrachten deshalb die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit als unabdingbare Grundlage für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg. Datenschutz besitzt für unser Unternehmen standortbedingt oberste Priorität. Denn als deutsche Firma unterliegt QSC den europäischen Datenschutzanforderungen, den wohl strengsten weltweit.

Vielfältige Maßnahmen zum Schutz von Daten. Unsere Datenschutzrichtlinie schreibt die anzuwendenden Regeln bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten natürlicher Personen fest. Das gilt im Besonderen für Daten von Kunden, Aktionären und sonstigen Dritten sowie Vertrags- oder Geschäftspartnern, insbesondere im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Telekommunikationsgesetzes (TKG). Für die Verarbeitung personenbezogener Daten in Systemen, die eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Beschäftigten ermöglichen oder personenbezogene Daten von Beschäftigten erfassen, speichern, verarbeiten oder nutzen, gilt die „Rahmenbetriebsvereinbarung zu Einführung und Betrieb von Informations- und Kommunikationssystemen“. Ein gesondertes Gremium „IT und Datenschutz“, bestehend auch aus Mitgliedern des Betriebsrats, tauscht sich regelmäßig über Datenschutzthemen aus.
Alle personenbezogenen Daten sind gegen Gefährdungen eines unzulässigen Zugriffs geschützt. Hierzu haben wir technische, organisatorische und mitarbeiterbezogene Maßnahmen implementiert, die auch den Schutz personenbezogener Daten vor unberechtigtem Zugriff, unrechtmäßiger Verarbeitung oder Weitergabe, versehentlichem Verlust bzw. versehentlicher Veränderung oder Zerstörung sicherstellen. Diese Maßnahmen beziehen sich auf die Sicherheit schutzwürdiger Daten sowohl bei elektronischer Verarbeitung als auch in Papierform. Sie sind Teil eines integrierten Informationssicherheitsmanagements nach ISO 27001 und werden kontinuierlich an die technischen Entwicklungen und organisatorischen Änderungen angepasst. Unser Informationssicherheits-Management-System wird jährlich von einem unabhängigen Zertifizierer überprüft. Die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie und der geltenden Datenschutzgesetze wird durch regelmäßige Datenschutzaudits überwacht. Auch Kunden führen regelmäßig Audits durch, um die Einhaltung des hohen Datenschutzniveaus von QSC zu überprüfen. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen externe Datenschutzprüfungen statt, z. B. durch den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI).

Konzernbeauftragter verantwortet das Thema „Datenschutz". Der vom Vorstand bestellte Konzernbeauftragte für den Datenschutz überwacht als fachlich weisungsunabhängiges Organ die Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Er koordiniert die Zusammenarbeit und Abstimmung bei allen wichtigen Fragen des Datenschutzes und wird durch Datenschutzkoordinatoren in den Konzerngesellschaften unterstützt. Die Fachbereiche sind verpflichtet, die Datenschutzkoordinatoren über die neue Verarbeitung personenbezogener Daten zu informieren. Der Konzernbeauftragte wird an der Entwicklung neuer Produkte und Dienste frühzeitig beteiligt, um sicherzustellen, dass diese mit den datenschutzrechtlichen Grundsätzen im Einklang sind. Durch diese Vorabprüfung werden aufwendige Nachbesserungen nahezu vollständig vermieden.

Regelmäßige Schulung aller Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter erhalten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine datenschutzrechtliche Grundlagenschulung und absolvieren mindestens einmal jährlich eine Datenschutzpflichtschulung. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter regelmäßig Hinweise auf spezielle Datenschutzthemen im Kunden- und Personalbereich. Alle Beschäftigten werden außerdem auf das Daten-, Fernmelde- und Sozialgeheimnis verpflichtet.

Ethische Geschäftspraktiken und Compliance

Unternehmenserfolg erfordert Rechtschaffenheit, Ethik und persönliche Verantwortung. Alle Mitarbeiter sind daher ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet. Unser Unternehmen achtet strikt darauf, dass alle Mitarbeiter und Organe zu jeder Zeit geltende Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze einhalten. Compliance definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Kollegen, Investoren, Führungskräften sowie dem gesellschaftlichen Umfeld. Das Unternehmen untersagt jederzeit und überall Handlungen, die Gesetze, interne Richtlinien oder eigene Verhaltensregeln missachten. Dazu gehört selbstverständlich auch die Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Da Compliance darauf abzielt, unrechtmäßige und nicht integre Geschäftsentscheidungen zu verhindern, werden entsprechende Überlegungen von Anfang an in Geschäftsprozesse integriert. Dies reduziert Haftungsrisiken und verbessert insbesondere bei mittelständischen Kunden unser Standing als verlässlicher Partner.

Compliance-Management-System gewährleistet Integrität und rechtskonformes Handeln. Der Vorstand hat in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat ein Compliance-Management-System (CMS) implementiert, um Integrität und rechtskonformes Verhalten im gesamten Unternehmen sowie bei Geschäftspartnern sicherzustellen. Die Verantwortung für das CMS liegt beim Vorstand. Als Compliance-Beauftragter fungiert der Leiter Interne Revision und Compliance, der die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des CMS verantwortet. Er berichtet nicht nur an den Vorstand bzw. die Geschäftsleitung, sondern in Abstimmung mit dem Vorstand regelmäßig auch an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss. Bei wesentlichen Compliance-Problematiken, in die der Vorstand unmittelbar involviert ist, ist der Compliance-Beauftragte berechtigt und verpflichtet, den Aufsichtsratsvorsitzenden oder die

Vorsitzende des Prüfungsausschusses unmittelbar zu informieren. Der Leiter Compliance stimmt sich regelmäßig mit den Leitern Recht, Personal und IT-Security ab. Neben der Schaffung einer Compliance-Kultur und adressatengerechten Kommunikation gehören auch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des CMS, die Überwachung der Compliance-Ziele sowie die kontinuierliche Verbesserung des CMS zu seinen Aufgaben. Auch Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern werden berücksichtigt. Mindestens einmal jährlich werden Risiken identifiziert und bewertet, die das Erreichen der Compliance-Ziele gefährden können. Diese Risikoinventur hilft auch bei der Priorisierung geeigneter Maßnahmen zur Prävention von unrechtmäßigem Handeln. Das Compliance-Programm enthält unter anderem unternehmenseinheitliche oder geschäftsbereichs- bzw. abteilungsbezogene Vorgaben und Handlungsempfehlungen in Form von Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen.

Schulungen sensibilisieren Mitarbeiter für Compliance-Themen. Der Compliance-Beauftragte informiert regelmäßig im Intranet über fachrelevante Themen und erläutert Berichtspflichten sowie Berichtswege bei Compliance-Angelegenheiten. Bedarfsbezogen erfolgen gesonderte Informations-E-Mails an alle Mitarbeiter. Ein Schulungsprogramm ergänzt die Kommunikation und sensibilisiert alle Beschäftigten für das Thema.
Trotz sämtlicher Präventionsmaßnahmen lassen sich Gesetzesverstöße und schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen nicht vollständig ausschließen. Alle erkannten Verstöße sind durch die Führungskraft des Beschäftigten und den Bereichsleiter in der Regel an den Leiter Personal zu melden, bei schwerwiegenden Verstößen auch an die Geschäftsbereichsleiter. Bei wesentlichen Compliance-relevanten Verstößen erfolgt darüber hinaus die Unterrichtung des Compliance-Beauftragten. Regelmäßig wird dieser beispielsweise über Umfang und Grund arbeitsrechtlicher Maßnahmen informiert, die die Personalabteilung einleitet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt.

Eigenes Hinweisgebersystem. Gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde ein Hinweisgebersystem mit Namen „SAFE CHANNEL“ implementiert. Mit „SAFE CHANNEL“ bietet unser Unternehmen allen Außenstehenden, aber auch den Mitarbeitern die Möglichkeit, jeden Verdacht auf unrechtmäßiges Handeln zu melden. Vertraulichkeit ist garantiert, die Hinweise können auch anonym gegeben werden. Speziell geschulte und zur Verschwiegenheit verpflichtete Personen gehen jedem seriösen und ausreichend konkreten Hinweis konsequent nach. 2019 gab es keine Hinweise auf wesentliche Compliance-Verstöße.

Mitarbeiterbindung und -entwicklung, Ausbildung und Nachwuchssicherung

ARBEITNEHMERRECHTE

Kernarbeitsnormen vollumfänglich erfüllt. Ein verantwortungsvolles Handeln als Arbeitgeber setzt selbstverständlich die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorgaben sowie grundlegender Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) voraus. Die ILO nennt vier Kernarbeitsnormen: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Alle vier Normen sind in Deutschland gesetzlich klar geregelt und werden von uns ohne Einschränkung befolgt. Hierzu verpflichtet auch unser „Code of Conduct" (www.qsc.de/code-of-conduct).

WWW.QSC.DE/
CODE-OF-CONDUCT

Betriebsrat bei allen Personalthemen frühzeitig einbezogen. Unser Unternehmen verfügt seit der Wahlperiode 2018 über einen 13-köpfigen Betriebsrat und bezieht dieses Gremium bei allen Personal- und sozialen Themen frühzeitig ein. Die Zusammenarbeit ist vertrauensvoll; so steht der Vorstand regelmäßig auf Einladung des Betriebsrates bei Betriebsversammlungen Rede und Antwort. Unser Unternehmen achtet auch über Gesetze und Betriebsvereinbarungen hinaus auf das Wohlergehen und die Gesundheit der Arbeitnehmer. Dies erfolgt in regelmäßigem Austausch und in Abstimmung mit den Betriebsräten. Bei geplanten Organisationsänderungen werden die Betriebsräte ebenso zeitnah eingebunden wie bei Sonderprojekten – so wie 2019 bei den Aktivitäten rund um die Ausgliederung von Plusnet geschehen. Darüber hinaus sorgen die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat für eine adäquate Einbeziehung der Mitarbeiterinteressen.
In Rücksprache mit dem Betriebsrat bezieht unser Unternehmen die Belegschaft regelmäßig in strategische Projekte mit ein. Bisher ging es unter anderem um Informationen über den Ist-Zustand, konkrete Verbesserungsvorschläge sowie die Mitarbeit bei zukunftsweisenden Themen, wie zuletzt bei der Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke geschehen. Aktuell fließen Überlegungen in ein neues, einheitliches Führungsleitbild ein; es soll im laufenden Geschäftsjahr verabschiedet werden.

Vergütungssystem. Das Vergütungssystem orientiert sich an individuellen und unternehmensspezifischen Bedürfnissen sowie an Marktstandards. Neben einem festen Gehalt erhalten alle Beschäftigten eine variable Vergütung, die sich nach dem Erreichen unternehmensbezogener Ziele richtet. Der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt steigt mit zunehmender Verantwortung. Zusätzlich können alle Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung in Anspruch nehmen, die von QSC mit einem jährlichen Betrag unterstützt wird. Der Geschäftsbericht 2019 enthält auf den Seiten 40 bis 43 eine ausführliche Darstellung der Vergütung des Vorstands. Dessen Jahresvergütung lag im Berichtsjahr beim 10,8-Fachen des Medians der Jahresvergütung aller übrigen Beschäftigten (inklusive Zusatzleistungen und variabler Gehaltsbestandteile bezogen auf den Median).

WWW.QSC.DE/
IR-PUBLIKATIONEN

Flexible Arbeitszeiten erleichtern Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In unserem Unternehmen gibt es keine Kernarbeitszeiten. Es steht den Mitarbeitern frei, einen Teil der Arbeit in Absprache von zu Hause aus zu erledigen. Eine großzügige Home-Office-Regelung findet regen Zuspruch. Derzeit sind ca. 15 %[1] der Beschäftigten überwiegend im Home-Office tätig; insbesondere junge Eltern. Jedes Neugeborene begrüßen wir mit einem einmaligen Bruttogehaltszuschuss von € 1.000 und einem QSC-Bobbycar. Mitarbeiter haben ferner die Möglichkeit, ein Sabbaticalkonto einzurichten und sich zusätzliche freie Zeit (bis zu 3 Monate) bei Gehaltsausgleich anzusparen, um diese für die Familie oder auch Reisen nutzen zu können. 2019 nahmen 108 der insgesamt 983 Beschäftigten (inklusive Auszubildenden, Aushilfen und Zeitarbeitern) unsere Teilzeitangebote wahr. Auch Führung in Teilzeit ist möglich und wird zurzeit von acht Beschäftigten in Anspruch genommen, darunter fünf Frauen. Zudem ist ein flexibler Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung möglich. Nahezu alle Beschäftigten sind unbefristet angestellt, der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse lag 2019 bei 95,2 % (ohne Auszubildende, Aushilfen und Zeitarbeiter). Befristungen der Dienstverträge von Angestellten und leitenden Angestellten resultieren lediglich aus zeitlich begrenzten Kundenprojekten.

CHANCENGERECHTIGKEIT

WWW.QSC.DE/
CODE-OF-CONDUCT

Gelebte Vielfalt in unserem Unternehmen. Der hohe Stellenwert unserer Mitarbeiter schließt jede Form von Diskriminierung aus. Der „Code of Conduct" sagt dazu explizit: „Wir dulden keine Diskriminierung." Wir setzen uns dafür ein, dass die Würde jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters immer respektiert wird und sie bzw. er in einer Umgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung arbeiten kann. Mobbing und Einschüchterung werden nicht geduldet. Im Jahr 2019 gab es keine Fälle von Diskriminierung.

Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Vielfalt der QSC-Belegschaft spricht für sich: Zwar haben nur rund 5,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen ausländischen Pass, doch der Anteil derer mit ausländischen Wurzeln ist um ein Vielfaches höher. Mit Deutschkursen fördert QSC die Sprachkompetenz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und berücksichtigt dabei den individuellen Bedarf. 2019 schaffte es einer unserer Auszubildenden, ein syrischer Flüchtling, bis in die Endrunde des Sonderpreises für Jugendliche mit Migrationshintergrund der Handelskammer Hamburg.

Anteil von Frauen an der Belegschaft mit rund 23 % vergleichsweise niedrig. Dieser niedrige Anteil liegt vor allem an den unterschiedlichen Vorlieben der Geschlechter bei der Berufswahl. Die Präferenzen zeigen sich bereits bei den Auszubildenden, wo nur 12 Prozent weiblich sind. Seit Jahren beteiligen wir uns an zahlreichen Maßnahmen, um mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren, doch traditionelle Berufswünsche lassen sich nur schwer überwinden. Über die Diversitätskonzepte für den Vorstand und den Aufsichtsrat informieren wir gesondert im Geschäftsbericht (Seite 39).

WWW.QSC.DE/
IR-PUBLIKATIONEN

[1] Anmerkung: Aufgrund der Corona-Pandemie arbeiten alle Mitarbeiter – mit Ausnahme des Objektschutzes – seit dem 17. März 2020 im Home-Office. Bei Redaktionsschluss war ein Ende dieser Sondermaßnahme noch nicht abzusehen.

Gelebte Vielfalt bedeutet auch Inklusion. Derzeit sind rund 3 % unserer Belegschaft schwerbehindert im Sinne des Gesetzes. Damit erfüllen wir jedoch nicht die gesetzlich geforderte Quote von 5 %. Dies liegt zum Teil an den geforderten Tätigkeitsprofilen und an fehlenden qualifizierten Bewerbungen, zum Teil auch daran, dass Mitarbeiter ihre Behinderung im Unternehmen offiziell nicht bekannt machen.

QUALIFIZIERUNG

Erfolg beruht auf dem Engagement und Leistungswillen aller Beschäftigten. Schon deshalb genießen Arbeitnehmerbelange einen hohen Stellenwert. Unsere Personalstrategie zielt darauf ab, bestehende Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden und weiterzuentwickeln sowie genügend Nachwuchskräfte und Spezialisten zu rekrutieren. Die Strategie bewegt sich dabei im Spannungsfeld zwischen immer neuen Anforderungen von Kunden und dem Anspruch, vor allem die eigenen Beschäftigten zu qualifizieren. Der Fachkräftemangel zählt zu den wesentlichen Risiken in unserem Unternehmen. Vor diesem Hintergrund positionieren wir im laufenden Geschäftsjahr die Arbeitgebermarke QSC neu. Intern honorieren wir Empfehlungen von Mitarbeitern für neue Kollegen mit einem Prämiensystem.
Zum 31. Dezember 2019 waren 902 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Unternehmen beschäftigt, während es zum 30. Juni 2019 noch 1.286 waren; dieser Rückgang resultierte im Wesentlichen aus dem Verkauf des TK-Geschäfts zum 30. Juni 2019.

Ausbildung und duales Studium schaffen Einstiegsmöglichkeiten. Nachhaltiges Handeln im Personalbereich ist mit einem hohen Engagement in der Ausbildung verbunden. Die Unterstützung junger Menschen beim Einstieg in das Berufsleben dient zugleich der Nachwuchssicherung. Unser Unternehmen öffnet zwei Wege in den Beruf: Auf der einen Seite bieten wir eine Berufsausbildung zum Fachinformatiker in den Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung sowie für Informatikkaufleute, IT-Systemelektroniker/-innen und Kaufleute für das Büromanagement. Auf der anderen Seite ermöglichen wir ein duales Studium in den Bereichen „Angewandte Informatik", „Wirtschaftsinformatik" oder „Betriebswirtschaftslehre". Hier arbeiten wir mit der Nordakademie in Elmshorn und der FOM Hochschule für Ökonomie & Management in Köln zusammen. Ende 2019 waren 37 Auszubildende und 13 duale Studenten beschäftigt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 18 junge Menschen (3 duale Studenten und 15 Auszubildende) nach Ende ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung übernommen. Für 2020 ist die Einstellung von 34 Berufseinsteigern (davon 22 duale Studenten und 12 Auszubildende) geplant. Die Chancen einer betrieblichen Ausbildung vermarkten wir aktiv. Der frühzeitigen Ansprache dienen Schülerpraktika, Schulkooperationen und die Beteiligung an bundesweiten Zukunftstagen für Mädchen und Jungen („Girls' Day" und „Boys' Day"). Darüber hinaus haben auch Umschüler die Möglichkeit, bei uns den praktischen Teil ihrer Umschulung zu absolvieren.

Gezielte Rekrutierung von Talenten. Die eigene Ausbildung und duale Studiengänge decken nur einen Teil des Fachkräftebedarfs. Zusätzlich rekrutiert unser Unternehmen daher Hochschulabsolventen sowie erfahrene Fach- und Führungskräfte. Im Wettbewerb um die besten Köpfe profitieren wir von unserer bundesweiten Präsenz an attraktiven Standorten sowie von unseren Kooperationen mit Hochschulen und anderen Institutionen wie Umschulungsträgern und Arbeitsagenturen. Das bei Arbeitgeberbewertungen führende Portal „Kununu" führt unser Unternehmen als „Open Company" und als „Top Company". Neue Mitarbeiter werden durch Paten aus den jeweiligen Fachbereichen begleitet; zudem finden regelmäßig Onboardingveranstaltungen statt.

QSC-Academy ist Herzstück der Mitarbeiterentwicklung. Nur eine kontinuierliche Weiterbildung hilft Beschäftigten, ihr Potenzial voll zu entfalten. Wir bieten daher ein breites Trainingsspektrum. Das Herzstück ist die QSC-Academy. Sie bietet hochwertige Lernlösungen zur Entwicklung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz jedes Beschäftigten. Durch einen Mix aus Präsenzveranstaltungen, Webinaren und Onlinetrainings wird den unterschiedlichen Möglichkeiten und Vorlieben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung getragen. Zu den insgesamt rund 6.140 Schulungsstunden im vergangenen Jahr kam eine Vielzahl weiterer On-the-Job-Trainings, Pflichtschulungen sowie der regelmäßige Austausch unserer Experten mit Externen auf Veranstaltungen, Kongressen und Messen. Darüber hinaus fördern und bezuschussen wir die nebenberufliche Weiterbildung von Mitarbeitern, sei es bei Bachelor- oder Masterstudiengängen oder bei der Qualifizierung zum IHK-Fachwirt.

Vielfältige Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit. Die ständige Qualifizierung ist nur *ein* Bestandteil unseres umfangreichen Pakets zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit. So gestaltet unser Unternehmen das Miteinander interaktiv und fördert bzw. fordert Eigeninitiative und neues Denken. Es gibt zahlreiche Networkingformate zur Vertiefung des Zusammenhalts: Das Spektrum reicht von Teambuildingmaßnahmen über Vorstandsfrühstücke bis hin zu unserem Sommerfest. Zudem bieten wir allen Beschäftigten an attraktiven Standorten in ganz Deutschland einen Arbeitsplatz mit Zukunft, charakterisiert durch ein angenehmes Arbeitsklima, flache Hierarchien sowie moderne und flexible Arbeitsbedingungen.
Die Mitarbeiterzufriedenheit wird in regelmäßigen Abständen durch eine Befragung erfasst. Dabei werden alle Beschäftigten anonym zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen und Verbundenheit befragt. Die letzte umfassende Umfrage im Jahr 2018 gab unter anderem Hinweise auf Verbesserungen in der Arbeitsorganisation, beim Organisationsklima sowie bei der Identifikation mit dem Unternehmen. Dies führte zu konkreten Handlungsansätzen, die nun im Rahmen zweier großer Projekte bereichsübergreifend mit agilen Methoden umgesetzt werden.

Gemeinsame Werte sind das Fundament einer guten Unternehmenskultur. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit setzt eine gute Unternehmenskultur voraus. Unsere Kultur wie auch unser Erfolg basieren auf Vertrauen. Das Kundenvertrauen gewinnen wir durch Kundenorientierung, Zuverlässigkeit, Teamgeist und Pragmatismus. Rechtmäßiges Verhalten genießt höchste Priorität; wir bewerten einwandfreies Geschäftsverhalten höher als kurzfristigen Geschäftserfolg. Wahre Wettbewerbsstärke entsteht nach unserer Auffassung nicht allein aus herausragenden Produkten und Dienstleistungen, sondern auch aus der Art der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, anderen Stakeholdern und untereinander. Unser Unternehmen lebt daher konsequent seine gemeinsamen Werte:

- Wir setzen uns mit dem Bedarf unserer Kunden auseinander und bieten passende Lösungen im Sinne der Kunden.
- Wir halten uns zuverlässig an gemeinsam getroffene Vereinbarungen.
- Im Team und über Teamgrenzen hinaus bringt jeder QSCler seine eigenen Stärken und Interessen ein, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Das tun wir mit Leidenschaft und Selbstbewusstsein.
- Wir verfolgen stets den kürzesten und einfachsten Weg zum Ergebnis, ohne dass daraus Folgen entstehen, die langfristig mehr schaden als nutzen.

Entwicklungsdialog auf Augenhöhe stärkt das QSC-Team. Im Rahmen unserer Unternehmenskultur soll sich jeder Mitarbeiter weiterentwickeln und bestmöglich entfalten. Dazu starten wir in diesem Jahr ein neues Format, den Entwicklungsdialog. Er ist frei von Bewertungen und endet mit dem Abschluss einer gemeinsamen Vereinbarung; diese enthält Ziele zur persönlichen Entwicklung, zur Kundenbeziehung, zu den Unternehmenswerten und zur Eigeninitiative. Die Verantwortung im Dialog wird geteilt: Bei der Vorbereitung liegt sie stärker beim Mitarbeiter, zwischen den Gesprächen ist die Führungskraft als Coach gefordert, sodass ihr Team die Ziele der gemeinsamen Vereinbarung möglichst selbstorganisiert erreichen kann. Es finden zwei Gespräche pro Jahr statt. Parallel dazu startet der HR-Bereich mit der Erfassung der Skills für einzelne Stellen und setzt sukzessive Stellenbeschreibungen auf. Durch ein separates, vorgelagertes Format für Führungskräfte sollen diese stärker als bisher eine Vorbildrolle ausüben. Workshops zu agilen Arbeitsmethoden und Coachingpraktiken machen unsere Manager noch mehr als bisher zu Mutmachern, Sinnstiftern, Change-Begleitern und Coaches.

Beratung bei beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Fragen. Seit Jahren unterstützen wir unsere Beschäftigten auch bei der Lösung beruflicher, persönlicher und gesundheitlicher Fragen. Das Spektrum reicht dabei von Fragen zur Kinderbetreuung über die Pflege von Angehörigen bis hin zur Schuldnerberatung und Gesundheit. Unser Unternehmen arbeitet hierfür mit dem Fürstenberg-Institut zusammen. Die persönliche oder telefonische Beratung durch die Spezialisten ist für QSC-Beschäftigte und deren Familienangehörige kostenfrei; das Institut ist zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet. Führungskräfte können das Fürstenberg-Institut auch für ein persönliches Coaching nutzen. Die Beratung durch das Fürstenberg-Institut ist nur *ein* Baustein des Gesundheitsschutzes. Regelmäßig veranstalten wir gemeinsam mit externen Partnern Gesundheitstage. Zu den gut angenommenen Angeboten zählen auch eine kostenlose Grippeschutzimpfung und Augenuntersuchungen; wir fördern in Kooperation mit einer großen

Optikerkette den Erwerb von Bildschirmarbeitsplatzbrillen. Eine wichtige Rolle spielt darüber hinaus der gemeinsame Sport. So gibt es an jedem Firmenstandort regelmäßige Lauftreffen, und QSC-Mitarbeiter nehmen in großer Zahl an regionalen Firmen- und Staffelläufen teil. Ferner stehen für die Mitarbeiter vergünstigte Mitgliedschaften in Fitnessstudios bereit. Schließlich unterstützt unser Unternehmen seine Beschäftigten durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und leistet Hilfestellung bei der Wiederherstellung und beim Erhalt der Arbeitsfähigkeit.
Ab 2020 erhalten QSC-Mitarbeiter mit Abschluss eines Versicherungsvertrages auch einen Zuschuss für sogenannte IGeL-Leistungen in Höhe von bis zu € 400 pro Jahr. Wir haben dazu mit der R+V Krankenversicherung AG (R+V) einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen, der allen Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, eine bessere sowie individuelle medizinische Versorgung über die gesetzlichen Mindestleistungen hinaus in Anspruch zu nehmen – auf Wunsch sogar für Familienangehörige.

Vorbeugende Erhaltung der Gesundheit. Ein umfassender Arbeitsschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dabei geht es nicht nur um die reine Gefahrenabwehr und die Beseitigung von Sicherheitsrisiken, sondern auch um die vorbeugende Erhaltung der Gesundheit und ein menschengerechtes Arbeitsumfeld. Wir verfügen über eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie über einen Brandschutzbeauftragten. Ferner gibt es an allen Standorten die erforderliche Anzahl an Erst- und Brandschutzhelfern. Die betriebsärztliche und arbeitsmedizinische Betreuung ist sichergestellt. Viermal jährlich tagt der Ausschuss für Arbeitssicherheit für alle Standorte. Er berät Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es eine arbeitsbedingte Verletzung.

WESENTLICHE ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Energieeffiziente Rechenzentren im Fokus des Ressourcenmanagements

WWW.QSC.DE/
CODE-OF-CONDUCT

Schwerpunkt Energie beim Einsatz von (natürlichen) Ressourcen. Die Verpflichtung zu einem sparsamen Umgang mit allen (natürlichen) Ressourcen ist in unserem „Code of Conduct" und in unserer Einkaufsrichtlinie niedergelegt. Als IT-Dienstleister und Betreiber eigener Rechenzentren mit höchstmöglicher Verfügbarkeit nehmen wir in erster Linie die Ressource Strom in Anspruch. So benötigen wir für den Serverbetrieb und die Kühlung unserer Rechenzentren rund 95 % unseres Gesamtstrombedarfs. Unter Beachtung des Wesentlichkeitsprinzips konzentrieren wir uns auf ein effizientes Energiemanagement der Rechenzentren und eine kontinuierliche Steigerung ihrer Energieeffizienz. Andere (natürliche) Ressourcen spielen nur eine untergeordnete Rolle. Zwar benötigen Rechenzentren auch Wasser, doch verfügen unsere Standorte hierzu über geschlossene Kreisläufe. Der Einsatz von fossilen Brennstoffen beschränkt sich im Wesentlichen auf den Testbetrieb von Notstromaggregaten der Rechenzentren sowie auf den Fuhrpark, der aktuell 8 Poolfahrzeuge, 66 Firmenwagen und 5 Langzeitmieten umfasst. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit setzen wir keine aufgrund ihres Mengengerüsts als wesentlich einzustufenden Materialien ein.
Nachfolgend findet sich eine Übersicht der Verbrauchswerte der von unserem Unternehmen genutzten energetischen Ressourcen. Da die Abrechnungen für 2019 zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes noch nicht vollständig vorlagen, enthält die Übersicht die Zahlen für das Jahr 2018. Ebenso dargestellt sind die resultierenden CO_2-Äquivalente:

Energetische Ressource 2018	Verbrauch (in MWh)	CO_2-Äquivalente (in Tonnen)[1]
Strom (fossil erzeugt: 6 %)	3.241,88	1.740,89
Strom (regenerativ erzeugt: 94 %)	54.038,52	10.915,78
Wärmeverbrauch (Heizöl)	2.442,80	649,79
Wärmeverbrauch (Erdgas)	2.775,50	560,65
Kraftstoff (Diesel) für Notstrom[2]	220,91	58,75
Kraftstoff (Diesel) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance[3]	3.772,98	1.003,62
Kraftstoff (Benzin) für Leasingfahrzeuge, Car-Allowance[3]	479,41	126,56
Energieverbrauch und CO_2-Äquivalente (gesamt)	**66.972,01**	**15.056,04**

[1] Berechnung der CO_2-Äquivalente anhand der spezifischen CO_2-Emissionsfaktoren (Quelle: „Merkblatt zu den CO_2-Faktoren", Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Stand 1. Januar 2019).
[2] Schätzung der Literverbräuche an Diesel pro Maschine und Hochrechnung auf Jahresverbrauch anhand der Testpläne, anschließend Umrechnung des Jahresverbrauchs in MWh anhand des Heizwertes der Kraftstoffart Diesel (9,96 kWh/Liter) (Quelle: „Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs", Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Stand 26. November 2019).
[3] Ermittlung der Jahresverbräuche an Diesel und Benzin gemäß Tankkartenabrechnungen, anschließend Umrechnung der Jahresverbräuche in MWh anhand der Heizwerte der Kraftstoffarten Diesel (9,96 kWh/Liter) und Benzin (9,02 kWh/Liter) (Quelle: „Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs", Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Stand 26. November 2019).

Ziele zur Steigerung der Energieeffizienz. Obwohl unsere Rechenzentren mit einer PUE (Power Usage Effectiveness) von durchschnittlich < 1,5 bereits zu den energieeffizientesten in Deutschland zählen, arbeiten unsere Experten an einer weiteren Optimierung des Stromverbrauchs. Eine systematische Analyse des Energieeinsatzes und -verbrauchs erfolgt regelmäßig über unser wirksames Wartungsmanagement und Energieaudits nach DIN EN 16247-1. Aus diesen Audits sowie dem kontinuierlichen Monitoring von Ressourcenverbräuchen leiten wir Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz ab. Folgende Ziele zur Steigerung der Energieeffizienz verfolgt unser Unternehmen derzeit:

- Reduzierung der eingesetzten elektrischen Energie zur Kühlung der Rechenzentren um 60 % bis Ende 2019. Ziel wurde in QIV/2018 beschlossen und 2019 fristgerecht erreicht.
- Steigerung der Energieeffizienz der Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung am Rechenzentrumsstandort Hamburg, Grasweg. Ziel wurde in QII/2019 beschlossen und soll bis Ende QII/2020 umgesetzt sein.
- Reduzierung des Heizenergieverbrauchs am Standort Hamburg, Grasweg. Ziel wurde 2019 beschlossen und soll bis Ende QII/2020 umgesetzt sein.
- Reduzierung des Energieverbrauchs zur Beleuchtung am Standort Köln. Ziel wurde 2019 beschlossen und soll bis Ende 2021 umgesetzt sein.

Auf dem Weg zum papierlosen Büro. Auch wenn der Fokus beim Thema „Umwelt“ eindeutig auf dem Stromverbrauch liegt, verfolgt unser Unternehmen weitere Initiativen, um den Ressourceneinsatz zu minimieren. Unsere internen Prozesse laufen mittlerweile weitestgehend papierlos ab. Es bestehen elektronische Ablagesysteme. An allen Unternehmensstandorten werden zudem Druckaufträge zentral auf einem Druckserver festgehalten, bis der Mitarbeiter zu einem Drucker geht, um seine Aufträge abzurufen. Er muss die Ausdrucke selbst am Drucker initiieren; über das Jahr gesehen spart dieser Prozess in erheblichem Umfang Papier und Toner ein.
Selbstverständlich trennen wir an allen großen Standorten den Müll. Verpackungen werden im Geschäftsbetrieb lediglich bei der Auslieferung von Hardwarekomponenten an Kunden im Zusammenhang mit Client-Rollouts eingesetzt. Dabei werden Kartonagen der Hersteller nach Anlieferung von Hardwarekomponenten aufbewahrt und beim Weiterversand an Kunden wiederverwendet. In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen AfB-Gruppe (Arbeit für Menschen mit Behinderung) werden nicht mehr benötigte Hardwarekomponenten in einem zertifizierten Verfahren gelöscht, wiederaufbereitet und anschließend vermarktet.

Zahlreiche Angebote ermuntern die Belegschaft zur Ressourcenschonung. Das Spektrum reicht von Dienstfahrrädern, Fahrausweisen für den Nahverkehr und Carsharing über Videokonferenzräume und -tools bis hin zu Initiativen, die Zahl der Ausdrucke zu minimieren. Wir sensibilisieren unser Unternehmen regelmäßig für das Thema „Nachhaltigkeit“ und fördern entsprechende Fortbildungen.

Klimarelevante Emissionen

Systematisches Erfassungssystem für Emissionen geplant. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugen wir klimarelevante Emissionen und sind bestrebt, diese in den kommenden Jahren kontinuierlich zu senken. Wir planen, innerhalb der nächsten drei Jahre ein systematisches Erfassungssystem für Emissionen auf den verschiedenen Ebenen (Scope 1 bis 3) zu implementieren. Bisher erfolgen unsere Hochrechnungen zu den CO_2-Emissionen (Scope 1 und 2) auf der Basis der in den Energieaudits ermittelten Energieverbräuche sowie über die Tankkartenabrechnungen. Die ermittelten CO_2-Äquivalente sind in der Tabelle zum Energieverbrauch im vorangehenden Kapitel dargestellt.

Rechenzentren sind CO_2-neutral gestellt – Strom zu 100 % aus regenerativen Energiequellen. In erster Linie resultieren indirekte THG-Emissionen (Scope 2) im Kontext des Betriebs unserer eigenen Rechenzentren aus dem intensiven Stromverbrauch, der bei der fossilen Stromerzeugung durch die Energieversorger entsteht. Der größte Hebel zur Reduktion von CO_2-Emissionen liegt damit in der Optimierung des Stromeinsatzes in unseren Rechenzentren. Seit 2018 erfolgt deren komplette Stromversorgung aus regenerativen Energiequellen und CO_2-neutral. Lieferant sind die Stadtwerke Neumünster. Sie bieten zu 100 % Strom aus kohlendioxidfreier und umweltfreundlicher Wasserkraft sowie aus Kraft-Wärme-Kopplungs(KWK)-Kraftwerken, die ausschließlich mit biogenen Brennstoffen arbeiten. Rein rechnerisch ergibt sich dadurch eine Einsparung von insgesamt 18.102,91 Tonnen CO_2-Äquivalenten pro Jahr. Zusätzlich wird die Senkung des Energieverbrauchs in unseren Rechenzentren nach erfolgreicher Umsetzung der bereits beschriebenen Energieeffizienzmaßnahmen voraussichtlich zu einer jährlichen Einsparung von 1.031 MWh Strom und damit von 208,26 Tonnen CO_2-Äquivalenten führen. Dadurch verbessert sich auch die Energiebilanz unserer Kunden.

Fuhrpark schrittweise auf E-Mobilität umstellen. Direkte THG-Emissionen (Scope 1) entstehen aus den Testläufen der Notstromaggregate zur Versorgung der Rechenzentren, aus dem Heizwärmebedarf der Bürogebäude und aus der betrieblichen Mobilität über den Fuhrpark (Pool- und Leasingfahrzeuge sowie Car-Allowance). Zur Reduktion dieser THG-Emissionen soll deshalb eine schrittweise Umstellung unseres Fuhrparks auf E-Mobilität erfolgen. Seit Ende 2019 wurden im ersten Schritt drei Hybridfahrzeuge ins Angebot der als Firmenwagen bereitgestellten Leasingfahrzeuge aufgenommen.

Einsatz moderner Kommunikationsmedien statt Mobilität. Indirekte THG-Emissionen (Scope 3) resultieren vor allem aus unseren Geschäftsreisen und dem Pendeln der Mitarbeiter zwischen Wohnort und Arbeitsstätte. Wir sind deshalb bestrebt, die berufliche Mobilität durch den Einsatz moderner Kommunikationsmedien zu begrenzen. Dem dienen Videokonferenzsysteme ebenso wie eine großzügige Home-Office-Regelung. Dienstfahrräder, Jobtickets und Carsharing-Angebote machen es Mitarbeitern leichter, auf den eigenen Pkw zu verzichten.

SOCIAL RESPONSIBILITY

Menschenrechte

Klare Verankerung der Achtung der Menschenrechte. Wir bekennen uns nachdrücklich zu den Leitprinzipien der international anerkannten Rahmenwerke und Standards für Menschenrechte, wie sie die Vereinten Nationen und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) formuliert haben. Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist auch in unseren Verhaltensgrundsätzen verankert. Wir setzen alles daran, Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dies betrifft vor allem unsere Lieferanten. In Bezug auf unsere überwiegend in der EU ansässigen Geschäftspartner und Lieferanten schützen die strengen nationalen Vorgaben und Gesetze grundsätzlich vor einer Verletzung dieser Grundrechte. Auch bei unseren außereuropäischen Zulieferern achten wir auf die Einhaltung aller wesentlichen menschenrechtsbezogenen Leitlinien. Dieser Bewertungsaspekt fließt in unsere halbjährlich erfolgenden Lieferantenbewertungen ein, die nach einem festen Bewertungskatalog erfolgen. Bei wesentlichen Lieferanten, vor allem in China, machen wir uns im Rahmen von Terminen vor Ort regelmäßig selbst ein Bild von den Arbeitsbedingungen. Wir beenden Geschäftsbeziehungen umgehend, sobald wir plausible Hinweise auf Verletzungen von Leitlinien erhalten.
Wir haben bisher kein Verfahren eingerichtet, um potenziell negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte zu identifizieren, weil die entsprechenden Risiken aktuell als nicht wesentlich für unsere Geschäftstätigkeit bewertet werden. Wir planen allerdings in naher Zukunft die Einführung eines gesonderten Verhaltenskodex für Lieferanten, der Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen wird und von Lieferanten vor Beginn der Geschäftsbeziehung anerkannt werden muss. Der Verhaltenskodex soll ethische, soziale und ökologische Grundsätze sowie grundsätzliche Menschenrechte beinhalten, seine Einhaltung wird durch systematische Lieferantenaudits überprüft.

Soziales Engagement

Verantwortung für die Region. Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich auf die Kinder- und Jugendförderung vor Ort. Hierzu zählt insbesondere die Partnerschaft mit dem „Hamburger Weg“. Die Stiftung des HSV fördert gezielt den Hamburger Nachwuchs und Talente in der Stadt, mit Schwerpunkten auf den Bereichen Bildung, Soziales und Sport. Für die Kita Nord in Hamburg sowie „Die Arche“, einen Verein zur Förderung von Kindern aus sozial benachteiligten Familien, leistet unser Unternehmen Sach- und Geldspenden. Zudem spenden wir im Rahmen der Kundenzufriedenheitsstudie für jedes durchgeführte Interview an verschiedene gemeinnützige Vereine, die sich für Kinder in schwierigen Lebenssituationen engagieren. Auch in der Kulturförderung haben wir ein attraktives Angebot für unsere Mitarbeiter geschaffen und unterstützen gleichzeitig die Kölner Museen. So stehen für unsere Mitarbeiter zwölf QSC-Dauerkarten zur kostenlosen Nutzung der Angebote der Museen „Ludwig“ und „Wallraf-Richartz“ zur Verfügung.

QSC-Youngsters engagieren sich für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Mit den QSC-Youngsters haben die Auszubildenden und Studenten von QSC in Eigeninitiative ein eigenes Format zur aktiven Mitbestimmung und Mitgestaltung im Unternehmen ins Leben gerufen. Das standortübergreifende Team organisiert in enger Zusammenarbeit mit Personal und Marketing Messen und Workshops und setzt eigene Projektideen um. So organisieren und veranstalten die QSC-Youngsters den jährlichen „Girls' Day" sowie die Willkommenstage für die neuen Auszubildenden und dualen Studenten, sie nehmen die Planung von Patenschaften für Auszubildende vor, stehen in diversen Social-Media-Kanälen potenziellen Interessenten zum Thema „Ausbildung und duales Studium" als Ansprechpartner zur Verfügung und organisieren Veranstaltungen wie den Firmenlauf. Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit der QSC-Youngsters ist die Unterstützung sozialer Projekte für Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien. So organisieren sie Sammlungen von Sachspenden an das Kinderprojekt Arche e. V.

Politische Einflussnahme

Beschränkung der politischen Arbeit auf wenige Verbände. Unser Unternehmen übt keinen direkten politischen Einfluss aus und gibt keine politischen Spenden. Deshalb existiert gegenwärtig kein ausgearbeitetes Nachhaltigkeitskonzept samt Risikobewertung zur politischen Einflussnahme und ist auch nicht geplant. Ferner ist QSC auch in keiner Lobbyliste eingetragen. Unsere politische Arbeit beschränkt sich auf die Mitarbeit in Branchenverbänden. Dazu zählen der Digitalverband Deutschlands Bitkom, die Cloud-Ecosystem-Community, der Cyber-Sicherheitsrat Deutschland, die deutschsprachige SAP-Anwendergruppe (DSAG), die „International Association for SAP Partners", die „Open Industry 4.0 Alliance", das Kompetenznetzwerk „Trusted Cloud" sowie der VATM.

KONTAKT

QSC AG
Martina Altheim
Leiterin Corporate Social Responsibility
Mathias-Brüggen-Straße 55
50829 Köln

T +49 221 669 - 8202
nachhaltig@qsc.de

www.qsc.de
blog.qsc.de

IMPRESSUM

Verantwortlich
QSC AG, Köln

Gestaltung
sitzgruppe, Düsseldorf

Fotografie
Jan Northoff, Hamburg

Weitere Informationen unter www.qsc.de

QSC AG