



Nachhaltigkeitsbericht

2017/1

SSC-Services GmbH
Herrenberger Straße 56
71034 Böblingen
Deutschland



© SSC-Services GmbH 2017

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Dokument: Nachhaltigkeitsbericht 2017/I

Dok-Version: V 1.0 deutsch

Stand: 30.06.2017

Autor: Ralf Luithardt/Franziska Richter, SSC-Services GmbH

SSC-Services GmbH

Herrenberger Straße 56

71034 Böblingen

Deutschland

Telefon: +49 (0) 70 31/49 13 - 150

Telefax: +49 (0) 70 31/49 13 - 55

E-Mail: personal@ssc-services.de

Internet: <http://www.ssc-services.de>

Geschäftsführer: Matthias Stroezel

Sitz: Böblingen

Registerrichter: Stuttgart

HRB-Nr.: 21439

Einleitung

Seit 1998 ist die SSC-Services GmbH auf dem Gebiet des Datenmanagements und der digitalen Partnerintegration erfolgreich. In diesem Zug bieten wir Entwicklung, Beratung und Service aus einer Hand, um den Kunden nicht nur ganzheitliche Konzepte, sondern auch deren Umsetzung und Betreuung zu bieten. Ein anspruchsvolles Thema, das in unserer vernetzten Welt wichtig und sinnvoll ist. Im kommenden Jahr feiern wir uns 20-jähriges Jubiläum. Ein guter Zeitpunkt, um unsere Arbeitswelt sowie unsere Beziehungen zu Umwelt, Partnern und Kunden unter die Lupe zu nehmen. Mitten im Zeitgeist der Digitalisierung, spüren wir, dass sich ein Wertewandel in der Gesellschaft gezeigt hat. Die Lebenswelt der Generationen A bis Z gibt uns den Rahmen vor, in dem wir uns auch in den kommenden Jahren bewegen wollen.

Die bei SSC bereits gemeinsam erreichten Ziele machen es deutlich: Wer sich mit dem Thema CSR aktiv beschäftigt, erhöht die Zufriedenheit im Unternehmen, bei den Kunden und allen, die mit uns Kontakt haben. Unser Erfolg war und ist eng verknüpft mit den vielfältigen Potentialen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir nutzen diese Kraft nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch um unseren gemeinsamen Arbeits- und Lebenskosmos zu verbessern. Denn nur mit Motivation, Vertrauen und Freude entsteht eine erfolgreiche und lebenswerte Zukunft für uns alle. Langfristige und nachhaltige Konzepte sind die Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeiter tagtäglich ihre Fähigkeiten und Potenziale entfalten können.

Nur durch eine kontinuierliche Re-Evaluierung unserer Maßnahmen und Ziele werden wir dem Anspruch gerecht, ein zukunftsweisendes Unternehmen zu sein, dass für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die besten Arbeitsbedingungen bietet und sich seiner Auswirkungen auf die Welt bewusst ist. Diese Auffassung spiegelt sich auch in unserer Unternehmenskultur und unserer Darstellung als Arbeitgebermarke wieder.

Den bereits zurückgelegten und den noch kommenden Weg möchten wir zu diesem Zeitpunkt in einem Nachhaltigkeitsbericht festhalten.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "M. Stroezel".

Matthias Stroezel

Geschäftsführer SSC-Services GmbH

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Dr. Johannes Groß".

Dr. Johannes Groß

Geschäftsleitung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ralf Luithardt".

Ralf Luithardt

Geschäftsleitung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tobias Rohde".

Tobias Rohde

Geschäftsleitung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Inhaltsverzeichnis	2
1 Unternehmen	1
1.1 Nachhaltigkeitsstrategie	2
1.2 Vorhandene Zertifizierungen	3
1.3 Mitarbeiterzahlen	3
1.4 Werte	4
1.5 Code of Conduct	5
1.5.1 Was SSC ausmacht	5
1.5.1.1 Unternehmensführung	6
1.5.1.2 Geschäftsbeziehungen	6
1.5.1.3 Aktive Korruption	6
1.5.1.4 Passive Korruption	6
1.5.1.5 Kollektiverhandlungen	6
1.5.1.6 Vereinigungsfreiheit	6
1.5.1.7 Menschenhandel, Menschenrechte	6
1.5.1.8 Nichtdiskriminierung	7
1.5.1.9 Kinderarbeit	7
1.5.1.10 Zwangsarbeit	7
1.5.1.11 Lieferanten	7
1.5.1.12 Wettbewerb	7
1.5.1.13 Spenden	7
1.5.1.14 Politische Beiträge	8
1.5.1.15 Geldwäsche	8
1.5.1.16 Vermeidung von sonstigen Interessenkonflikten	8
1.5.1.17 Nebentätigkeiten	8
1.5.1.18 Private Nutzung von Firmeneigentum	8
1.5.1.19 Umgang mit Informationen	8
1.5.1.20 Einhaltung der Verhaltensanforderungen	9
1.6 Unternehmensführung	9
1.6.1 Organisationsstruktur	10

1.6.2	Führungskultur.....	10
1.6.3	Arbeitsbedingungen.....	10
1.6.3.1	Internes Vorschlagswesen.....	10
2	Kooperationen und Auszeichnungen.....	11
2.1	Audit berufundfamilie.....	12
3	Mitarbeiter	12
3.1	Weiterbildung	13
3.2	Familie	14
3.3	Entgelt und Zusatzleistungen.....	15
3.4	Mobiles Arbeiten	15
3.5	Arbeitszeitmodelle	16
3.6	Diversity.....	16
3.7	Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.....	18
3.7.1	Arbeitssicherheit.....	18
4	Umwelt	19
4.1	Green IT.....	20
4.2	Fortbewegung.....	20
5	Ziele & Maßnahmen.....	21
6	Abschließende Bemerkungen.....	22

1 Unternehmen

Als SSC-Services GmbH legen wir seit der Firmengründung größten Wert auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Wir haben den Anspruch an uns, immer den Weitblick und die Bereitschaft für Veränderungen zu haben. Dafür legen wir den Fokus sehr stark auf eine freundliche und offene Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern. SSC versteht sich nicht als Dienstleister auf Abstand, sondern hat das klare Ziel, das Thema „Integration und Vernetzung“ auch in der Zusammenarbeit jeden Tag zu leben.

Von Beginn an nehmen wir bei SSC besondere Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. dem Ausgleich zwischen Arbeitsleben und Freizeit. Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, gemeinsamen Veranstaltungen und eine gewisse Sensibilität, werden wir den Wünschen und Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht. Doch nicht nur die Ansprüche der Mitarbeiter wandeln sich, auch die Herausforderungen, vor denen unsere Kunden stehen, nehmen stetig zu. Die Globalisierung der Märkte erfordert dynamische Formen von Kooperationen und stellt Hersteller, Lieferanten und Dienstleister immer wieder vor neue Aufgaben. Bereits seit über 19 Jahren stellen wir uns diesen Herausforderungen und bieten technologische Spitzenprodukte, Dienstleistungen und passgenaue IT-Systemlösungen für die erfolgreiche Gestaltung dieser Kooperationen.

SSC ist der erfahrene Ansprechpartner für alle Themen, die das Management von Produktdaten über ihren gesamten Lebenszyklus betreffen. Dabei bieten wir die Flexibilität und Kundenorientierung, welche disruptive Veränderungen und Industrie 4.0 in der Produktentwicklung und Dienstleistung fordert. Wir gehen Projekte mit Augenmaß und auf die Bedürfnisse des Kunden abgestimmt an. Die individuelle und effektive Nutzung von klassischen, leanen, agilen und hybriden Vorgehensweisen ist daher für SSC ein Erfolgsfaktor in allen Projekten und in der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Die Grundlage für eine gemeinsame und erfolgreiche Zusammenarbeit der Entwicklungspartner ist der Datenaustausch. Dieser ist von zunehmender Komplexität und stetig wachsendem Volumen geprägt. Gleichzeitig müssen entsprechende Standards unterstützt und hohe Anpassungsfähigkeit bewiesen werden.

Mit dem Datenaustauschsystem SWAN haben wir eine moderne und verlässliche Plattform geschaffen. Diese ist in der Lage, individuelle Anforderungen umzusetzen und sich über diverse Schnittstellen zu Drittsystemen optimal in eine bestehende Systemlandschaft zu integrieren. Mit den unterschiedlichen Varianten SWANenterprise, SWANcloud und SWANhosted bieten wir für jede Aufgabenstellung die passende Lösung, die mit intelligenten Dienstleistungen, wie beispielsweise „managed services“ kombiniert werden können. Das weltweit eingesetzte und langjährig erprobte System wird von uns kontinuierlich weiterentwickelt und bleibt dabei immer dem Grundsatz des sicheren, zuverlässigen und vor allem nachvollziehbaren Datenaustauschs treu.

Die konsequente Weiterentwicklung der Kooperationsmodelle zwischen OEM und Entwicklungspartnern erfordert neue Formen der technischen Anbindung und Zusammenarbeit. Wir

entwerfen und implementieren maßgeschneiderte Lösungen für die sichere System- und Prozessintegration. Die optimale Integration, die eine enge Kooperation in technischer wie organisatorischer Hinsicht erlaubt und gleichzeitig Rücksicht auf die rechtlichen Randbedingungen nimmt, bieten wir mit dem Service „Lieferantenhaus“. Hier stehen den OEM-Partnern flexible Projektflächen mit direktem Systemzugang auf höchstem sicherheitstechnischem Niveau zur Verfügung.

Um ein komplettes Bild zum Thema Lieferanten- und Partnerintegration entstehen zu lassen, geht SSC über die drei Integrationsstufen Datenaustausch, Business Partner Integration und Lieferantenhaus hinaus, das Partnermanagement gesamtheitlich an. Dazu gehören Bereiche wie Identity und Access Management, Rechte- und Rollenkonzepte sowie das Lifecycle Management einer Anbindung. Daraus ergibt sich in der Komplettbetrachtung das strategische Partnermanagement. Hier wird die maximale Integration hinsichtlich Anbindung, System- und Applikationsverfügbarkeit und räumlicher Nähe zum Auftraggeber erreicht und gleichzeitig den gesetzlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen. Auch hier passen wir uns auf sich ändernde Bedingungen an und sind aktuell dabei uns im Rahmen von TISAX zu qualifizieren um weiterhin die standardisierten und regulierten Projektoffice-Abnahmen OEM-übergreifend anzubieten.

Unabhängig von einer bestimmten Lösung oder Dienstleistung können wir die drei Geschäftsbereiche Entwicklung, Service und Beratung so eng verzahnen, dass wir damit Theorie, Praxis und Erfahrung vereinen und somit einzigartige Synergieeffekte entstehen. Damit profitieren unsere Kunden, auch bei internationalen Projekten, vom übergreifenden Know-how bei SSC und können sich darauf verlassen, immer einen freundlichen und kompetenten Ansprechpartner zu haben. Jede Rückmeldung dieser Zusammenarbeit fließt in die Entwicklung unserer Produkte ein, sorgt aber auch für die Ausrichtung unserer Services. Damit entsprechen unsere Produkte und Services immer den höchsten und aktuellsten Anforderungen.

Unser hoher Anspruch ist es, allen Beteiligten – ob Kunde, Partner oder Mitarbeiter – eine gewinnbringende, angenehme und erfüllende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Unsere Unternehmenskonzepte stellen sicher, dass sich Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen gut aufgehoben fühlen und immer ein offenes Ohr und den richtigen Ansprechpartner finden. Wir fördern den ehrlichen und fairen Umgang und leben Freundlichkeit nach innen und außen.

1.1 Nachhaltigkeitsstrategie

Warum interessieren wir uns für Nachhaltigkeit? Es lässt sich nicht bestreiten, dass Unternehmen eine große Verantwortung dafür tragen, wie sich die Lebensumstände auf der Welt weiterentwickeln. Auch als mittelständisches Unternehmen sehen wir uns bereits in der Verantwortung unsere Rolle und unseren Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt bewusst zu gestalten. Dazu gehört bei uns in erster Instanz immer die Stimmen unserer Mitarbeiter zu hören und ihre Wünsche miteinzubeziehen, um sie so zu Gestaltern unserer gemeinsamen Zukunft zu machen. Den darüberhinausgehenden Rahmen bildet unser Verhaltenskodex, der Code of Conduct.

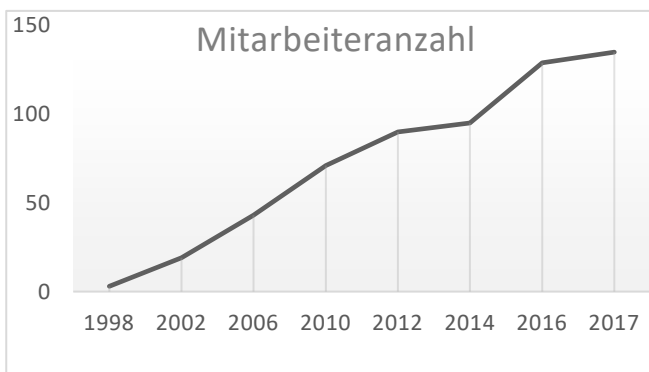
Nicht nur der Blick auf das, was bereits lobenswert funktioniert, bringt ein Unternehmen nach vorne. Die ausgewogene Betrachtung aller Aspekte macht den Fortschritt, unseren Fortschritt möglich.

Zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört es, das Thema in allen Ebenen des Unternehmens zu integrieren, im Geschäftsmodell, in der Belegschaft und im Umgang mit unseren Kunden.

1.2 Vorhandene Zertifizierungen

- ISO 27001 - Firmenzertifizierung
- ISO 27001 - ISMS Beauftragter
- ISO 27001 - Interner Auditor ISMS
- ITIL Service Manager Service Operations V2
- ITIL® Foundation Certificate in IT Service Management V3 (alle Service- und Projektmitarbeiter)
- ISTQB® - Certified Tester - Foundation Level
- Projektmanager Level D/C (IPMA)
- Project Management Professional (PMP nach PMI)
- DevOps Foundation Certificate

1.3 Mitarbeiterzahlen

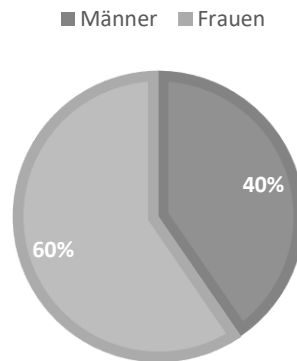


SSC beschäftigt aktuell 136 Mitarbeiter. Die Mitarbeiteranzahl ist seit dem Gründungsjahr 1998 kontinuierlich angestiegen.

Wir legen sehr großen Wert auf ein nachhaltiges Wachstum, denn nur so kann gewährleistet werden, dass die Qualität der zu erbringenden Leistungen stimmt. Ein daraus resultierender, positiver Effekt ist eine im Vergleich zum Wettbewerb sehr

geringe Fluktuation, die zu einer konstanten Leistung des gesamten Unternehmens beiträgt. Im täglichen Arbeitseinsatz nimmt die Balance zwischen Arbeit und Freizeit einen hohen Stellenwert ein.

VERTEILUNG DER MITARBEITER



Im Vergleich zu aktuellen Werten aus der IT Branche liegt SSC mit einem Frauenanteil von 40% vor dem deutschen Durchschnitt.¹ Schon seit Jahren ist es bei SSC üblich, dass in Teamleiterpositionen weibliche Mitarbeiter vertreten sind.

Auch in Zukunft wollen wir vorurteilsfrei an unsere Bewerber herantreten und die Vielfalt unserer Mitarbeiter – und damit ihrer Erfahrung und verschiedenen Ansichten – erhalten. Wir wollen Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und den demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

1.4 Werte

Arbeit ist auch Leben, darum wollen wir gemeinsam sichere, flexible und leidenschaftliche Jobs kreieren. Wir bieten flache Hierarchien, Partizipation und Raum für Kreativität.

Wir sind *leidenschaftlich*. Darum bieten wir Beratung, die wir ernst meinen. Jede Unternehmenslandschaft ist anders und deshalb entwickeln wir individuelle Lösungen, die passgenau in die Strukturen und das IT-Umfeld unserer Kunden integriert sind. Wir beraten dabei mit Pragmatismus und Augenmaß für das Sinnvolle wie Machbare.

Wir sind *sicher*. Entwicklung, die unsere Kunden und unser Portfolio weiterbringt. Daten sind das Herz jedes Unternehmens. Insbesondere Entwicklungsdaten gilt es sicher zu managen. Wir entwickeln seit mehr als 19 Jahren Produkte, Lösungen und ganzheitliche Konzepte für den elektronischen Datenaustausch und ganz generell für die Integration und Anbindung von Partnern und Lieferanten.

Wir sind *freundlich*. SSC bietet Service, der Kunden und Mitarbeitern Freude bereitet. Service hat bei uns viele Gesichter. Unsere Dienstleistungen reichen vom persönlichen Telefon-Support über Schulungsangebote bis hin zum kompletten Software-Betrieb.

¹ www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/frauen-in-der-informatik-die-it-braucht-mehr-weibliche-nerds-14925598.html (26.06.2017)

1.5 Code of Conduct

1.5.1 Was SSC ausmacht

Was macht ein Unternehmen erfolgreich? Ein gutes Produkt bzw. eine gute IT-Dienstleistung alleine entscheidet nicht über Erfolg oder Misserfolg. Ein schlechter Ruf oder fehlende Reputation eines Unternehmens gefährdet dessen Erfolg. Geschäftserfolg braucht rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von Geschäftsführern, Führungskräften sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation. Eine große Rolle spielt dabei aber auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln.

Weniger abstrakt gesagt ist die Summe all dieser Eigenschaften die wertebasierte Compliance Kultur des Unternehmens. Diese bedingt auch den Geschäftserfolg des Unternehmens. Der Geschäftserfolg steht nicht über Recht und Gesetz, Geschäftserfolg steht nicht über Moral und Integrität. Wie SSC Geschäftserfolge erzielt ist also genauso wichtig wie der Geschäftserfolg selbst. Hierfür ist der Code of Conduct der Orientierungsrahmen. Er vereint zwei wichtige Aspekte, zum einen den Anspruch Recht und Gesetz einzuhalten und zum anderen die besonderen Anforderungen an integrires Verhalten. Für SSC ist er innerer Anspruch und gleichzeitig Versprechen nach außen. Er sorgt auch dafür, dass SSC transparent und für alle nachvollziehbar ist und bleibt.

Der Code of Conduct gilt bei SSC für Geschäftsführer, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei SSC. Er gibt einen Überblick über das Werteverständnis der SSC und die Verhaltensanforderungen an ihre Beschäftigten und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert.

Zu diesem Werteverständnis gehört der gegenseitige Respekt sowie die Anerkennung und Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander. Alle bei SSC agieren bei der Umsetzung des Code of Conduct sowohl unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Rechts und Gesetz, als auch auf Basis von Recht und Gesetz des jeweiligen Landes. Der Code of Conduct als Anleitung zu formulieren reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet und gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie die Führungskräfte von SSC, indem sie rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Code of Conduct und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen.

Die Inhalte und Werte des Code of Conduct enden aber nicht an internen Grenzen. Deswegen erwarten wir von unseren Lieferanten und Partnern, dass diese die in ihrem Code of Conduct festgehaltenen Verhaltensanforderungen beachten und wirken darauf hin, dass sich diese ebenfalls zur Einhaltung dieser Verhaltensanforderungen verpflichten.

Deshalb haben wir als SSC-Services GmbH für unseren Code of Conduct folgende Inhalte festgesetzt.

1.5.1.1 Unternehmensführung

Die SSC-Services GmbH hält alle rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung von Unternehmen sowie die international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ein.

1.5.1.2 Geschäftsbeziehungen

Vertrauen und Fairness in geschäftlichen Entscheidungen bestimmen den Umgang mit den Geschäftspartnern der SSC. Private Interessen und persönliche Vorteile der Beschäftigten beeinflussen die geschäftlichen Entscheidungen nicht.

1.5.1.3 Aktive Korruption

Um das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit zu erhalten, lehnt SSC jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon. Konkret bedeutet das: Die Beschäftigten von SSC dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen im In- und Ausland Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein für die SSC günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Hierauf müssen die Beschäftigten der SSC auch bei Geschenken sowie Einladungen zu Geschäftsessen und zu Veranstaltungen achten.

1.5.1.4 Passive Korruption

Die Beschäftigten der SSC lassen sich keine Vorteile versprechen oder anbieten und sie nehmen keine Vorteile an, wenn dadurch beim Vorteilsgeber der Anschein erweckt werden kann oder wird, dass Beschäftigte hierdurch in geschäftlichen Entscheidungen beeinflussbar seien. Zudem fordern die Beschäftigten der SSC niemals einen persönlichen Vorteil für sich oder einen Dritten ein.

1.5.1.5 Kollektiverhandlungen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.

1.5.1.6 Vereinigungsfreiheit

SSC erkennt an und respektiert das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit.

1.5.1.7 Menschenhandel, Menschenrechte

Jegliche Form von Menschenhandel und die Nichtachtung von Menschenrechten ist bei SSC strengstens untersagt und wird auf das Schärfste verurteilt. SSC nimmt jegliche Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenhandel sehr ernst.

1.5.1.8 Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

1.5.1.9 Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt bei SSC nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter, bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelung der ILO-Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

1.5.1.10 Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

1.5.1.11 Lieferanten

Die SSC pflegt vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen zu ihren Lieferanten. Umgekehrt erwartet die SSC von ihren Lieferanten, dass sie der SSC mit dem gleichen Respekt und der gleichen Integrität begegnen, die die SSC ihnen entgegenbringt. Häufig sind Lieferanten auch Kunden. Hieraus zieht die SSC keine unlauteren Vorteile und trennt grundsätzlich die Beschaffungs- und die Verkaufsseite.

1.5.1.12 Wettbewerb

Die SSC und ihre Beschäftigten bekennen sich zu fairem Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen. Sie stellen sicher, dass mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen über Preise, Markt oder Gebietsaufteilungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Ausschreibungen.

Unternehmerische Entscheidungen werden unabhängig und ohne den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern getroffen. Die SSC verbreitet weder falsche Informationen über Produkte und Leistungen von Wettbewerbern noch strebt sie auf andere unlautere oder missbräuchliche Weise Wettbewerbsvorteile an.

1.5.1.13 Spenden

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft nimmt die SSC in den Ländern, in denen sie tätig ist, soziale Verantwortung wahr. Auf Grundlage der jeweiligen Rechtsordnung und interner Richtlinien und Regelungen sowie der eigenen wirtschaftlichen Möglichkeiten ist die SSC vielfältiger Förderer von Bildung, Kultur und sozialer Anliegen.

Diese Förderungen erfolgen durch Kooperationen, Geld- und Sachspenden sowie Dienstleistungen. Die SSC gewährt keine Spenden, um geschäftliche Vorteile zu erhalten. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf der SSC schaden können, werden nicht gewährt.

1.5.1.14 Politische Beiträge

Die SSC spendet Parteien und Mandatsträgern kein Geld und gewährt ihnen auch keine geldwerten Zuwendungen, die über das rechtlich und gesetzlich Zulässige hinausgehen.

1.5.1.15 Geldwäsche

Die SSC ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

1.5.1.16 Vermeidung von sonstigen Interessenkonflikten

Die SSC erwartet, dass die persönlichen Interessen ihrer Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht im Konflikt mit den Interessen der SSC stehen.

1.5.1.17 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten dürfen den Interessen der SSC nicht entgegenstehen, das gilt beispielsweise und insbesondere für Nebentätigkeiten für Wettbewerber.

1.5.1.18 Private Nutzung von Firmeneigentum

Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

1.5.1.19 Umgang mit Informationen

Datensicherheit

Die Sicherheit von Daten ist für die SSC von extrem hoher Bedeutung. Die Datensicherheit beeinflusst den Geschäftserfolg und das öffentliche Ansehen. Gemäß der ISO 27001 Zertifizierung schützt die SSC Unternehmensdaten, Kunden-, Geschäftspartner-, und Beschäftigtendaten mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter und missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Dies geschieht unter Wahrung des jeweiligen Rechtsrahmens und der nationalen Gesetze sowie interner Richtlinien und Regelungen.

Datenschutz

Die SSC weiß um die hohe Sensibilität der ihr anvertrauten persönlichen Daten ihrer Kunden, Geschäftspartner, Beschäftigten und Aktionäre und schützt diese durch einen sorgfältigen und verantwortungsbewussten Umgang. Die SSC ergreift eine Vielzahl von technischen und organisatorischen Maßnahmen, die darauf zielen, die Vertraulichkeit von persönlichen Daten

sicherzustellen. Jeder Einzelne ist im Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich, ein hohes Schutzniveau in der SSC zu gewährleisten. Die Beschäftigten der SSC halten sich konsequent an die Datenschutzbestimmungen und respektieren und beachten insbesondere die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten sie erheben, verarbeiten und nutzen.

Zur erfolgreichen Zertifizierung mit der Din Norm ISO 27001² haben wir ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) erstellt und umgesetzt. Im Rahmen des ISMS werden Mitarbeiter und Führungskräfte für den Datenschutz sensibilisiert, indem wir sie umfassend informieren und im Rahmen einer internen Schulung ausbilden. Die Maßnahmen werden laufend aktualisiert, optimiert und vom eingesetzten Beauftragten kontrolliert.

Allgemeine Verschwiegenheit

Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz ist jeder Beschäftigte der SSC verpflichtet, die betrieblichen Belange zu schützen. Informationen aus der SSC heraus und über die SSC werden aus diesem Grund ausschließlich an berechtigte Empfänger kommuniziert. Das gilt für interne und externe Empfänger. Ebenfalls achtet die SSC auf die Vertraulichkeit von Informationen und schützt Geschäftsdokumente vor Einblick unberechtigter Personen.

Insiderinformationen

Um das Vertrauen der Anleger in die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes zu schützen, achten die Beschäftigten der SSC die Regeln über den Umgang mit Insiderinformationen, insbesondere die Pflichten zur Verschwiegenheit, das Verbot von Empfehlungen und das Verbot von Insidergeschäften.

1.5.1.20 Einhaltung der Verhaltensanforderungen

Die SSC erwartet von ihrer Geschäftsleitung, den Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich im Sinne des Code of Conduct verhalten. Verstöße gegen Verhaltensanforderungen, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für die SSC-Services GmbH schwerwiegende Folgen haben. Daher wird vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten nicht toleriert. Solches Fehlverhalten und Verstöße sanktioniert die SSC im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden und betroffenen Person. Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen, schafft die SSC ein Klima und eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen ist, wenn solche Hinweise gemeldet werden.

1.6 Unternehmensführung

Bezüglich der Unternehmensführung betrachten wir drei Aspekte: Die institutionelle Sicht, wer das Unternehmen führt. Die funktionelle Sicht, wodurch geführt wird. Und die prozessorientierte Sicht, wie geführt wird.

² www.iso.org/standard/54534.html

1.6.1 Organisationsstruktur

Wer führt das Unternehmen? In den vergangenen 19 Jahren wurden die Hierarchien bei SSC flach gehalten, um die offene Kommunikation und familiäre Art von Kollegialität aufrecht zu erhalten. Geschäftsführer und Geschäftsleitung sind jeweils für ein übergestelltes Themengebiet verantwortlich und fungieren gleichzeitig als Teamleiter. Für die restlichen der aktuell 13 Teams sind weitere Teamleiter verantwortlich. Bedingt durch die agile Arbeitsweise arbeiten sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte zeitweise gebiets- und themenübergreifend.

1.6.2 Führungskultur

Wodurch wird geführt? Unsere Teamleiter und auch die Geschäftsleiter werden jährlich gecoacht, um ihren Aufgaben täglich auf neue gerecht zu werden. Zwischen den Teamleitern gibt es eine kollegiale Beratung zu Themen der Mitarbeiterführung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum Weiterbildungsangebot gehören bei uns auch speziell für Führungskräfte ausgewählte Seminare und Vorträge, damit die Verantwortlichen mit aktuellen Neuerungen Schritt halten können und für ihre Mitarbeiter ein möglichst förderliches Klima schaffen können.

Um die Wünsche der Mitarbeiter festzuhalten, werden jährlich ein offizielles und ein inoffizielles Mitarbeitergespräch gehalten. Zu diesen Gelegenheiten werden sowohl die Zufriedenheit bezüglich der Work-Life-Balance, als auch mit der Position innerhalb der Firma abgefragt.

1.6.3 Arbeitsbedingungen

Wie wird geführt? Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte hat für uns höchste Priorität. Wir lehnen jene Form der Diskriminierung, des Menschenhandels, der Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir bieten gerechte Arbeitsbedingungen und respektieren die Arbeitnehmerrechte. Darum bieten wir unseren Angestellten die nötigen Rahmenbedingungen für eine gesunde und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung. Wir fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter. Darüber hinaus garantieren wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

1.6.3.1 Internes Vorschlagswesen

Seit 2015 gibt es ein internes Vorschlagswesen bei SSC, das den Mitarbeitern unter dem Begriff *Ideenbox* bekannt ist. Durch diese partizipative und wenn gewünscht anonyme Methode wird das Ideenpotenzial aller Mitarbeiter genutzt. Zudem zeigt das positive Feedback, dass auch die Motivation und Identifikation mit SSC durch die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sie umgesetzt zu sehen, gestiegen sind.

Die eingegangenen Vorschläge werden in der Beruf und Familie Arbeitsgruppe, in der auch die Geschäftsführung präsent ist, gemeinsam evaluiert, besprochen und demokratisch angenommen oder abgelehnt. Sofern der Ideengeber nicht anonym ist, wird sie oder er über den Fortschritt in Kenntnis gesetzt. Nach einem sehr erfolgreichen Start 2015 waren die Beiträge im Folgejahr nahezu gleichbleibend. Für das Jahr 2017 lassen sich bis Ende Juni 26 eingegangene Vorschläge verzeichnen.

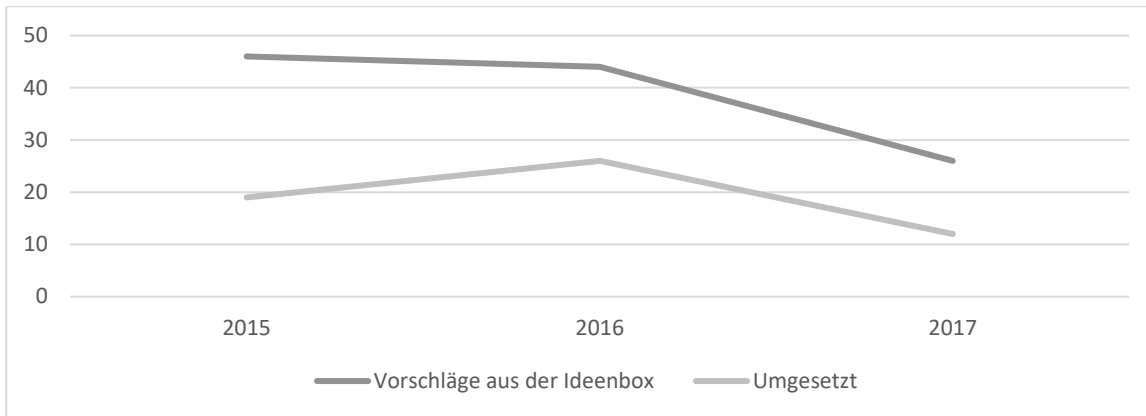


Abbildung 1 Bis zum 30.06.2017 eingegangene und umgesetzte Vorschläge.

2 Kooperationen und Auszeichnungen

In den vergangenen Jahren wurden wir mit verschiedenen Auszeichnungen geehrt. So waren wir Teilnehmer des Projekts „kmu4family – Familienfreundlich zum Unternehmenserfolg“, das kleine und mittelständische Unternehmen aus der IT-, Medien- und Kreativwirtschaft in Baden-Württemberg dabei unterstützt, eine familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen einzuführen bzw. weiterzuentwickeln. 2014 wurde wir außerdem für unser erfolgreiches Engagement, Beruf und Familie zu vereinen, vom Projekt familyNET mit dem Prädikat *familienbewusstes Unternehmen* ausgezeichnet.

Im Jahr 2015 haben wir den CSR Jobs Award³ in der Kategorie *Unsere Familienkultur* gewonnen für den wir 2016, als Zweitplatzierte direkt nach der REWE Group wieder nominiert waren. 2017 schließlich wurden wir nicht nur in der Kategorie *Unsere Familienwerte*, sondern auch *Unsere neue Arbeitswelt* nominiert und erwarten gespannt die endgültige Entscheidung.

Wir sind Mitglied im Verein Deutscher Ingenieure (VDI)⁴ und aktiv im Verein *prostep ivip*⁵ um unsere fachliche Weiterentwicklung direkt in diesen Initiativen voranzutreiben.



Prädikat
Familienbewusstes
Unternehmen 2014

³ www.csr-jobs.de

⁴ www.vdi.de

⁵ www.prostep.org



2.1 Audit berufundfamilie



Seit dem Jahre 2010 sind wir mit dem Zertifikat *berufundfamilie* der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird jedoch bei uns schon immer großgeschrieben. Mittlerweile ist *berufundfamilie* ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Das Zertifikat ist an dieser Stelle nur die logische Folge unsere vielfältigen Bemühungen die Arbeit und das Leben miteinander zu harmonisieren.

In unserer offenen Beruf und Familie (BuF) Arbeitsgruppe entscheiden wir gemeinsam, wie wir ein höheres Maß an Work-Life-Balance erreichen können. Die Beteiligten der Arbeitsgruppe gestalten aktiv die Arbeitswelt für sich und ihre Kollegen mit. Die Treffen des Arbeitskreises sind offen für jeden interessierten Mitarbeiter und die Ergebnisse der Treffen mit unserer Auditorin Birgit Weinmann werden offen kommuniziert. Zielvereinbarungen, Sitzungsprotokolle und Dokumentationen sind im Intranet einsehbar.

Im Jahr 2017 wurden wir bereits zum zweiten Mal erfolgreich re-zertifiziert. Die aktuellen Handlungsfelder bewegen sich z.B. auf den Gebieten Arbeitsorganisation und Diversity. Das Auditierungsverfahren zur Re-Zertifizierung wird im Abstand von drei Jahren abgehalten. Wir planen, auch in Zukunft das Audit durchzuführen, um mit einem externen Auditor Weiterentwicklungspotenziale zu erkennen und in Angriff zu nehmen.

3 Mitarbeiter

Wir arbeiten Hand in Hand – auch Ebenen übergreifend. Der Chef ist Kollege und der Azubi mit seiner Idee der Projekt-Gewinner. Flache Hierarchien halten uns flexibel, motiviert und aufgeschlossen. Unsere Stärke entfaltet sich am besten gemeinsam. Durch unsere flachen Hierarchien übernehmen Mitarbeiter schnell Verantwortung und fühlen sich als relevanter Teil des Ganzen. Denn nur wer Sinn in seiner Arbeit sieht, wird darin glücklich und erfolgreich sein. Sollte es mal ein Problem geben, das ein Mitarbeiter nicht mit dem oder der Teamleiter/in besprechen möchte, stehen zwei gewählte Vertrauenspersonen bereit, um in aller Diskretion ein offenes Ohr und Rat zu bieten.

Von der dualen Ausbildung über die Tätigkeit als Werkstudent, Abschlussarbeit im Unternehmensumfeld bis hin zum Start als Young Professional. Für SSC sind junge aufstrebende

Talente wichtig. Deshalb versuchen wir so breit wie möglich aufgestellt zu sein, um genau diese jungen Menschen für uns zu gewinnen. Auf welcher Stufe ihrer Karriereleiter unsere zukünftigen Mitarbeiter im Moment auch stehen, wir bieten das passende Umfeld, um voll ins Berufsleben einzusteigen.

Den Zusammenhalt innerhalb des Mitarbeiterstamms erhalten wir einerseits durch Teamworkshops und -ausflüge, andererseits durch Firmenevents wie gemeinsames Frühstück oder nachmittägliche Vorträge.

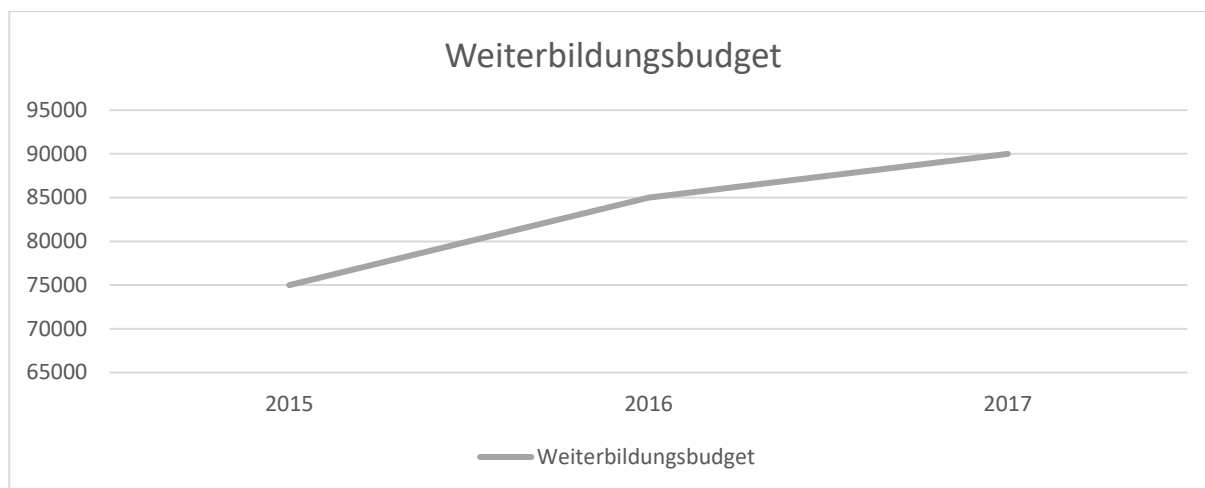
Neue Mitarbeiter durchlaufen eine strukturierte Eingliederungsphase, wenn sie bei SSC anfangen. Nach der Begrüßung inklusive erster Einführung und der Sicherheitsunterweisung am ersten Arbeitstag folgt zunächst die Einarbeitung in das designierte Team. In der dritten und vierten Woche nach Arbeitsbeginn sind sie eingeladen, einzelne Vorstellungen zu jedem Team in der Firma zu besuchen, um die Arbeitsfelder, Projekte und Teamleiter bei SSC kennenzulernen. Werte, Ziele und Firmenmentalität lernen sie in einer Präsentation mit dem Geschäftsleiter kennen. Diese Vorstellung der Tätigkeitsfelder bei SSC dient auch dazu, den Mitarbeitern bereits einen Entwicklungshorizont aufzuzeigen. Denn bei SSC treffen Sie auf keine starren Anforderungsprofile. Jeder Mitarbeiter kann innerhalb seines Tätigkeitsbereiches flexibel agieren und an selbst mit entwickelten Aufgaben wachsen. Dafür gibt es natürlich eine angemessene Vergütung.

Wir wissen genau, dass unsere Mitarbeiter unser größter Wert sind – und das wird honoriert. Nicht zuletzt durch außergewöhnlich attraktive Sozialleistungen, mit denen auch die individuelle Zukunftsgestaltung planbar wird.

3.1 Weiterbildung

Bildung heißt Weiterentwicklung. Jeder Mitarbeiter von SSC ist up-to-date und bleibt das durch ein ausgefeiltes System von Inhouse-Informationsweitergabe und diverse Fortbildungsmöglichkeiten auch. Softskills berücksichtigen wir dabei ebenso wie Hardskills und die generelle Erweiterung des Horizonts. Jeder Mitarbeiter bekommt dieselben Chancen an den Weiterbildungen teilzunehmen, um seine Karriere voranzutreiben.

Da der Mitarbeiter das ganze Jahr lang verlässlich von seinem Teamleiter begleitet wird, kann bei Bedarf sehr zeitnah über die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen werden. Davon profitieren das Unternehmen und die Kunden.



Die wissenschaftliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter unterstützen wir gerne. Bei einem selbst organisierten Teilzeit- oder Fernstudium wird im Einzelfall über die finanzielle und zeitliche Unterstützung entschieden. Zudem bieten wir berufsbegleitende Masterstudiengänge an, für die der Mitarbeiter an einzelnen Tagen freigestellt wird und zu Blockunterricht sogar bis zu 3 Monate freigestellt werden kann. Eine generelle Arbeitszeitreduktion/Blockfreistellung für die Präsenzzeiten ist ebenfalls im Modell inbegriffen. Die Gelegenheit sich berufsbegleitend weiterzubilden, wird in regelmäßigen Abständen wahrgenommen. Sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengänge werden gewählt. Eine Übersicht der Studiengänge in unserem Intranet erleichtert die Selbsteinschätzung der Bewerber.

3.2 Familie

Nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Beruf mit der Familie vereinbaren können sind dauerhaft zufrieden und bewältigen die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Deshalb ist SSC die familienfreundliche Personalpolitik sehr wichtig. Zu den Kernmaßnahmen gehören die Möglichkeit, Kindern mit zur Arbeit zu bringen, Informationsveranstaltungen zu den Themen Elternzeit und Elterngeld, sowie ein umfangreiches Informationsangebot im Intranet. Dabei legen wir nicht nur Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, sondern auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regelmäßig finden Informationsangebote rund um das Thema Pflege statt, die durch eine Auflistung von Pflegepersonal und Tageseltern, sowie Broschüren zum Verhalten für Betroffene eines Pflegefalles ergänzt werden. Unsere ausgebildeten *betrieblichen Pflegelotsen* können bei Fragen Hilfestellung bieten und Betroffene bei der Organisation begleiten.

Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder durch ein ausführliches Informationsangebot für die Ferien im Intranet, sowie mit einer Kinderspielecke im Büro und besonderer Kinderbetreuung zum Sommerfest. Außerdem ist die Kooperation mit einer Kinderbetreuungsstelle geplant. Ein Kindergartenplatz wird bislang mit einem monatlichen

Kindergartenzuschuss mitfinanziert. Seit 2015 beteiligen wir uns an der Initiative *Mein Papa liest vor*, organisiert durch die Stiftung Lesen.⁶

In bestimmten Fällen erhalten die Mitarbeiter zudem Sonderurlaub. Bei einem Umzug und zur Heirat einen Tag, bei dem Tod eines nahen Angehörigen zwei Tage und bei der Geburt eines Kind erhält der Vater einen Tag Sonderurlaub.

Damit die Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund der Elternzeit nicht im Unternehmen vor Ort sind, den Draht zu ihrem Team und der Firma nicht verlieren, wurde ein umfangreiches Kontakthalteprogramm entwickelt. Gemeinsame Austausch- und Spielenachmittage mit dem Nachwuchs, Einladungen zu verschiedenen Events, wie Firmenfrühstücken oder dem gemeinsamen Grillen sowie zu Teamausflügen, sorgen dafür, dass der Zusammenhalt bestehen bleibt. Ein weiteres Instrument, um den Kontakt zu fördern, sind Zwischengespräche, die je nach Bedarf und Gelegenheit stattfinden. Den Informationsfluss fördern auch unsere interne Mitarbeiterzeitschrift *Mooszeit*, sowie ein extra geschaffener Kommunikationsbereich im Intranet. Auf dieser Plattform gibt es auch umfangreiche Hinweise zu den familienfreundlichen Maßnahmen im Haus.

3.3 Entgelt und Zusatzleistungen

Nicht nur das Gehalt macht einen Arbeitgeber heutzutage aus. Durch verschiedene Sonderleistungen heben sich Unternehmen voneinander ab und bieten ihren Mitarbeitern dadurch ganz spezielle Ergänzungen zur Lebensqualität. Eine Grundauswahl an verschiedenen Zusatzleistungen ist aus einem modernen Unternehmen nicht mehr wegzudenken.

Bei SSC steht eine breitgefächerte Auswahl an finanziellen Zusatzleistungen für Mitarbeiter in jeglichen Lebenssituationen zur Auswahl. Eine alle betreffende Leistung ist die Bezuschussung von Essenschecks, den sogenannten Sodexos.⁷ Nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit wird für jeden Mitarbeiter eine Direktversicherung im Wert von 1.024,00 € abgeschlossen. Dieser Wert erhöht sich nach fünf Jahren auf 1.524,00 € und nach zehn Jahren auf 2.024,00 €. Die Geburt eines Kindes wird mit einer Prämie von 500€ honoriert. Je Kind zahlen wir außerdem einen monatlichen Kindergartenzuschuss von 50,00 €.

In Hinblick auf den Weg zur Arbeit werden verschiedene alternative Fortbewegungsmittel gefördert. Sowohl ein Firmenticket für die Nutzung des Nahverkehrs, als auch das Leasing eines Jobrads werden angeboten und finanziell unterstützt.

3.4 Mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet uns insbesondere auf dem Gebiet der Zeitsouveränität neue Möglichkeiten. Unsere Mitarbeiter haben bereits seit längerem die Möglichkeit eigenverantwortlich in alternierender Telearbeit tätig zu sein. Jeder hat ein Notebook oder Tablet, um

⁶ www.stiftunglesen.de/programme/kindertagesstaette/mein-papa-liest-vor

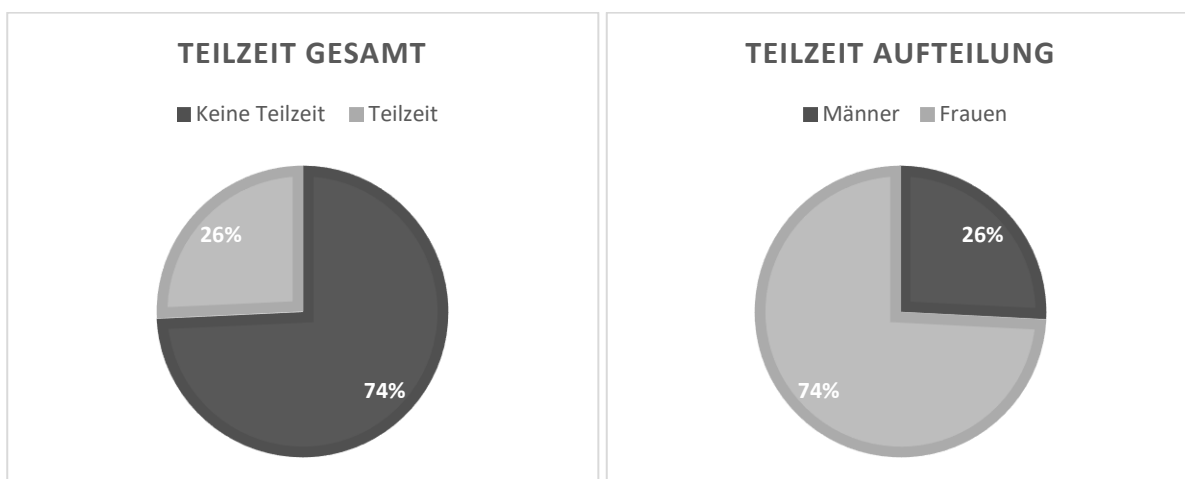
⁷ www.de.sodexo.com

mobil arbeiten zu können. Auch die nötige Softwareumgebung ist gegeben. Dabei achten wir darauf, dass der Kontakt zum Team auch von Zuhause aus reibungslos möglich ist und die Teamleiter beim Führen auf Distanz unterstützt werden. Für Mitarbeiter rücken die Themen Selbstorganisation und Erwartungshaltung in den Fokus.

Durch das mobile Arbeiten erhalten Mitarbeiter mehr Unabhängigkeit und spüren das Vertrauen ihres Arbeitgebers. Außerdem fallen die Punkte Zeit- und Kostenersparnis, sowie eine individuell gestaltbare Lebenswelt ins Gewicht.

3.5 Arbeitszeitmodelle

Das Angebot unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle wird von unseren Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen. Nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit (in Ausnahmefällen auch direkt nach der Probezeit) können zusammen mit dem jeweiligen Teamleiter Möglichkeiten diesbezüglich erörtert werden. Rund ein Viertel der Mitarbeiter nutzt ein flexibles Arbeitszeitmodell oder legt regelmäßig Home Office Tage ein. Auch ein Sabbatjahr mit anschließender Wiedereingliederung ist möglich und wird unterstützt. Diese Flexibilität im Umgang mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter wurde von SSC seit Beginn sehr wichtig genommen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter auf einem hohen Level zu halten.



Das in Anspruch nehmen von Teilzeit-Arbeitsmodellen wird von der Belegschaft als positive Möglichkeit der Verbesserung des eigenen Lebensmodells wahrgenommen. Bereits ein Viertel aller Angestellten nehmen eine Teilzeitoption regelmäßig in Anspruch.

3.6 Diversity

Die Zahl der Mitarbeiter bei SSC-Services ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und dabei auf ganz natürlichem Weg heterogen geblieben. Unsere Personalentwicklung war und ist darauf ausgerichtet Menschen jeglicher Herkunft, jeglichen Alters und Geschlechts, jeglicher sexueller Orientierung und Weltanschauung, in den Bewerbungsverfahren gleichberechtigt zu berücksichtigen. Wir streben dabei keine „Prozent-Politik“ an, sondern entscheiden uns für Personen,

deren Charakter und Talent in unser Team passen. Dabei ist es uns wichtig, die Menschen auf Augenhöhe kennenzulernen und zu akzeptieren, was sie besonders macht.

SSC-Services baut schon seit den Anfangsjahren auf einen facettenreichen Mitarbeiterstamm, der einer vorurteilsbedingten Gruppenbildung schnell entgegenwirkte. Unsere Fachkräfte mit ganz unterschiedlichen Herkunftsgeschichten bringen Erfahrungen und Perspektiven im IT Bereich mit, die unsere Arbeit wertvoll ergänzen. Auch unser Kundenstamm erstreckt sich über den Kontinent hinaus und erfordert von uns interkulturelles Feingefühl und Offenheit. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter hilft uns dabei, unsere Arbeit und die Bedürfnisse aller Beteiligten auf sinnvolle Weise zu vereinen.

Da die Kommunikationssprache in unserem Unternehmen hauptsächlich Deutsch ist, haben wir stets eine Form von Sprachkursen angeboten, um Nicht-Muttersprachlern eine bessere Integration zu ermöglichen. Seit 2014 unterstützen wir die sprachliche Weiterbildung mit einem jährlichen Kostenzuschuss bis zu 300€ und motivieren die teilnehmenden Mitarbeiter, an Prüfungen teilzunehmen, für die wir sie jederzeit freistellen. Kurse in der englischen Sprache sind für uns aufgrund unseres weltweiten Kundenstamms ebenso wichtig. Die Englisch-Weiterbildung findet je nach Bedarf statt und steht allen Mitarbeitern offen, die ihre Kenntnisse verbessern wollen.

Seit 2015 nehmen wir am jährlichen Diversity Tag⁸ teil. Darüber hinaus organisieren wir seit 2015 die interne Reihe *DIALOG macht Vielfalt*, in der Kollegen und Kolleginnen Themen, die ihnen am Herzen liegen, vorstellen können, z.B. ihr Herkunftsland, Hobby oder ein persönliches Projekt. Wir wollen Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und den demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

Für neue Mitarbeiter haben wir ein ausgefeiltes Einführungsprogramm. Nach der Einarbeitung in den jeweiligen Teams stellt sich jede Abteilung einzeln vor, und bietet die Möglichkeit, sich durch Fragen genauer in die Aufgabengebiete hineinzusetzen und Berührungängste abzubauen. Um unsere Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeit zusammen zu bringen, bieten wir Austausch-Events an, die mehrmals pro Jahr stattfinden. Diese kleinen Events bieten Raum für teamübergreifende Vernetzung, zum Knüpfen neuer Kontakte und Freundschaften, im wahrsten Sinne zum „Blick über den Tellerrand“. Zur besseren Integration werden unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Vorbereitung der Events einbezogen.

Im Zuge der global steigenden Flüchtlingszahlen bieten wir in den letzten Jahren vermehrt Praktika und Ausbildungsplätze speziell für Flüchtlinge an. Auch durch die Spende von Hardware wollen wir die Eingliederung geflüchteter Menschen und speziell Jugendlicher vorantreiben. Im Jahr 2017 haben wir erfolgreich unseren ersten Auszubildenden, der sich noch im Asylverfahren befindet, eingestellt und freuen uns auf den gemeinsamen Weg.

⁸ www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag

3.7 Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

Wir legen großen Wert auf ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei werden die Angestellten durch verschiedene Aktionen in den Bereichen Sport, Ernährung und Prävention dazu motiviert, ihre Gesundheit zu schützen und zu fördern. Wasser und Kaffee werden umsonst angeboten. In zweiwöchigem Rhythmus besucht uns eine mobile Massage. Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird regelmäßig ein Lauftreff organisiert und die Teilnahme an einem ortsansässigen Firmenlauf möglich gemacht. Darüber hinaus finden Skiausfahrten und Radtouren statt. Für Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, wurde eine Dusche am Arbeitsplatz eingerichtet. In Zusammenarbeit mit externen Partnern werden außerdem ein kostenloser Radcheck und ein *DemoDay*, an dem verschiedene Fahrräder getestet werden können, angeboten.

Während den alljährlichen Gesundheitstagen werden den Mitarbeiter Rückenschulungen oder Gesundheitsvorträge angeboten. Mitarbeitern mit Rückenproblemen werden generell höhenverstellbare Schreibtische und Monitore zur Verfügung gestellt. Für Mitarbeiter kleiner Körpergröße stehen Fußbänke bereit, die zu einer korrekten Körperhaltung am Arbeitsplatz beitragen.

Als Pilotprojekt haben wir 2017 mit der Techniker Krankenkasse (TK)⁹ kooperiert, um intern ein Bewegungsangebot anzubieten. Dazu gehörten bislang Yoga- und Faszienkurse, sowie Vorträge zur gesunden Ernährung.

3.7.1 Arbeitssicherheit

Die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei unseren Mitarbeitern ist ein Muss. Bei der Umsetzung sind verschiedene Rollen von Bedeutung.

Die Geschäftsleitung ist rechtlich verantwortlich für die Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Die Führungskräfte haben den Arbeitsschutz bei Planung, Beschaffung und Instandhaltung zu berücksichtigen und ermittelte Gefährdungen und Belastungen. Bei SSC fungieren sie auch als Evakuierungshelfer/-leiter. Die Beschäftigten haben die Weisungen der Geschäftsleitung/Führungskräfte zu befolgen, die gestellten Einrichtungen bestimmungsgemäß zu benutzen und Mängel zu beseitigen bzw. anzuzeigen. Ferner haben sie ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Die Ersthelfer haben die Aufgabe Erste Hilfe zu leisten und situationsgerecht zu helfen, wenn sich ein Kollege oder eine Kollegin verletzt. Ferner können Ersthelfer bei der Organisation der Ersten Hilfe mitwirken. Die Brandschutzshelfer haben die Aufgabe, bei der Organisation des vorbeugenden Brandschutzes mitzuwirken, bei der Rettung von Kollegen und Kolleginnen und der Brandbekämpfung zu helfen und Entstehungsbrände zu löschen. Der Evakuierungsleiter ist während einer Evakuierung der Ansprechpartner für die Einsatzkräfte. Die Evakuierungshelfer sorgen für eine geordnete und vollständige Evakuierung des Gebäudes bei akuten Gefahren. Der Sicherheitsbeauftragte überzeugt sich ehrenamtlich vom Vorhandensein und der Funktion der

⁹ www.tk.de

vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und achtet auf die ordnungsgemäße Benutzung durch die Kollegen. Richtet besonderes Augenmerk auf neue Mitarbeiter und auf deren Unterweisung. Der Betriebsarzt bzw. arbeitsmedizinische Dienst berät bei Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, untersucht Beschäftigte und beobachtet die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) berät bei Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, überprüft die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel und beobachtet die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein Organ im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Er setzt sich aus der Geschäftsleitung (bzw. einem Beauftragten), dem Betriebsarzt, der FASI, dem SIB und, bei SSC, einem Vertreter der Personalabteilung zusammen und tagt bei alle sechs Monate. Der Ausschuss ist ein Kommunikationsforum, in dem Arbeitsschutzthemen erörtert, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereitet werden.

Eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz findet jeweils zur Beginn der Tätigkeit bei SSC und dann im jährlichen Rhythmus für alle Mitarbeiter statt. Bei außerordentlichen Themen werden außerdem zusätzliche Termine angeboten.

4 Umwelt

Ökologisches Engagement ist für SSC-Services sehr wichtig. Als Unternehmen in der IT-Branche versuchen wir daher stets, dem Anspruch von *Green IT* gerecht zu werden. Wir sind bestrebt, unsere Geschäftsprozesse über den gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten¹⁰.

Der erste konkrete Schritt zu einer Verbesserung unserer Ressourcennutzung war eine Analyse unserer Energiepotenziale, als Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen, die seit 2011 umgesetzt wurden. Die Anzahl unserer physikalischen Server wurde auf zwei reduziert und stattdessen eine größere Anzahl virtueller Server eingerichtet. Ein Terminalserver, der ebenfalls auf den physikalischen Servern virtualisiert wurde, ersetzt zusätzlich bestimmte Hardware. So werden nicht nur Kosten und Material für die Anschaffung der Hardware, sondern auch Raum und Kosten für die Klimatisierung gespart. In dieser Hinsicht wurde außerdem die Temperaturregelung im Serverraum überprüft, und energiesparend angepasst. Anstelle von festen Workstations setzen wir mittlerweile fast vollständig auf energieeffizientere Notebooks.

Neben diesen physischen Maßnahmen wurde auf allen Arbeitsgeräten das Active-Directory von Windows dazu genutzt, neue Energierichtlinien festzulegen. Die Zeitperioden, nach denen der Ruhezustand, Stand-By oder das Herunterfahren der Festplatte eingeleitet werden, sind somit einheitlich definiert.

Durch den Umzug in ein modernes Gebäude¹¹ mit neuester Systemtechnik im Januar 2014 konnte SSC einen großen Schritt auf dem Weg zu einer ressourcensparenden Zukunft antreten. In den

¹⁰ www.green-it-wegweiser.de

¹¹ www.cubus-bb.de

neuen Räumen wird die Energienutzung über Steuergeräte kontrolliert, die über Nacht automatisch Licht und einen Großteil der Steckdosen abschalten. Natürlich sind die Mitarbeiter zusätzlich dazu aufgefordert, das Licht auszuschalten, wenn sie als Letzte das Gebäude verlassen.

Seit Januar 2015 arbeiten wir außerdem zu 100% mit Öko-Strom der Firma *LichtBlick*¹². Vom TÜV SÜD wurde *LichtBlick* als einer der ersten Anbieter mit dem Label „Wegbereiter der Energiewende“ zertifiziert. Der Wechsel unseres Anbieters garantiert uns Strom aus umweltfreundlichen Quellen – keine Atomenergie, kein Öl, keine Kohle. Wir werden weiterhin die Energiekosten beobachten, neue Entwicklungen und Erkenntnisse einbeziehen sowie Energiekosten beobachten.

4.1 Green IT

Für die Anschaffung neuer Hardware haben wir Beschaffungsrichtlinien angelegt. Alle zukünftigen Geräte müssen mit mindestens einem Energie-Label, wie z.B. dem Energy star¹³, ausgezeichnet sein. Auf der Internetseite der Deutschen Energieagentur¹⁴ findet sich eine differenzierte Auflistung empfohlener Produkte. Die Funktionalität und ein niedriger Energieverbrauch werden seither verstärkt überprüft, bevor eine Neuanschaffung getätigt wird.

Wir halten unsere Mitarbeiter dazu an, möglichst papiersparend zu arbeiten. Darum gibt es bereits nur noch einen zentralen Drucker, der für alle zur Verfügung steht. Statt postalisch werden Informationen in Emails ausgetauscht, Videokonferenzen ersetzen größtenteils Flüge zu unseren ausländischen Kunden, Voice over IP ersetzt das klassische Telefonie-System.

4.2 Fortbewegung

Vor knapp einem Jahr haben wir das Leasing-Programm des Freiburger Anbieters JobRad¹⁵ eingeführt. Seitdem ist die Anzahl der Räder im Fahrradkeller des Firmensitzes kontinuierlich gestiegen. Insbesondere die Möglichkeit hochwertige Fahrräder und auch Pedelecs auswählen zu können, war für viele Mitarbeiter ausschlaggebend: Dabei werden die monatlichen Leasingraten direkt vom Bruttoeinkommen des Mitarbeiters abgezogen. Somit sparen die Angestellten unterm Strich bis zu 30 Prozent gegenüber einem Kauf als Privatperson.

Eine weitere Möglichkeit zur Anreise ohne Auto bietet das Firmenticket¹⁶ des lokalen Verkehrsverbunds VVS. Insbesondere bei der Anfahrt aus und rund um den Ballungsraum Stuttgart hinaus bieten sich die öffentlichen Verkehrsmittel bei der Vermeidung von Stau an. Vorteilhaft ist dabei, dass das Ticket nicht nur für den Weg zur Arbeit, sondern auch in der Freizeit verwendet werden kann.

¹² www.lichtblick.de

¹³ www.energystar.ch

¹⁴ www.stromeffizienz.de

¹⁵ www.jobrad.org

¹⁶ www.vvs.de/firmenticket

5 Ziele & Maßnahmen

Stillstand ist nicht zukunftsweisend und Verbesserungen immer möglich. Darum sind auch unsere Maßnahmen und Ideen im Bereich Nachhaltigkeit in stetigem Wandel. Die nachfolgende Liste beschreibt alle derzeit offenen Themen, die in der Bearbeitung sind.

Ziele & Maßnahmen	Beschreibung
Noch stärkere Einbindung der Mitarbeiter bei der Umsetzung des berufundfamilie audits	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rotationsprinzip in der Arbeitsgruppe ■ Verbesserung der Dokumentation
Strategische Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufnahme des Themas „Selbstfürsorge beim digitalen Arbeiten“
Ausbau der Möglichkeiten beim mobilen Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modernisierung der Regelungen zum mobilen Arbeiten ■ Ausdifferenzierung der Kompetenzen bei Führungskräften hinsichtlich des Führens auf Distanz ■ Weiterbildungsangebote zur Selbstorganisation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Verbesserung der Darstellung von Beruf und Familie im Intranet	<ul style="list-style-type: none"> ■ Imagefilm ■ Neuauflistung des Arbeitsgruppen-Protokolls ■ Neustrukturierung
Regelmäßige Aufwärts-Feedbacks	<ul style="list-style-type: none"> ■ Moderierte Aufwärts-Feedbacks werden regelmäßig als Instrument der Mitarbeiterentwicklung eingesetzt
Abgleich der aktuellen Angebote von Beruf und Familie in Hinsicht auf den demografischen Wandel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung der Veränderung in der Altersstruktur bei SSC und wenn nötig Evaluierung weiterer Angebote
Unterzeichnung Charta der Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anforderungen mit unserem aktuellen Stand abgleichen und ggf. weitere Maßnahmen erfassen
TISAX Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulung von ISMS Auditoren ■ Vollendung der TISAX Zertifizierung
ISO 9001 Zertifizierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Benennung eines Qualitätsmanagers ■ Planung und Umsetzung nötiger Veränderungen und Prozesse

6 Abschließende Bemerkungen

Es ist der richtige Weg, den wir in den vergangenen fast zwanzig Jahren beschritten haben. Parallel zum Wachstum unserer Firma haben sich Strukturen, Mitarbeiter und Kultur weiterentwickelt. Dabei sind wir unseren Vorsätzen und Werten immer treu geblieben. Im Mittelpunkt zwischen unserer Belegschaft, unseren Kunden und Partnern, sowie als aktiver Part der Gesellschaft, haben wir uns für eine klare Linie der Fairness, Offenheit und Gleichberechtigung entschieden.

Um weiterhin diesem Pfad zu folgen und uns zu verbessern, hat diese Evaluierung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts stattgefunden. Wir sehen, dass wir vieles bereits umgesetzt haben, dass aber auch viele Ideen am Horizont stehen. So werden wir auch in Zukunft der Verantwortung gerecht, die wir in der sich schnell verändernden Welt haben.

Wir freuen uns auf das kommende Jahr.