



Entgeltbericht

der All for One Steeb AG.
Filderstadt, im Dezember 2018

| | |
|--|-----------|
| 1. ÜBER DIESEN BERICHT | 01 |
| 2. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DEREN WIRKUNGEN | 01 |
| 3. MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER | 02 |
| 4. KENNZAHLEN | 04 |
| 4.1. Kalenderjahr 2016 | 04 |
| 4.2. Geschäftsjahre 2015/16 bis 2017/18 | 04 |

1. Über diesen Bericht

Die All for One Steeb AG

Die All for One Steeb AG, Filderstadt/Deutschland, gilt als führendes IT- und Beratungshaus und gefragter Digitalisierungspartner im Mittelstand im deutschsprachigen Markt. Die Gesellschaft notiert im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse (ISIN DE000 5110001, WKN 511 000).

Unser Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit («Entgeltbericht») wurde nach den Bestimmungen des »Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen« (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) erstellt. Daher umfasst unser Entgeltbericht die All for One Steeb AG ohne ihre Tochtergesellschaften. »All for One Steeb«, »Gesellschaft«, »Unternehmen« bezeichnen daher – sofern nicht anders vermerkt – in diesem Bericht stets die All for One Steeb AG als Einzelgesellschaft.

Berichtszeitraum dieses Entgeltberichts – Geschäftsjahr der All for One Steeb AG

Der Gesetzgeber hat für die Erstellung dieses erstmaligen Entgeltberichts das **Kalenderjahr 2016** als Berichtszeitraum bestimmt (§25 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz). Das Geschäftsjahr der All for One Steeb AG beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September.

Vorausschauende Aussagen

Unser Bericht kann Aussagen enthalten, die sich auf die zukünftige Entwicklung der All for One Steeb AG beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis der uns zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Entgeltberichts zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen.

Geschlechtsform

Sofern nicht zur Verdeutlichung erforderlich, verwenden wir aus Vereinfachungsgründen nur eine Geschlechtsform. Jede andere Geschlechtsform ist darin ausdrücklich mit eingeschlossen.

Entgeltbericht und Unternehmensberichterstattung

Unser Entgeltbericht ergänzt unsere Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen korrespondierenden Dokumenten gelesen werden:

- Konzern- und Jahresabschluss (mit Lagebericht)
- Corporate Governance Bericht
- Bericht des Aufsichtsrats
- Nichtfinanzielle Erklärung
- Erklärung zur Unternehmensführung

Über den Entgeltbericht hinaus sind insbesondere auch in den Konzern- und Jahresabschlüssen Personalzahlen enthalten. Die Ermittlung dieser Personalzahlen erfolgt stets nach den für den jeweiligen Bericht maßgeblichen Bestimmungen. Daher können selbst bei korrespondierenden Berichtsperioden geringfügige Abweichungen auftreten.

Alle Berichte sind auf unserer Homepage unter www.all-for-one.com/ir verfügbar, zusammen mit vielen weiterführenden Informationen.

Rundungsdifferenzen

Bei der Ermittlung der Kennzahlen dieses Berichts können zudem vereinzelt geringfügige Rundungsdifferenzen auftreten.

Zeitpunkt der Veröffentlichung

Dieser Entgeltbericht wurde zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2017/18 zur Bilanzpressekonferenz am 17. Dezember 2018 vorgelegt und veröffentlicht.

2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Wenn es uns nicht ausreichend gelingt, bestehendes Personal zu halten und zu entwickeln, Talente zu fördern, neue Personalressourcen zu rekrutieren und unser gesamtes Personal gut zu führen, zu steuern und zu entwickeln, sind wir nicht mehr in der Lage, unser Geschäft weiter erfolgreich auszubauen.

So ist für ein IT-Dienstleistungsunternehmen wie All for One Steeb nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg eng mit hochqualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbunden. Unsere konsequente und nachhaltige Personalentwicklung richtet sich daher ausnahmslos an weibliche wie männliche Mitarbeiter gleichermaßen und bildet so eine tragende Säule unserer Unternehmensentwicklung. Wir wollen so den hohen Leistungswillen unseres Personals im Hinblick auf herausragende Servicequalität und hohe Kundenzufriedenheit erhalten und fördern, unser Image als attraktiver Arbeitgeber weiter steigern, dem hohen Fachkräftemangel besser entgegenwirken und gleichfalls den Anteil Frauen steigern.

Qualifikation, fachliche Eignung und »kultureller Fit« gelten für uns als die entscheidenden Kriterien bei der Besetzung von Stellen und Positionen. Gleichfalls sprechen wir entlang unseres »Diversity Konzepts« verstärkt und gezielt Bewerberinnen an. Folgende Punkte finden dabei besonders Anklang:

- Flexible Arbeitszeiten in gelebter Homeoffice-Kultur
- Zeitwertkonten für Auszeiten
- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen
- Individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit Laufbahnmodellen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, bieten wir auch auf den Führungsebenen Teilzeitmodelle an, ermöglichen generell das Arbeiten aus dem Home Office und unterstützen bei der Suche und Auswahl von passenden Kinder- und Altenbetreuungsmodellen. Mit diesen Maßnahmen wollen wir den Anteil Frauen kontinuierlich steigern. Zudem haben wir in unserem Verhaltenskodex (»Code of Conduct«), dem Herzstück unseres Compliance Management Systems, die Gleichbehandlung von Frauen und Männer festgeschrieben.

Die Entwicklung unserer Kennzahlen veranschaulicht die Wirkungen dieser Maßnahmen im Zeitverlauf (vergl. Punkt 4).

3. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Dieselbe Leistung wollen wir stets mit gleichen Gehältern vergüten, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter. Unser Human Resources Management genauso wie unsere Führungskräfte sind daher in puncto Entgeltgleichheit von Frauen und Männern besonders sensibilisiert. Auch bei Neueinstellungen achten wir sehr darauf, für dieselbe Leistung gleiche Gehälter für Frauen und Männer festzulegen. Zur leistungsgerechten Einstufung dienen uns unsere Laufbahnmodelle mit ihren Positionen und Rollen.

4. Kennzahlen

Der Gesetzgeber hat für die Erstellung dieses erstmaligen Entgeltberichts das **Kalenderjahr 2016** als Berichtszeitraum bestimmt (§25 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz). Das Geschäftsjahr der All for One Steeb AG beginnt hingegen am 1. Oktober und endet am 30. September. Zudem legen wir unseren erstmaligen Entgeltbericht zusammen mit dem Konzern- und Jahresabschluss für unser Geschäftsjahr 2017/18 vor. Daher berichten wir in diesem Entgeltbericht über das Kalenderjahr 2016 (vergl. Punkt 4.1) hinaus auch in einem gesonderten Abschnitt zu den drei Geschäftsjahren 2015/16, 2016/17 und 2017/18 (vergl. Punkt 4.2).

4.1. Kalenderjahr 2016

Nachfolgende Übersicht für das Kalenderjahr 2016 enthält die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der Vollzeitbeschäftigten jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlechtern (§21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz). Demnach liegt der Anteil Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei 26 Prozent. Bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 75 Prozent.

Kennzahlen zum Kalenderjahr 2016

| Mitarbeiter (o) | 2016 |
|---------------------------|------------|
| Mitarbeiter gesamt | 812 |
| davon Frauen | 214 |
| <i>Anteil Frauen</i> | <i>26%</i> |
| davon Männer | 598 |
| <i>Anteil Männer</i> | <i>74%</i> |
| Vollzeit | 680 |
| davon Frauen | 115 |
| <i>Anteil Frauen</i> | <i>17%</i> |
| davon Männer | 565 |
| <i>Anteil Männer</i> | <i>83%</i> |
| Teilzeit | 132 |
| davon Frauen | 99 |
| <i>Anteil Frauen</i> | <i>75%</i> |
| davon Männer | 33 |
| <i>Anteil Männer</i> | <i>25%</i> |

4.2. Geschäftsjahre 2015/16 bis 2017/18

Erst der nachstehende Mehrjahresvergleich verdeutlicht die Wirkung unserer Maßnahmen zur Steigerung des Anteil Frauen. Dieser konnte insgesamt (Vollzeit- plus Teilzeitstellen) von 26% (2015/16: 211 Frauen) auf 29% (2017/18: 271 Frauen) gesteigert werden. Im Einzelnen verlief diese Entwicklung wie folgt:

Kennzahlen zu den Geschäftsjahren 2015/16 bis 2017/18

| Mitarbeiter (ø) | 2017/18 | 2016/17 | 2015/16 |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| Mitarbeiter gesamt | 947 | 848 | 797 |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 12% | 6% | |
| davon Frauen | 271 | 232 | 211 |
| <i>Anteil Frauen</i> | 29% | 27% | 26% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 17% | 10% | |
| davon Männer | 676 | 616 | 586 |
| <i>Anteil Männer</i> | 71% | 73% | 74% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 10% | 5% | |
| Vollzeit | 799 | 710 | 666 |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 13% | 7% | |
| davon Frauen | 159 | 130 | 112 |
| <i>Anteil Frauen</i> | 20% | 18% | 17% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 22% | 16% | |
| davon Männer | 640 | 580 | 554 |
| <i>Anteil Männer</i> | 80% | 82% | 83% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 10% | 5% | |
| Teilzeit | 147 | 137 | 130 |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 7% | 5% | |
| davon Frauen | 112 | 102 | 98 |
| <i>Anteil Frauen</i> | 76% | 74% | 75% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 10% | 4% | |
| davon Männer | 35 | 35 | 32 |
| <i>Anteil Männer</i> | 24% | 26% | 25% |
| <i>Delta gegenüber Vorjahr</i> | 0% | 9% | |

IR Service

Unsere Homepage bietet einen umfassenden IR Service. Neben Unternehmensberichten, Analystenschätzungen, Finanzpräsentationen oder Informationen zur Hauptversammlung können Sie sich hier zum Beispiel auch für den Erhalt unserer Presseinformationen und Finanzmitteilungen registrieren.

www.all-for-one.com/investor-relations

Impressum

Investor Relations

Dirk Sonntag

Leiter Corporate & Investor Relations

T +49 711 78 80 7-260

F +49 711 78 80 7-222

E-Mail dirk.sonntag@all-for-one.com

Inhaltlich verantwortlich

All for One Steeb AG

Filderstadt, Deutschland

Weitere Infos unter:
www.all-for-one.com



All for One Steeb AG

Gottlieb-Manz-Straße 1
70794 Filderstadt-Bernhausen
Deutschland
Tel. +49 (0) 711 788 07-0
Fax +49 (0) 711 788 07-699