



**all for one**  
Group

2022

/23

**ENTGELTBERICHT**

# ENTGELT BERICHT

ALL FOR ONE GROUP SE, FILDERSTADT  
IM DEZEMBER 2023

01

**ÜBER DIESEN BERICHT**

**3**

---

02

**MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND  
MÄNNERN UND DEREN WIRKUNG**

**4**

---

03

**MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN  
UND MÄNNER**

**5**

---

04

**KENNZAHLEN**

**5**

4.1 Kalenderjahr 2022 gegenüber 2019 5

4.2 Geschäftsjahre 2020/21, 2021/22 und 2022/23 6

---



# ÜBER DIESEN BERICHT

## DIE ALL FOR ONE GROUP SE

Die All for One Group SE, Filderstadt, ist eine Europäische Gesellschaft (Societas Europaea, SE). Die Gesellschaft ist im Handelsregister am Amtsgericht Stuttgart unter der Nummer HRB 774576 registriert und hat ihren Sitz in der Rita-Maiburg-Straße 40 in 70794 Filderstadt/Deutschland. Die Aktien der All for One Group SE sind im Prime Standard an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert (ISIN: DE0005110001).

Dieser Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit (»Entgeltbericht«) wurde nach den Bestimmungen des »Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern« (Entgelttransparenzgesetz – Entg-TranspG) erstellt. Der Entgeltbericht umfasst daher die All for One Group SE ohne ihre Tochtergesellschaften. »All for One« bezeichnet – sofern nicht anders vermerkt – in diesem Bericht stets das Mutterunternehmen All for One Group SE.

## BERICHTSZEITRAUM DIESES ENTGELTBERICHTS – GESCHÄFTSJAHR DER ALL FOR ONE GROUP SE

Nach §21 in Verbindung mit §22 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz wird über die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in den Kalenderjahren 2019 bis 2022 berichtet. Des Weiteren werden insbesondere nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten des Kalenderjahrs 2022 im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2019 dargestellt. Darüber hinaus wird über die Geschäftsjahre 2020/21 bis 2022/23 berichtet.

Das Geschäftsjahr der All for One Group SE beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September.

## VORAUSSCHAUENDE AUSSAGEN

Der vorliegende Entgeltbericht kann vorausschauende Aussagen enthalten. Diese Aussagen geben eigene Einschätzungen und Annahmen zu dem Zeitpunkt wieder, zu dem sie getroffen wurden, oder zum Datum dieses Berichts. Vorausschauende Aussagen sind stets mit Unsicherheiten verbunden. Sollten sich die Einschätzungen und Annahmen als nicht oder nur teilweise zutreffend erweisen, können die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen – auch deutlich – abweichen.

## GENDERGERECHTE SPRACHE

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Bericht auf die Anwendung genderspezifischer Sprachformen verzichtet. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, stehen sie stellvertretend für alle Geschlechter.

## ENTGELTBERICHT UND UNTERNEHMENSBERICHTS- ERSTATTUNG

Der Entgeltbericht ergänzt die Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen korrespondierenden Dokumenten gelesen werden:

- Konzern- und Jahresabschluss (mit zusammengefasstem Lagebericht)
- Bericht des Aufsichtsrats
- Erklärung zur Unternehmensführung
- Nachhaltigkeitsbericht

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 der Internetseite der Gruppe unter [www.all-for-one.com/reports\\_d](http://www.all-for-one.com/reports_d) 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 2022/23 zur Bilanzpressekonferenz am 18. Dezember 2023 vorgelegt und veröffentlicht.



# MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DEREN WIRKUNGEN

Für die erfolgreiche geschäftliche Entwicklung der All for One Group SE ist es weiterhin von enormer Wichtigkeit, Mitarbeiter zu binden und zu entwickeln, Talente zu fördern und Perspektiven aufzuzeigen. Gleichzeitig positioniert sich die All for One auf dem Arbeitgebermarkt, um die richtigen Mitarbeiter zu finden und einzustellen. Dabei spielt die Unternehmens- und Führungskultur eine bedeutende Rolle, die oft ein maßgebliches Entscheidungskriterium bei der Einstellung auf Kandidatenseite ist.

Der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg als IT-Dienstleister ist weiterhin eng mit hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitern verbunden. Die zielgerichtete und nachhaltige Personalentwicklung richtet sich daher ausnahmslos an weibliche wie männliche Mitarbeiter gleichermaßen und bildet so auch in der Zukunft eine tragende Säule der Unternehmensentwicklung. Auf diese Weise will die All for One der hohe Leistungswillen der Mitarbeiter im Hinblick auf herausragende Servicequalität und hohe Kundenzufriedenheit erhalten und fördern, das Image als attraktiver Arbeitgeber weiter steigern, dem Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und gleichfalls den Frauenanteil – insbesondere in den technischen Berufen – steigern.

Für die All for One gelten Qualifikation, Motivation und Wertekongruenz als die entscheidenden Kriterien bei der Besetzung von Stellen und Positionen. Gleichfalls werden entlang des »Diversity Konzepts« verstärkt und gezielt Bewerberinnen angesprochen. Folgende Punkte finden dabei besonders Anklang:

- Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten
- Zeitwertkonten für Auszeiten
- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

- Individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit Laufbahnmodellen
- Mentorenprogramme zur gezielten Unterstützung von Frauen in MINT-Berufen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, gibt es auch auf den Führungsebenen Teilzeitmodelle und generell wird das flexible Arbeiten unabhängig von festen Zeiten und Standorten ermöglicht. Hierzu wird auch bei der Suche und Auswahl von passenden Kinder- und Pflegebetreuungsmodellen unterstützt. Mit diesen Maßnahmen soll der Anteil Frauen kontinuierlich steigern. Durch den Wert »Serious Sustainability« wird zum Ausdruck gebracht, dass die All for One eine echte Chancengerechtigkeit leben möchte. Zudem ist im Verhaltenskodex (»Code of Conduct«), dem Herzstück des Compliance Management Systems, die Gleichbehandlung von Frauen und Männer festgeschrieben.

Im September 2022 wurde die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet, die die All for One zusätzlich dazu verpflichtet, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen – unabhängig von einer Vielzahl der diskriminierenden Merkmalen, darunter auch von Geschlecht und geschlechtlicher Identität.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung von Frauen ist das Netzwerk women@all-for-one. Die Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen der Gruppe zeigen großes Interesse an diesem Netzwerk. Im Vordergrund dieser Initiative steht, Frauen innerhalb und außerhalb der Gruppe stärker zu vernetzen, gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die dazu beitragen den Frauenanteil zu erhöhen und Potentialträgerinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

Darüber hinaus werden die Aktivitäten zur Etablierung einer Unternehmenskultur der Gleichbehandlung durch die Gründung eines internen Arbeitskreises »Equal Treatment Board« verstärkt. Die Ansprechpartner des Equal Treatment Boards beraten und unterstützen die Mitarbeiter rund um das Thema Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung.

Zur Förderung der Diversität und der Gleichbehandlung in der Gruppe wurde Anfang 2023 der »All for One Diversity Index« eingeführt. Damit soll die Diversität möglichst vielschichtig abgebildet und gesteuert werden. Der Index umfasst unterschiedliche Steuerungsgrößen unter anderem den Frauenanteil in Führungspositionen und den Frauenanteil in technischen Berufen.

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



## MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Dieselbe Leistung soll stets mit gleichen Gehältern vergütet werden, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter. Der People & Culture Team ist an dieser Stelle genauso wie die Führungskräfte in puncto Entgeltgleichheit von Frauen und Männern besonders sensibilisiert. Auch bei Neueinstellungen wird sehr darauf geachtet, für dieselbe Leistung gleiche Gehälter für Frauen und Männer festzulegen. Zudem wird im Mehrjahresvergleich für die mehr als 13 Positionen und Rollen der Laufbahnmodelle die Abweichungen zwischen den Gehaltsentwicklungen von Frauen und Männern analysiert. Als Prüfkriterium im Einzelnen dient jeweils die Mediane der korrespondierenden Frauen- und Männergehälter. Relevante Abweichungen werden solche bezeichnet, die 10% übersteigen.



## KENNZAHLEN

Nach §22 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz berichtet die All for One Group SE hinsichtlich der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über das Kalenderjahr 2022. Das Geschäftsjahr der All for One Group SE beginnt hingegen jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September. Daher wird in diesem Entgeltbericht über das Kalenderjahr 2022 (vergl. Punkt 4.1) hinaus auch in einem gesonderten Abschnitt zu den drei Geschäftsjahren 2020/21, 2021/22 und 2022/23 (vergl. Punkt 4.2) berichtet.

### 4.1 KALENDERJAHR 2019 GEGENÜBER 2022

Nachfolgende Übersicht für das Kalenderjahr 2022 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 im Vergleich zu 2019 aktuell bei 32% (2019: 30%). Der Frauenanteil bei einer Vollzeitbeschäftigung konnte zudem auf 24% gesteigert werden (2019: 21%). Der Männeranteil bei Teilzeitbeschäftigungen hat sich mit 34% im Vergleich zu 2019 erhöht (2019: 24%).

#### Vergleich Kennzahlen zum Kalenderjahr 2022 gegenüber 2019

Mitarbeiter (Ø) Geschäftsjahr	2022	2019
<b>Mitarbeiter gesamt</b>	<b>1.251</b>	<b>1.086</b>
davon Frauen	405	323
Anteil Frauen	32%	30%
davon Männer	846	763
Anteil Männer	68%	70%
<b>Vollzeit</b>	<b>1.015</b>	<b>913</b>
davon Frauen	249	194
Anteil Frauen	24%	21%
davon Männer	766	719
Anteil Männer	76%	79%
<b>Teilzeit</b>	<b>236</b>	<b>172</b>
davon Frauen	156	130
Anteil Frauen	66%	76%
davon Männer	80	42
Anteil Männer	34%	24%

## 4.2 GESCHÄFTSJAHRE 2020/21 BIS 2022/23

Durch den Mehrjahresvergleich wird die Wirkung der Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils nochmal verdeutlicht. Im Einzelnen verlief diese Entwicklung wie folgt:

Mitarbeiter (Ø) Geschäftsjahr	2022/23	2021/22	2020/21
<b>Mitarbeiter gesamt</b>	<b>1.270</b>	<b>1.235</b>	<b>1.159</b>
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	3%	7%	5%
davon Frauen	410	395	356
<i>Anteil Frauen</i>	32%	32%	31%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	4%	11%	5%
davon Männer	860	839	803
<i>Anteil Männer</i>	68%	68%	69%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	2%	5%	5%
<b>Vollzeit</b>	<b>1.025</b>	<b>1.004</b>	<b>944</b>
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	2%	6%	4%
davon Frauen	248	241	210
<i>Anteil Frauen</i>	24%	24%	22%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	3%	15%	7%
davon Männer	777	763	734
<i>Anteil Männer</i>	76%	76%	78%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	2%	4%	3%
<b>Teilzeit</b>	<b>243</b>	<b>230</b>	<b>214</b>
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	6%	7%	13%
davon Frauen	162	154	146
<i>Anteil Frauen</i>	66%	67%	68%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	5%	5%	4%
davon Männer	82	76	68
<i>Anteil Männer</i>	34%	33%	32%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	8%	11%	36%

**All for One Group SE**

Rita-Maiburg-Straße 40

70794 Filderstadt

Deutschland

---

☎ +49 (0) 711 788 07-0

**ALL-FOR-ONE.COM**