



all for one
Group

ENTGELTBERICHT

2020

2021

ENTGELT BERICHT

ALL FOR ONE GROUP SE, FILDERSTADT
IM DEZEMBER 2021

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 2019 gegenüber 2016

5

4.2 Geschäftsjahre 2018/19, 2019/20 und 2020/21

6



ÜBER DIESEN BERICHT

DIE ALL FOR ONE GROUP SE

Die All for One Group SE, Filderstadt/Deutschland, gilt als führende Consulting und IT-Gruppe. 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 Frauen und Männern« (Entgelttransparenzgesetz – Entg-TranspG) erstellt. Der Entgeltbericht umfasst daher die All for One Group SE ohne ihre Tochtergesellschaften. »All for One«, »Gesellschaft«, »Unternehmen« bezeichnen – 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 berichten wir über unsere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in den Kalenderjahren 2017 bis 2019. Des Weiteren werden insbesondere nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten des Kalenderjahrs 2019 im Vergleich zum erstmaligen Berichtsjahr 2016 dargestellt. Darüber hinaus berichten wir über die Geschäftsjahre 2018/19 bis 2020/21.

Das Geschäftsjahr der All for One Group SE 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 Group SE 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 UNTERNEHMENSBERICHT- ERSTATTUNG

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

- Konzern- und Jahresabschluss (mit 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 unserer Homepage unter Corporate und Investor Relations (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 2020/21 zur Bilanzpressekonferenz am 15. Dezember 2021 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, unsere Mitarbeiter zu binden und zu entwickeln, unsere Talente zu fördern und Perspektiven aufzuzeigen. Gleichzeitig positionieren wir uns 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.

Unser nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg als IT- Dienstleister ist eng mit hochqualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbunden. Unsere zielgerichtete und nachhaltige Personalentwicklung richtet sich daher ausnahmslos an weibliche wie männliche Mitarbeiter gleichermaßen und bildet so eine tragende Säule unserer Unternehmensentwicklung. Wir wollen auf diese Weise den hohen Leistungswillen unserer Mitarbeiter im Hinblick auf herausragende Servicequalität und hohe Kundenzufriedenheit erhalten und fördern, unser Image als attraktiver Arbeitgeber weiter steigern, dem Fachkräftemangel entgegenwirken und gleichfalls den Frauenanteil – insbesondere in den technischen Berufen – steigern.

Qualifikation, Motivation und Wertekongruenz 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 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, bieten wir auch auf den Führungsebenen Teilzeitmodelle an, ermöglichen generell das Arbeiten von zu Hause und unterstützen bei der Suche und Auswahl von passenden Kinder- und Pflegebetreuungsmodellen. Mit diesen Maßnahmen wollen wir den Anteil Frauen kontinuierlich steigern. Durch unseren Wert Serious Sustainability bringen wir zum Ausdruck, dass wir in der All for One Group eine echte Chancengerechtigkeit leben wollen. Zudem haben wir in unserem Verhaltenskodex (»Code of Conduct«), dem Herzstück unseres Compliance Management Systems, die Gleichbehandlung von Frauen und Männer festgeschrieben.

Eine weitere Maßnahme zur Förderung von Frauen ist unser Netzwerk woman@all-for-one. Zum Gegenwärtigen Zeitpunkt befindet sich unsere Initiative noch in den Kinderschuhen, jedoch zeigen unsere Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen großes Interesse an diesem Netzwerk. Im Vordergrund dieser Initiative steht, Frauen innerhalb und außerhalb der All for One stärker zu vernetzen, gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die dazu beitragen unseren Frauenanteil zu erhöhen und Potenzialträgerinnen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

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



MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Dieselbe Leistung wollen wir stets mit gleichen Gehältern vergüten, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter. Unser People & Culture Team ist an dieser Stelle genauso wie unsere Führungskräfte 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. Zudem analysieren wir im Mehrjahresvergleich für die mehr als 13 Positionen und Rollen unserer Laufbahnmodelle die Abweichungen zwischen den Gehaltseentwicklungen von Frauen und Männern. Als Prüfkriterium im Einzelnen dienen uns jeweils die Mediane der korrespondierenden Frauen- und Männergehälter. Relevante Abweichungen sind für uns solche, die 10% übersteigen.



KENNZAHLEN

Nach §22 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz berichten wir hinsichtlich der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über das Kalenderjahr 2019. Das Geschäftsjahr der All for One Group SE beginnt hingegen jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September. Daher berichten wir in diesem Entgeltbericht über das Kalenderjahr 2019 (vergl. Punkt 4.1) hinaus auch in einem gesonderten Ab-

schnitt zu den 3 Geschäftsjahren 2018/19, 2019/20 und 2020/21 (vergl. Punkt 4.2).

4.1 KALENDERJAHR 2019 GEGENÜBER 2016

Nachfolgende Übersicht für das Kalenderjahr 2019 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 2016 aktuell bei 30% (2016: 26%). Wir konnten zudem den Frauenanteil bei einer Vollzeitbeschäftigung auf 21,2 % steigern (2016: 17%). Der Männeranteil bei Teilzeitbeschäftigungen liegt mit 24,4% nahezu auf dem Niveau von 2016 (2016: 25 %).

Vergleich Kennzahlen zum Kalenderjahr 2019 gegenüber 2016

Mitarbeiter (Ø) Kalenderjahr	2019	2016
Mitarbeiter gesamt	1.086	812
davon Frauen	323	214
Anteil Frauen	30%	26%
davon Männer	763	598
Anteil Männer	70%	74%
Vollzeit	913	680
davon Frauen	194	115
Anteil Frauen	21,2%	17%
davon Männer	719	565
Anteil Männer	79%	83%
Teilzeit	172	132
davon Frauen	130	99
Anteil Frauen	75,6%	75%
davon Männer	42	33
Anteil Männer	24,4%	25%

4.2 GESCHÄFTSJAHRE 2018/19 BIS 2020/21

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

Mitarbeiter (Ø) Geschäftsjahr	2020/21	2019/20	2018/19
Mitarbeiter gesamt	1.159	1.102	1.069
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	5%	3%	13%
davon Frauen	356	339	315
<i>Anteil Frauen</i>	31%	31%	29%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	5%	8%	16%
davon Männer	803	763	754
<i>Anteil Männer</i>	69%	69%	71%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	5%	1%	12%
Vollzeit	944	910	902
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	4%	1%	13%
davon Frauen	210	197	189
<i>Anteil Frauen</i>	22%	22%	21%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	7%	4%	19%
davon Männer	734	713	713
<i>Anteil Männer</i>	78%	78%	79%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	5%	0%	11%
Teilzeit	214	190	165
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	13%	15%	12%
davon Frauen	147	140	125
<i>Anteil Frauen</i>	68%	74%	76%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	4%	12%	12%
davon Männer	70	50	40
<i>Anteil Männer</i>	32%	26%	24%
<i>Delta gegenüber Vorjahr</i>	36%	25%	14%

All for One Group SE

Rita-Maiburg-Straße 40
70794 Filderstadt
Deutschland

☎ +49 (0) 711 788 07-0

📠 +49 (0) 711 788 07-222

ALL-FOR-ONE.COM