

KENNZAHLEN

2022/23







UMSATZ in Mio. EUR

488,0 2021/22: 452,7

MITARBEITER

zum 30.09.2023

2.858

2021/22: 2.758



MITARBEITER-**BINDUNG**

in %

89.9

2021/22: 91,2



GESUNDHEITS-INDEX

in %

96,3

2021/22: 96,6

229

FRAUEN-ANTEIL

in %

36,2

2021/22: 35,1

222

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

19,9

2021/22: 19,4

200

FRAUEN IN **TECHNISCHEN BERUFEN**

in %

27,9

2021/22: 25,8*

200

MITARBEITER IN **AUSBILDUNG**

zum 30.09.2023

133

2021/22: 137

200

ALL FOR ONE DIVERSITY INDEX

zum Basiswert 100

85,8

2021/22: n/a



GESAMTENERGIE-VERBRAUCH

in MWh

21.855

2021/22: 20.512*



THG EMISSIONEN **SCOPE 1 UND 2**

in t CO₂e

6.279

2021/22: 6.244*



THG EMISSIONEN **INSGESAMT**

in t CO₂e

12.799

2021/22: 10.905*

^{*} Angepasst

UNSER ENGAGEMENT

2022/23



REPORTING NACH EMPFOHLENEN VORGABEN

Einhaltung der Richtlinien von DNK, EU-Taxonomie, NAP-Menschenrechte



ORIENTIERUNG AN SDGs

»Sustainable Development Goals« der UN als Basis für unsere »Sustainable Transformation«



CHARTA DER VIELFALT

Mitglied des Netzwerks zur Förderung von Diversität



PROJEKT »FUTURE MOBILITY«

Erarbeitung eines zukunftsfähigen und nachhaltigen Mobilitätskonzepts



SUSTAINABLE SERVICES & SOLUTIONS

Aufbau eines kundenorientierten Beratungsportfolios zur Förderung ihrer Nachhaltigkeitsziele



VORBEREITUNG AUF CSRD

Erste zukünftige Reporting-Anforderungen bereits berücksichtigt



SBTi COMMITMENT

Unterzeichnung des »Letter of Commitment« für CO₂-Reduktion



GHG-BILANZIERUNG NACH GHG-PROTOCOL

Einhaltung anerkannter Standards für Transparenz bei Emissionsberechnungen



SUSTAINABILITY LEARNING JOURNEY

Obligatorisches Training für alle Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit



NACHHALTIGE FINANZIERUNG VORBEREITET

Finanzierung geknüpft an Environmental und Social KPIs



INHALTS

VERZEICHNIS

SUSTAINABLE TRANSFORMATION	2
ÜBER DIESEN BERICHT	3
ALLGEMEINE INFORMATIONEN	4
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – STRATEGIE	7
01. Strategische Analyse und Maßnahmen	7
02. Wesentlichkeit	8
03. Ziele	10
04. Tiefe der Wertschöpfungskette	12
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – PROZESSMANAGEMENT	14
05. Verantwortung	14
06. Regeln und Prozesse	15
07. Kontrolle	16
08. Anreizsysteme	18
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
10. Innovations- und Produktmanagement	21
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – UMWELT	23
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	23
12. Ressourcenmanagement	25
13. Klimarelevante Emissionen (inkl. EU-Taxonomie)	27
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – GESELLSCHAFT	34
14. Arbeitnehmerrechte	34
15. Chancengerechtigkeit	36
16. Qualifizierung	39
17. Menschenrechte	42
18. Gemeinwesen	45
19. Politische Einflussnahme	47
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	47
ANHANG	50
IMPRESSUM	53

1 // INHALTSVERZEICHNIS ALL FOR ONE GROUP SE

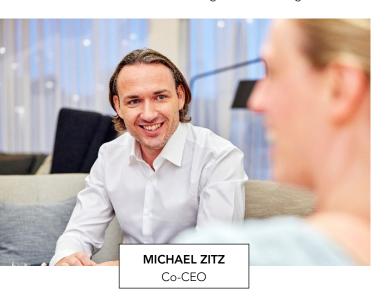
SUSTAINABLE

TRANSFORMATION

Mit unserem strategischen Eckpfeiler »Sustainable Transformation« ist Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmensstrategie und unseren Werten verankert. Damit verfolgen wir zwei Ziele: Wir möchten Nachhaltigkeit in der All for One leben und unsere Kunden mit unserem Portfolio bei ihrer nachhaltigen Transformation unterstützen.

Nachhaltigkeit ist ein Thema, das uns alle betrifft – und dementsprechend handeln wir!

Unser insgesamt dritter Nachhaltigkeitsbericht über das Geschäftsjahr 2022/23 zeigt unsere Fortschritte und die positive Entwicklung der All for One in den letzten drei Jahren: Wir haben uns feste, messbare Ziele gesetzt. Dabei steht besonders die Reduktion unserer Emissionen und die Förderung von Diversität im Vordergrund. Die Unterzeichnung des SBTi Letter of Commitment sowie der Beitritt zur Charta der Vielfalt unterstreichen unsere Vorhaben, ebenso wie der Abschluss einer nachhaltigen Finanzierung.



Auch unser Kundenportfolio konnten wir in den vergangenen Monaten erfolgreich ausbauen. Mit unserer strategischen Initiative, die im kommenden Geschäftsjahr in eine crossfunktionale Community übergehen wird, liegt der Fokus auf unseren Kunden. Unser Ziel ist es, einen großen Teil unserer Umsätze durch nachhaltige Dienstleistungen zu erwirtschaften.

Außerdem haben bevorstehende gesetzliche Anforderungen fest im Blick und bereits jetzt damit begonnen, einige der zukünftig verpflichtenden CSRD Berichtsanforderungen nach ESRS zu erfüllen.

Um die Bedeutung und den Stellenwert von Nachhaltigkeit in der All for One hervorzuheben, haben wir beschlossen, Nachhaltigkeitsziele in unsere Vorstandsvergütung mit einfließen zu lassen. Damit möchten wir sicherstellen, dass Nachhaltigkeit auch in Zukunft eine angemessene Berücksichtigung findet.

WIR SIND ÜBERZEUGT, DASS WIR MIT UNSEREN MASSNAHMEN UNSERER GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG NACHKOMMEN UND EINEN POSITIVEN BEITRAG ZU EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG LEISTEN.

MICHAEL ZITZ
CO-CEOI UNSEREN VORHABEN VERTRAUEN
WIR STARK AUF DAS ENGAGEMENT
UNSERER MITARBEITER. SIE LEISTEN EINEN
WESENTLICHEN BEITRAG FÜR UNSEREN
ERFOLG. DURCH PARTIZIPATION UND
KONTINUIERLICHE ERWEITERUNG UNSERER
SCHULUNGSMAßNAHMEN MÖCHTEN WIR
AUCH ZUKÜNFTIG IN UNSERE MITARBEITER
INVESTIEREN UND UNSERE »SUSTAINABLE
TRANSFORMATION« GEMEINSAM AKTIV
WEITER VORANTREIBEN.

Über all unsere Aktivitäten und Vorhaben berichten wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausführlich und transparent. Begleiten Sie uns auf unserem Weg, der »Sustainable Transformation«!

2 // UNTERNEHMEN ALL FOR ONE GROUP SE

ÜBER DIESEN BERICHT

Ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2022/23 hat die All for One Group SE nach den Kriterien des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex des RNE, Rat für Nachhaltige Entwicklung) erstellt und veröffentlicht. Darin enthalten sind auch unsere Angaben nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR RUG) zu den von der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung nach §§289b, 289c, 315b, 315c HGB geforderten fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zudem enthält unser Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 auch die Angaben zur EU-Taxonomie gemäß Taxonomie-Verordnung 2020/852.

Darüber hinaus entsprechen wir mit unserem Nachhaltigkeitsbericht auch spezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und erläutern unsere Umsetzung des NAP (»Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte«). Ermittlung und Ausweis unserer direkten und indirekten Treibhausgas Emissionen (THG-Emissionen) haben wir nach den Bestimmungen des »Greenhouse Gas Protocol« vorgenommen.

Prüfung und Veröffentlichung

Gemäß §317 Abs. 2 Satz 4 HGB wurde unser Nachhaltigkeitsbericht nicht in die inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer einbezogen. Der DNK hat unseren Nachhaltigkeitsbericht jedoch auf formale Vollständigkeit geprüft und mit einem qualifizierten Feedback versehen. Die Einarbeitung des Feedbacks wurde uns vom DNK – nach abschließender Überprüfung –bescheinigt (»DNK-Anwender-Signet«).

Der Aufsichtsrat der All for One Group SE hat diesen Nachhaltigkeitsbericht geprüft und in seiner Bilanzsitzung vom 14. Dezember 2023 zur Veröffentlichung freigegeben.

Zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde unser Nachhaltigkeitsbericht zur Bilanzpressekonferenz am 18. Dezember 2023 veröffentlicht. Unser Nachhaltigkeitsbericht ist sowohl auf unserer Homepage unter https://www.de/company/sustainability/nachhaltigkeitsbericht/ als auch auf der Homepage des DNK unter https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de öffentlich zugängig.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

BERICHTERSTATTENDES UNTERNEHMEN

Die All for One Group SE, Filderstadt/Deutschland 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).

Als kapitalmarktorientierte Gesellschaft beinhaltet dieser Nachhaltigkeitsbericht auch die **zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung** (»nichtfinanzieller Konzernbericht«, §§289 b-e, 315b und c Handelsgesetzbuch (HGB), DRS 20, Tz. 248) für die All for One Group SE einschließlich ihrer Tochterunternehmen.

Systemgrenzen

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Angaben auf den Konzern der All for One Group SE einschließlich aller ihrer Tochterunternehmen. Für Angaben, die den Konzern betreffen, wird »All for One Group«, »die Gruppe« und »der Konzern« verwendet. Angaben, die nur das Mutterunternehmen All for One Group SE allein betreffen, sind jeweils gesondert gekennzeichnet (§298 Absatz 2 Satz 3 HGB).

Rahmenwerke und Initiativen

Mit unserem nach den Vorgaben des **Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK)** erstellten Nachhaltigkeitsbericht entsprechen wir zudem den Empfehlungen des »**Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte«** und berichten dazu entsprechend. Bei der Bilanzierung unserer THG-Emissionen folgen wir den Bestimmungen des »Greenhouse Gas Protocol«.

EU-Taxonomie

Unsere erstmaligen Ausführungen zur EU-Taxonomie im Berichtsjahr 2021/22 umfassten gemäß den Vorgaben der Europäischen Kommission die taxonomiefähigen Tätigkeiten der All for One Group. Im vorliegenden Bericht berücksichtigen wir die Ausweitung der gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigen erstmals auch die taxonomiekonformen Aktivitäten.

»Sustainable Development Goals« (SDGs) der Vereinten Nationen

Mit ihren »Sustainable Development Goals« (SDG) haben die Vereinten Nationen (UN, United Nations) ein Ziel-

system zur Steuerung der weltweiten Nachhaltigkeitsentwicklung geschaffen. Im Einzelnen umfasst das Zielsystem 17 SDGs, entsprechende Unterziele sowie Indikatoren. Die Anwendung ist zwar primär auf Staaten und staatliche Organisationen ausgerichtet, dennoch nutzen vermehrt auch Wirtschaftsunternehmen wie die All for One Group die SDGs als Orientierung. Unser Beitrag zur Erreichung der Entwicklungsziele wird in Kapitel 3 näher erläutert. Außerdem ist der direkte Bezug zwischen unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und den SDGs im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht am Anfang des jeweiligen Kapitels mit dem korrespondierenden SDG Icon gekennzeichnet. Weiterführende Details sind zudem auf unserer Homepage zu finden.

GRUNDLAGEN DER DARSTELLUNG

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2022/23 der All for One Group SE begann am 1. Oktober 2022 und endete am 30. September 2023. Die korrespondierende Vorjahresperiode umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022. Unser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die vorgenannten Berichtsperioden. Im aktuellen Geschäftsjahr erzielte die All for One Group einen Umsatz in Höhe von 488,0 Mio. EUR (Vorjahr: 452,7 Mio. EUR). Die Anzahl Mitarbeiter zum 30. September 2023 betrug 2.858 (30. Sep 2022: 2.758 Mitarbeiter).

Vorausschauende Aussagen

Dieser Bericht enthält vorausschauende Aussagen. Diese Aussagen geben eigene Einschätzungen und Annahmen, auch solche von Dritten 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.

Geschlechtsform

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.

Integrierter Bericht versus gesonderter Bericht

Nachhaltigkeitsberichte können integriert im korrespondierenden Lagebericht (»Integrierter Bericht«) oder alternativ in Form eines gesonderten Dokuments erstellt werden. Zukünftige gesetzliche Anforderung verlangen einen »integrierten Bericht«. Daher halten wir nur vorübergehend noch an der Variante »gesondertes Dokument« fest. Zwar sind auch für den Lagebericht

4 // ALLGEMEINES ALL FOR ONE GROUP SE

nichtfinanzielle Sachverhalte verpflichtend (etwa: »nichtfinanzielle Leistungsindikatoren«), im Wesentlichen jedoch ergänzt unser Nachhaltigkeitsbericht unsere Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen Dokumenten gelesen werden:

- Jahres- und Konzernabschluss (mit zusammengefasstem Lagebericht)
- Bericht des Aufsichtsrats
- Entgeltbericht
- Vergütungsbericht
- Erklärung zur Unternehmensführung

Alle Berichte – diesen Nachhaltigkeitsbericht eingeschlossen – sind direkt auf unserer <u>Homepage</u> verfügbar, zusammen mit vielen weiterführenden Informationen.

GESCHÄFTSMODELL UND PORTFOLIO

Nach Einschätzungen von Marktbeobachtern wie etwa ISG (Information Services Group GmbH, Frankfurt) oder Lünendonk (Lünendonk & Hossenfelder GmbH, Mindelheim) zählt die All for One Group in ihren Märkten zu den führenden Consulting- und IT-Unternehmen insbesondere im SAP-Bereich. Die Unternehmensstrategie ist darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden in einer digitalen Welt zu steigern. Mit Expertise und Umsetzungsstärke werden Unternehmen umfassend, ganzheitlich und dauerhaft mit Blick auf ein möglichst perfektes und nahtloses Zusammenspiel von Menschen, Strategien, Prozessen, Daten und Systemen beraten. Das integrierte Geschäftsmodell vereint Strategie- und Managementberatung, Prozessberatung, Branchen-Expertise, Technologie Know-how, IT-Beratung und -Services sowie Transformationsmanagement unter einem Dach. Auf diese Weise »orchestriert« die All for One Group gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen das Zusammenspiel der Kernbereiche und Handlungsfelder, die für die Wettbewerbsstärke ihrer Kunden entscheidend sind. Gleichfalls zielt das integrierte Geschäftsmodell auf möglichst hohe wiederkehrende Erlöse aus Cloud Services und Support sowie Software Support ab.

Fokussiert auf ausgewählte Kunden- und Marktsegmente

Unsere **Kunden** kommen überwiegend aus dem Mittelstand, zunehmend auch aus dem »gehobenen« Mittelstand. Dies sind insbesondere Unternehmen mit Jahresumsätzen zwischen 100 Mio. EUR bis zu 10 Milliarden EUR bei dennoch mittelständisch geprägter Kultur mit Blick auf ihre Organisation, ihre Prozesse und welche Bedeutung diese Unternehmen bei »ihrem« Service Provider erfahren möchten. Unser **Branchenschwerpunkt** liegt auf Unternehmen der Serienfertigung (z.B. Komponentenfertigung, Automobilzulieferindustrie), projektorientierten Industrien wie Maschinen- und Anlagenbau, der Life-

Science-Industrie sowie dem Dienstleistungssektor und Handel. In Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz betreuen wir unsere Kunden schwerpunktmäßig mit eigenen Ressourcen kundennah aus einer Vielzahl von Standorten. Zur weltweiten Vor-Ort-Betreuung unserer meist internationalen Kunden haben wir im Jahr 2006 das Partnernetzwerk United VARs gegründet. Über diese Allianz bieten wir vor Ort in mittlerweile über 100 Ländern eine Betreuung nach einheitlichen Qualitätsstandards und anerkannten Projektmethoden.

In geographischer Hinsicht ist die All for One Group insbesondere in Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz aktiv. Daher ist die Entwicklung des IT-Marktes in der DACH-Region ein wesentlicher externer Einflussfaktor für den Unternehmenserfolg der Gruppe. In sehr kurzer Zeit hat Covid-19 die Arbeitsweise der All for One Group, aber auch die ihrer Kunden, grundlegend verändert. Die Expertise, IT-Beratungsleistungen auch per Fernzugriff (»Remote-Access«) zu erbringen, ermöglicht die Arbeit der Berater über die Heimatmärkte und über Grenzen hinaus. So werden Jahr für Jahr vermehrt Mitarbeiter aus den Regional Delivery Center in der Türkei, Polen und Ägypten in Projekte eingebunden. Gleichzeitig soll der Ausbau der global liefernden Serviceorganisation erheblich beschleunigt werden. Denn durch eine zunehmend globalere Ausrichtung können Hyperscaler-Angebote verstärkt integriert werden. Damit schafft die All for One Group die Voraussetzungen, ihre zunehmend internationalen Kunden aus dem gehobenen Mittelstand vollumfassend und kostenoptimiert zu betreuen.

Service Portfolio ausgerichtet auf ganzheitliche Kundenbetreuung

Als IT-, Beratungs- und Service-Dienstleister rund um SAP bietet die All for One Group den Kunden ein abgestimmtes Lösungs- und Leistungsportfolio über den gesamten Lebenszyklus einer IT-Investition an. Den Mittelpunkt des Service und Solution Portfolios bildet dabei der CORE Bereich rund um SAP S/4HANA mit der »Enterprise Resource Planning« Software. Dies ist das Fundament und »Digitaler Kern« (»Digital Core«) einer jeden Businesssoftwarelandschaft. Branchenlösungen der All for One Group für SAP S/4HANA auf der Basis einer eigenen, selbst entwickelten Geschäftsprozessbibliothek (»Scope Items«) können einfach und schnell vom Kunden getestet und aktiviert werden und enthalten fertig voreingestellte Geschäftsabläufe und Business-Szenarien der Zielbranchen. Um Stammkunden noch zielgerichteter und ganzheitlich betreuen zu können, umfasst das Angebot auch den Support, die Betreuung der umfangreichen Anwendungslandschaften der Kunden (»Application Services«) sowie den Betrieb der IT-Systeme (»Managed Cloud Services«) in der Private oder Public Cloud. Dies erfolgt aus eigenen Rechenzentren (Co-Location) und vermehrt auch über Hyperscaler. Das Service Portfolio

5 // ALLGEMEINES ALL FOR ONE GROUP SE

wurde in den Transformationsphasen über die letzten Jahre stark ausgebaut und umfasst heute zusätzliche Angebote für »Employee Experience« (Optimierung der Personalprozesse), »Customer Experience« (Gestaltung idealer Kundenerlebnisse, Förderung der Kundengewinnung und -bindung durch digitale Lösungen), »Business Analytics« (datenbasierte effiziente Unternehmenssteuerung mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz (KI)), »IoT & Machine Learning« (sensorgesteuerte Geschäftsabläufe). Microsoft-Lösungen im Bereich »Cybersecurity & Compliance« (Daten- und Informationssicherheit) sowie für »New Work & Collaboration« (Gestaltung des optimalen digitalen Arbeitsplatzes und Ermöglichung einer agilen Zusammenarbeit) ergänzen das Leistungsspektrum. Zudem wird auf »C Level« (Geschäftsleitungsebene) Strategie-, Management- und Transformationsberatung angeboten. Mit diesem Gesamtportfolio begleitet die Gruppe die Kunden ganzheitlich auf ihrem Weg zu intelligenten, vernetzten, durch Fortschritt und Innovation geprägten Unternehmen

Strategische Partnerschaften

Die Partnerschaften mit SAP und Microsoft stehen im Zentrum unseres Tagesgeschäfts. Der hohe Stellenwert der Gruppe im SAP-Ökosystem wird regelmäßig durch unterschiedlichste Auszeichnungen belegt, die SAP an seine strategischen Partner vergibt. Dazu zählen unter anderem der Status als SAP Platinum Partner, die Auszeichnung bei der »SAP Diamant-Initiative 2023« als

führender SAP-Partner in der Kategorie »Midmarket und Customer Experience« oder diverse SAP Quality Awards für bestimmte Projekte. Zusätzlich wird die All for One Group in der SAP Ecosystem Studie 2023 des renommierten ISG Provider Lens™ als Leader im deutschen IT-Markt eingestuft. Auch die Kunden schätzen das breite Leistungsspektrum und die Expertise der All for One Group und honorierten dies erneut. So wurde die Gruppe zum vierten Mal in Folge bei der Befragung von rund 5.000 Experten und IT-Verantwortlichen in Anwenderunternehmen vom Wirtschaftsmagazin brand eins bei »Bester IT-Dienstleister 2023« in acht Kategorien ausgezeichnet. Dabei werden die Innovationskraft, die ausgeprägte Branchenexpertise sowie die Service-Orientierung geschätzt.

Beide Partner, SAP und Microsoft, sind zudem zusammen mit **SNP** (Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg) bzw. deren Software Crystalbridge fest im CONVERSION/4-Angebot der All for One Group verankert. Mit diesem innovativen Modell wird Unternehmen nicht nur ein schneller und kostengünstiger Umstieg von der SAP Business Suite auf die neue Unternehmenssoftware SAP S/4HANA mit wenig Downtime ermöglicht, sondern darüber hinaus auch ein effizienter Zugang zu permanenten Innovationen. Dabei hat die All for One Group bisher die meisten Unternehmen mit Hilfe des Bluefield-Ansatzes auf SAP S/4HANA umgestellt.

6 // ALLGEMEINES ALL FOR ONE GROUP SE

STRATEGIE

WELCHEN BEITRAG WOLLEN WIR ZU EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG LEISTEN? WELCHE ZIELE SETZEN WIR UNS IN BEZUG AUF NACHHALTIGKEIT UND WIE WOLLEN WIR DIESE ERREICHEN?



STRATEGIE//

STRATEGISCHE ANALYSE UND MAßNAHMEN

Unsere Gruppenstrategie setzt sich zusammen aus unserer Vision und Mission, unseren strategischen Eckpfeilern sowie unseren strategischen Initiativen und Projekten, und stützt sich dabei auf unsere Unternehmenswerte. In all diesen Elementen ist Nachhaltigkeit fest verankert. Die Grundlage dessen bildet unser Unternehmenswert »Serious Sustainability«. Darauf aufbauend haben wir unsere Unternehmensvision formuliert: »Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einer großartigen Kultur des Miteinanders, in der sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit widerspiegeln. Wir arbeiten nachhaltig und unterstützen unsere Kunden auf dem Weg dorthin mit unseren digitalen Möglichkeiten«. Damit hat unsere Mission »Wir steigern die Wettbewerbsfähigkeit unsere Kunden in einer digitalen Welt« einen sehr bedeutenden »Überbau« erhalten.

Zudem haben wir Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2021/22 zu einem unserer strategischen Eckpfeiler erklärt, welche uns als Leitplanken bei der Erreichung unserer Ziele im Hinblick auf Mission und Vision dienen. Daraus resultierend haben wir festgelegt, Nachhaltigkeit intern stets voranzutreiben und die All for One Group zu einem nachhaltig agierenden Unternehmen zu machen, welches gleichzeitig die eigenen Kunden auf ihrem Weg zur Nachhaltigkeit begleitet. So wollen wir im Kontext der nachhaltigen Entwicklung auch eine Multiplikatorenrolle einnehmen.

Im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone« arbeiten wir bereits seit zwei Jahren an der Umsetzung unserer strategischen Ziele. In der All for One Group nutzen wir das Format der strategischen Initiative zum Aufbau strategischer Geschäftsfelder sowie für grundlegende strategische Weiterentwicklungen. Dabei arbeitet ein Projektteam aus verschiedenen Units des Konzerns an der Nachhaltigkeitstransformation der All for One Group mit besonderem Fokus auf dem Kundengeschäft. Die intern relevanten Aspekte der Nachhaltigkeit werden von einem eigenen Nachhaltigkeitsteam umgesetzt. Zusätzlich wird Nachhaltigkeit im Rahmen der Managementmethode »Objectives and Key Results« in mehreren Konzernbereichen aufgegriffen. Damit wollen wir für eine möglichst breite Beteiligung aller Mitarbeiter sorgen und die Thematik in allen Konzerngesellschaften verankern.

Die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten bildet weiterhin unsere Materialitätsanalyse aus dem Geschäftsjahr 2020/21. Um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten noch zielbewusster steuern zu können, haben wir die wesentlichen Handlungsfelder inzwischen in folgende vier Fokusbereiche verdichtet: klimafreundliche Geschäftstätigkeit, Diversität und Chancengleichheit, Nachhaltigkeit im Kundengeschäft sowie die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit. Für diese zentralen Aspekte haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 mittelfristige Ziele formuliert. Damit haben wir eine wichtige Basis für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsperformance geschaffen. In den kommenden Jahren beabsichtigen wir diese Fokusfelder in Anlehnung an die kommende »Corporate Sustainability Reporting Directive« (CSRD) weiter zu konkretisieren und um elementare Ziele zu erweitern.

Bei allen Nachhaltigkeitsaktivitäten orientiert sich die All for One Group weiterhin an den »Sustainable Development Goals« der Vereinten Nationen. Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir außerdem die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet, welche uns im Bereich Diversität und Chancengerechtigkeit wichtige Orientierung bietet. Im Bereich Klimafreundlichkeit folgen wir den Guidelines des »Greenhouse Gas Protocol« und haben uns zudem Anfang 2023 im Rahmen der »Science Based Targets Initiative« (SBTi) dazu verpflichtet, unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Dabei werden insbesondere wissenschaft-

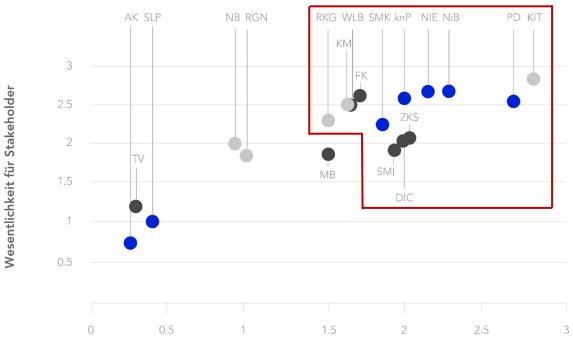
liche Erkenntnisse und die Ziele des Pariser Klimaabkommens berücksichtigt. Zusätzlich zu diesen Rahmenwerken prüfen wir kontinuierlich die bevorstehenden Anforderungen der CSRD und der damit einhergehenden »European Sustainability Reporting Standards« (ESRS), welche von uns ab dem Geschäftsjahr 2024/25 verpflichtend umzusetzen sind. Diese zukünftigen Entwicklungen spielen bereits jetzt eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.



Als IT-Dienstleister mit vorrangiger Tätigkeit im DACH-Raum gibt es weniger offensichtliche sozioökonomische oder ökologische Besonderheiten im Vergleich zu anderen Branchen. Dennoch erscheinen einige Aspekte aus Nachhaltigkeitsperspektive zweifellos als besonders relevant, wie beispielsweise die Klimafreundlichkeit unserer IT-Infrastruktur oder eine ausgeglichene Work-Life-Balance für die Mitarbeiter in einem schnelllebigen

Tätigkeitsfeld mit hohem Workload. Um diese erste Einschätzung zu überprüfen haben wir im Geschäftsjahr 2020/21 mit externer Unterstützung eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Details zum Vorgehen können unseren beiden zurückliegenden Nachhaltigkeitsberichten entnommen werden. Die Ergebnisse dieser Analyse sind bis heute unvermindert relevant, weshalb sie in diesem Bericht für das Geschäftsjahr 2022/23 nach wie vor zur Anwendung kommen.

Als Ausgangssituation zur Bestimmung der für die All for One Group zentralen Handlungsfelder wurden von uns drei breit gefasste, übergeordnete Nachhaltigkeitsbereiche definiert: »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«, »Soziale Nachhaltigkeit und Governance« und »Interne ökologische Nachhaltigkeit«. Innerhalb dieser Handlungsfelder haben wir unseren internen und externen Stakeholdern eine längere Liste an Einzelthemen zur Bewertung vorgelegt. Dazu zählen u.a. unsere Mitarbeiter, Kunden, Investoren, Partner und Branchenexperten. Diese beurteilten im Rahmen einer standardisierten Befragung sowie zusätzlicher Expertengespräche die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf die All for One Group (Outside-In-Perspektive) sowie umgekehrt die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf externe nachhaltige Gesichtspunkte (Inside-Out-Perspektive). Untenstehend sind die Ergebnisse grafisch illustriert. Im rot eingerahmten Bereich sind Themenkomplexe abgebildet, welche die höchste Wesentlichkeitseinschätzung erhalten hatten.



Signifikanz des Nachhaltigkeitsthemas

Interne ökologische Nachhaltigkeit

- KIT: Klimafreundlicher Betrieb IT-Infrastruktur
- KM: Klimafreundliche Mobilität
- RKG: Ressourcenschonung bzgl. Gebäuden
- NB: Nachhaltigkeit in der Beschaffung
- RGN: Ressourcenschonung bzgl. Gerätenutzung

Nachhaltigkeit im Kundengeschäft

- PD: Eigene Produkte zu Nachhaltigkeit
- NiB: Nachhaltigkeit in Leistungen integrieren
- NIE: Nachhaltigkeit in Innovation, Entwicklung
- knP: Angebot klimaneutraler Produkte und Services
- SMK: Schulung der Mitarbeiter zu Nachhaltigkeit im Kundengeschäft
- SLP: Schulung von Lieferanten zu Nachhaltigkeit
- AK: Ausschluss von Kunden wegen Nachhaltigkeitskriterien

Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance

- ZKS: Ziel- und Kontrollsysteme zu Nachhaltigkeit
- SMI: Schulung der Mitarbeiter zu Nachhaltigkeit intern
- DIC: Diversity, Inclusion, Chancengerechtigkeit
- FK: Führungskultur
- WLB: Work-Life-Balance
- MB: Mitbestimmung der Mitarbeiter
- TV: Transparenz zu Zusatzleistungen und Boni

Handlungsfeld »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«

Sämtliche Stakeholdergruppen messen Nachhaltigkeitsaspekten für das Kundengeschäft der All for One Group große Bedeutung bei. Dabei zeigen sich enorme Potenziale für unseren wirtschaftlichen Erfolg, doch angesichts dieser signifikanten Wirkung tragen wir auch eine entsprechend große Verantwortung. Uns bietet sich das Potenzial, unser Leistungsportfolio um spezifische Nachhaltigkeitsleistungen zu erweitern und dadurch Bestandskunden mit einem erweiterten Angebot tiefer zu durchdringen sowie neue Kunden hinzuzugewinnen. Unsere Partner und Investoren stufen außerdem die Förderung nachhaltiger Innovationen als besonders wesentlich ein (Outside-in Perspektive). Hier sehen wir uns in einer Multiplikatorenrolle, da wir mit unserem Angebot auch unsere Kunden bei deren Nachhaltigkeitstransformation unterstützen können (Inside-out Perspektive).

Im Berichtsjahr 2022/23 hat sich deutlich gezeigt, wie relevant dieses Handlungsfeld für die All for One Group ist. Im Rahmen der strategischen Initiative »sustainability@allforone« arbeiten nahezu alle Fachbereiche des Konzerns an der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in bestehende Lösungen oder

beschäftigen sich innovativ mit der Entwicklung neuer Angebote. Nach der bisher durchweg positiven Resonanz am Kundenmarkt planen wir, die Initiative im Laufe des nächsten Jahres im Regelbetrieb aufgehen zu lassen und sehen großes Potenzial darin, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres Portfolios zu etablieren. Die sozialen und ökologischen Risiken in diesem Handlungsfeld erachten wir als gering.

Handlungsfeld »Interne ökologische Nachhaltigkeit«

Unsere Fokusthemen im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit sind der ressourcenschonende Betrieb der IT-Infrastruktur und unserer Bürogebäude sowie klimafreundliche Mobilität. Durch den Betrieb der von uns genutzten Rechenzentren und der hohen Anzahl an Dienstreisen entstehen potenziell signifikante Auswirkungen auf das Klima (Inside-out Perspektive). Gleichzeitig nehmen wir von Kunden- und Investorenseite eine wachsende Erwartung bezüglich der Reduktion unserer ökologischen Einflüsse wahr. Zusätzliche Verschärfungen der gesetzlichen Auflagen im Bereich der Mobilität können außerdem bedeutende Konsequenzen für unser aktuelles Geschäftsmodell haben (Outside-in Perspektive). Dieser Herausforderung stellen wir uns mit Klimazielen gemäß der SBTi und ambitionierten Plänen im Rahmen unseres Projekts »Future Mobility«. Durch diese Anpassungen unserer gewohnten Abläufe und der entsprechenden Positionierung am Arbeits- und Finanzmarkt rechnen wir in diesem Bereich auch mit Chancen für unsere Unternehmensgruppe. Die Risiken stufen wir daher als gering ein.

Handlungsfeld »Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance«

Zuletzt hat die Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass für uns als großer Arbeitgeber mit anspruchsvollen Tätigkeiten interne soziale Themen wie eine ausgewogene Work-Life-Balance, Führungskultur und Chancengerechtigkeit von zentraler Bedeutung sind. Insbesondere interne Stakeholder messen diesem Thema eine hohe Bedeutung bei. Wir sind uns der Auswirkungen der Arbeitsbedingungen in unserem Konzern auf jene Anspruchsgruppen bewusst (Insideout Perspektive). Unsere Fähigkeit, den Anforderungen der Stakeholder zu entsprechen ist entscheidend für die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal und damit auch für die Leistung, die wir für unsere Kunden erbringen können (Outside-in Perspektive). Wir schätzen die Entwicklung in diesem Handlungsfeld insgesamt am weitreichendsten ein und haben uns dementsprechend ehrgeizige Ziele im Rahmen unseres »All for One Diversity Index« gesetzt und werden im kommenden Geschäftsjahr einen passenden Maßnahmenkatalog erarbeiten. Daher sehen wir gute Chancen, in naher Zukunft weiterhin bedeutende Fortschritte im

Hinblick auf unsere interne soziale Nachhaltigkeit zu erzielen. Die Risiken in diesem Bereich stufen wir entsprechend als mittel ein.

Veränderungen der Wesentlichkeit gemäß CSRD und ESRS

In Vorbereitung auf die sich verschärfende Gesetzeslage in der EU im Rahmen der CSRD planen wir im nächsten Jahr die Durchführung einer neuen Wesentlichkeitsanalyse unter voller Berücksichtigung der Vorgaben der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS. Auch wenn wir erst im Geschäftsjahr 2024/25 unter die entsprechende Anwendungspflicht fallen, wollen wir mögliche Herausforderungen vorausschauend antizipieren. Wir rechnen jedoch mit keinen weitrechenden Anpassungsbedarfen, da wir auch die aktuelle Materialitätsanalyse nach Gesichtspunkten der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt haben und die zentralen Handlungsfelder als unverändert relevant erachten.



Strategische Ausrichtung messbar machen

Nachhaltigkeit hat in den vergangenen Jahren Einzug in unsere Unternehmenswerte, die Vision und Mission sowie unsere strategischen Eckpfeiler gehalten und ist somit in allen Bereichen unserer Unternehmensstrategie fest verankert. Damit haben wir uns Ziele gesetzt, die zwar ambitioniert und wegweisend sind, jedoch relativ grundlegend ausgerichtet sind. Um diese Ziele zu konkretisieren, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gezielt zu steuern und Maßnahmen sowie Ressourcen zur Zielerreichung zu priorisieren, haben wir uns im Berichtsjahr 2022/23 weitere, insbesondere langfristige Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Die Entwicklung der Ziele erfolgte zentral durch das Nachhaltigkeitsteam der All for One Group in direkter Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Außerdem wurden verschiedene Fachbereiche zur Abstimmung hinzugezogen. Die Zielerreichung wird laufend durch das Nachhaltigkeitsteam kontrolliert und der Vorstand in einem regelmäßigen Reporting darüber informiert. Die

Verantwortung für die übergeordnete Zielerreichung liegt beim Vorstand, für Einzelziele sind teilweise jedoch auch Fachbereiche zuständig.

Als Grundlage der Zielentwicklung diente uns in erster Linie unsere Wesentlichkeitsanalyse und die darin ermittelten zentralen Handlungsfelder. Im Einklang mit den Ergebnissen haben wir vier Kernaspekte herausgearbeitet, in denen wir größtmögliche Einflussmöglichkeiten sehen: Reduktion unserer Treibhausgasemissionen, Diversität und Chancengerechtigkeit, Nachhaltigkeit im Kundengeschäft und strategische Weiterentwicklung. Während wir in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit eine Vielzahl von teilweise sehr detaillierten Einzelzielen verfolgen, geben die Ziele im Rahmen unserer vier Kernaspekte die Richtung unserer nachhaltigen Entwicklung vor.

Globale Standards zur Orientierung

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsziele nicht nur nach unserer Wesentlichkeitsanalyse und den Charakteristika unserer Geschäftstätigkeit aus, sondern auch an national und international anerkannten Rahmenwerken. Dazu zählen insbesondere die »Sustainable Development Goals« der Vereinten Nationen. Während wir alle 17 Ziele als wichtig für die globale Entwicklung erachten, haben wir gemäß der Empfehlung der UN die Ziele herausgearbeitet, auf die wir mit unserer Geschäftstätigkeit direkten positiven Einfluss haben. Von besonderer Bedeutung sind für uns dabei unsere Auswirkungen auf das Erreichen der Klimaziele sowie unser Beitrag zu sozialen Aspekten wie Gesundheit, Chancengleichheit, Diversität und Bildung. Weitere Einzelheiten zu unserem Engagement können unserer Homepage (All for One Group - Sustainable Development Goals) entnommen werden.

Darüber hinaus sind wir seit Anfang 2023 bei der SBTi als »committed« gelistet und folgen bei der Formulierung unserer Treibhausgasreduktionsziele entsprechend wissenschaftlichen Erkenntnissen und dem Pariser Klimaabkommen. Für unsere Ziele in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit nutzen wir als Unterzeichner der Charta der Vielfalt u.a. die Ressourcen, welche diese Initiative Arbeitgebern zur Verfügung stellt. Richtungsweisend sind für uns außerdem unsere Zielsetzungen im Rahmen eines Schuldscheindarlehens mit ESG-Link, wobei die Zinsen von der Entwicklung zweier Nachhaltigkeitskennzahlen abhängen. Hierfür haben wir als Kennzahl im Bereich »Umwelt« die Reduktion unserer Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen gewählt und im Bereich »Soziales« die Steigerung unseres Anteils an Frauen in Führungspositionen. Die Zielwerte für die Zeitpunkte 30. September 2024, 30. September 2026 und

30. September 2028 werden wir bis zum 31. Dezember 2023 finalisieren

Ziel: Mit klimafreundlicher Mobilität und Ressourcenschonung Treibhausgase reduzieren

Während wir Ressourcenschonung und effektive Reduktion der Treibhausgasemissionen in Bezug auf die Gesamtheit unserer Geschäftstätigkeit aktiv verfolgen, legen wir besonderen Fokus auf die klimafreundliche Gestaltung unserer Mobilität. Hier sehen wir den größten Handlungsbedarf, da wir eine beträchtliche Anzahl an Fahrzeugen innerhalb unserer Fahrzeugflotte führen. Außerdem sind die zu beachtenden Aspekte zur Verbesserung der Treibhausgasbilanz deutlich vielfältiger als beispielsweise hinsichtlich unserer IT-Infrastruktur. Gleichzeitig wollen wir trotz geplanter Veränderungen die Nähe zu unseren Kunden weiterhin gewährleisten. Unser noch zu definierendes Reduktionsziel gemäß SBTi wird unsere Strategie für klimafreundlichere Mobilität maßgeblich leiten. Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt, im Rahmen unseres Projekts »Future Mobility« ein Konzept für klimafreundliche, zukunftsfähige Mobilität zu erarbeiten. Flankiert wird dies durch weitere kurzund mittelfristige Ziele beispielsweise im Hinblick auf die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte. Details finden sich im Abschnitt »Umwelt« dieses Berichts.

Ziel: Diversität und Chancengleichheit nachhaltig stärken

Wir setzen auf partizipative Prozesse und Projekte und achten dabei auf diverse Besetzungen, sodass Vielfalt in der Zusammenarbeit kontinuierlich erfahren, gefördert und gelebt wird. Dies genießt in der All for One Group höchste Priorität, da der Mensch stets im Mittelpunkt steht. Entsprechend bewies unsere Wesentlichkeitsanalyse, dass unsere Mitarbeiter die verschiedenen Teilaspekte des Handlungsfelds »Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance« zwar als besonders relevant, aber deren Entwicklungsstand bereits als weit fortgeschritten einstufen. Dennoch sehen wir angesichts der fortbestehenden Geschlechterungleichheit in der IT-Branche oder des demographischen Wandels deutliches Handlungspotenzial in diesem Bereich.

Zur Bündelung der vielfältigen Maßnahmen zur Förderung der Diversität in der All for One Group haben wir den »All for One Diversity Index« eingeführt. Dieser wurde vom Nachhaltigkeitsteam entwickelt und Anfang 2023 von der obersten Führungsebene des Konzerns auf dem jährlichen »Spring Summit« verabschiedet. Damit soll die Diversität in der Gruppe möglichst vielschichtig abgebildet und gesteuert werden. Der Index umfasst die folgenden Steuerungsgrößen: Frauenanteil in Führungspositionen, Frauenan-

teil in technischen Berufen, Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren, Anteil der Mitarbeiter über 60 Jahren, Anteil der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Alle Bestandteile werden im Index gleichwertig gewichtet. Bei einem aktuellen Indexwert von 85,8 (normiert) zum 30. September 2023 haben wir als langfristiges Ziel eine Steigerung auf 100 für das Jahr 2030 definiert. Dieses fungiert als Richtungsweiser für die Entwicklung in den kommenden Jahren. Die damit einhergehenden Zwischenziele und die jeweiligen Werte der Indexkomponenten dienen uns lediglich als interne Orientierung.

Ziel: Mit Nachhaltigkeit die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden steigern

Nachhaltigkeit und unsere Rolle als Exampler und Enabler für Diversität, Multikulturalität und Klimaneutralität hat für uns nicht nur eine nach innen gerichtete Perspektive. Als Digitalisierungs- und Transformationspartner unterstützen wir die Nachhaltigkeitstransformation unserer Kunden und wollen die zunehmende Nachfrage nach »Sustainable Services & Solutions« erfüllen. Wir bieten bereits Nachhaltigkeitslösungen unserer Partner wie SAP oder Microsoft an, ergänzen dieses Angebot um eigene Entwicklungen und erbringen zusätzliche Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberatung. Im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone«, aber auch losgelöst davon, arbeiten wir an der Weiterentwicklung unseres Portfolios. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, als anerkannter Anbieter von Nachhaltigkeitsdienstleistungen und Begleiter in verschiedenen Phasen der unternehmerischen Nachhaltigkeitstransformation am Markt aufzutreten. Zusätzlich zu diesem übergeordneten, qualitativen Ziel verfolgen die einzelnen Konzernbereiche konkrete Umsatz- und Entwicklungsziele.

Ziel: Strategische Weiterentwicklung

Wie in Kapitel 1 beschrieben ist Nachhaltigkeit bereits in sämtlichen Aspekten unserer Unternehmensstrategie verankert. Wir sind uns aber dem enormen Marktwachstum, der sich rasant verändernden Gesetzeslage und weiteren, häufig nur schwer vorherzusagenden Veränderungen im Bereich Nachhaltigkeit bewusst. Daher halten wir es für essenziell, potenzielle Entwicklungen stets im Blick zu haben und strategisch darauf reagieren zu können. Entsprechend haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Aufbau unseres Nachhaltigkeitsmanagements sowie die zugehörigen Ziele und Maßnahmenpläne regelmäßig auf ihre Angemessenheit zu überprüfen. Anpassungsbedarfe sollen dadurch möglichst früh identifiziert und effizient umgesetzt werden. Dieser Aspekt lässt sich nur schwer quantifizieren, bildet aber die Grundlage für alle

anderen hier beschriebenen Ziele und wird von uns daher als besonders wesentlich eingestuft.



STRATEGIE//

TIEFE DER WERT-SCHÖPFUNGS-KETTE

Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Wertschöpfungskette von vergleichsweise geringer Tiefe gekennzeichnet. Die vorgelagerte Lieferkette umfasst in der Regel nur eine Stufe, da wir keinerlei Rohstoffe, sondern meist bereits fertige Lösungen und Produkte erwerben. Innerhalb unserer Unternehmensgrenzen entwickeln wir Anwendungserweiterungen und eigene IT-Lösungen. Die Leistungserbringung erfolgt dabei oftmals beim Kunden vor Ort und insbesondere im Beratungsbereich mit der direkten Beteiligung des Kunden, da unsere Services maßgeschneidert den individuellen Anforderungen angepasst werden. Durch die Aufrechterhaltung von langfristigen Beziehungen mit primär industriellen Kunden sowie der kontinuierlichen Begleitung über den gesamten Lebenszyklus einer IT-Investition hinweg entsteht eine zusätzliche Verschmelzung von Leistungserbringung und nachgelagerter Wertschöpfungskette. Außerdem werden im Laufe der Geschäftsbeziehung oftmals verschiedene Services zur Verbesserung der Kerngeschäftsprozesse der Kunden implementiert.

Vorgelagerte Lieferkette stark durch »Intellectual Property« bestimmt

Wir setzen mit unseren Cloud-, Consulting- und Support Services primär auf ausgewählte Plattformen von weltweit führenden Softwareunternehmen wie SAP und Microsoft. Unsere Beschaffung ist daher in hohem Maße von »Intellectual Property« in Form von Cloud Subscriptions und Softwarelizenzrechten sowie Softwarewartung geprägt. Darüber hinaus wird unsere Lieferkette vor allem durch den Einkauf von Datacenter CoLocation Services, Hardware zur Ausstattung unserer (Miet-)Rechenzentren und unserer Office Arbeitsplätze

sowie zur Beschaffung von Fahrzeugen für unseren Fuhrpark geprägt. Der überwiegende Anteil der Einkäufe erfolgt kundenbezogen und im Einzelnen meist erst dann, wenn entsprechende Aufträge von den Kunden erteilt wurden.

Unsere Beschaffungsvolumina konzentrieren sich auf eine überschaubare Anzahl an Lieferanten. Mit unseren zentralen Zulieferern wie SAP und Microsoft pflegen wir langfristige Partnerschaften und führen den Dialog über verschiedene Kanäle, insbesondere durch den direkten Austausch. Alle weiteren Lieferanten werden ebenso sorgfältig ausgewählt und etablieren sich meist zu dauerhaften Geschäftspartnern. Diese Charakteristika unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette erleichtern das Monitoring der Lieferkette in puncto Nachhaltigkeitsentwicklungen erheblich. Dabei sind für uns insbesondere die Einhaltung arbeitnehmerrechtlicher Standards von Bedeutung.

Aufgrund des hohen Anteils von »Intellectual Property« und Dienstleistungen an der Gesamtheit unseres Einkaufsvolumens fallen Prozesse wie physische Produktion und Lieferung größtenteils weg, sodass ökologische Herausforderungen innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette für uns so gut wie keine Rolle spielen. Lediglich bei sekundären Leistungen zur Herstellung von IT-Hardware und Geschäftsausstattung können wir mögliche Problematiken, beispielsweise bei der Gewinnung von Edelmetallen, nicht ausschließen. Hier setzen wir jedoch auf die Integrität unserer marktführenden Partner. Zudem achten wir bei der Auswahl von Hard- und Software auf hohe Energieeffizienzstandards und die Nutzung regenerativer Energiequellen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Verhaltenskodex achten und respektieren. Dazu gehört der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Einhaltung menschenrechtlicher Standards und der Regeln eines fairen Wettbewerbs. Der Großteil unserer Lieferanten, darunter SAP und Microsoft, haben selbst umfassende eigene Nachhaltigkeitsstandards implementiert oder unterliegen als große Kapitalgesellschaften denselben gesetzlichen Bestimmungen in puncto Nachhaltigkeit wie wir selbst. Um dennoch mögliche soziale und ökologische Probleme innerhalb der Lieferkette zu vermeiden oder frühzeitig zu identifizieren, befinden wir uns aktuell im Auswahlprozess für ein Lieferantenmanagementtool. Ein fachbereichsübergreifendes Projektteam der All for One Group erarbeitet seit Mitte 2022 in Vorbereitung auf das kommende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weitere Maßnahmen, die in dieselbe Richtung ausgerichtet sind.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette – starke industrielle Kundenbasis

Unsere Kundenbasis umfasst über 3.000 Unternehmen, überwiegend im deutschsprachigen Raum sowie in Polen. Da wir beinahe ausschließlich IT-Lösungen und kognitive Dienstleistungen erbringen, spielen Aspekte wie Produktsicherheit sowie -entsorgung am Ende des Lebenszyklus eine untergeordnete Rolle. Außerdem ist unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette durch einen hauptsächlich industriellen Kundenstamm gekennzeichnet. Für diese Kunden nehmen Nachhaltig-

keitsaspekte zunehmend eine Schlüsselrolle ein, da sie ebenso vermehrt Auflagen im Hinblick auf sozialen und ökologischen Belangen unterliegen. Entsprechend erlangt auch die Treibhausgasbilanz unserer Leistungserbringung eine immer größere Bedeutung für unsere Kunden. Wir sind uns bewusst, dass wir mit unseren Software- und Beratungsleistungen deutlichen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft ausüben, wollen dafür die nötige Verantwortung übernehmen und die Nachhaltigkeitsentwicklung innerhalb der gesamten Lieferkette, d.h. auch bei den Kunden unserer Kunden, stärken.

FACES OF SUSTAINABILITY



Da ich persönlich stark für soziale und ökologische Belangen eintrete, freue ich mich umso mehr, dieses Engagement bereits seit über 7 Jahren in meine berufliche Tätigkeit einbringen zu können. Zusammen mit meinen KollegInnen begleite ich unsere Kunden auf ihrem Weg in eine nachhaltigere Zukunft. Oftmals sind sich Unternehmen ihrer nachhaltigen Ausrichtung bewusst und haben eine klare Vorstellung davon, wo sie hinmöchten. Jedoch stoßen sie bei der Umsetzung von erforderlichen Nachhaltigkeitspraktiken und regulatorischen Anforderungen auf Schwierigkeiten. Unsere Aufgabe besteht darin, diese gesamtheitliche Transformation der Unternehmen durch Digitalisierung und fachliche Kompetenzen zu unterstützen. Mit diesem Wandel wollen wir nicht nur den langfristigen Erfolg unserer Kunden sichern, sondern auch einen bedeutenden Beitrag zum Schutz unseres Planeten sowie unserer Gesellschaft leisten.

OFTMALS SIND SICH UNTERNEHMEN IHRER NACH-HALTIGEN AUSRICHTUNG BEWUSST UND HABEN EINE KLARE VORSTELLUNG DAVON, WO SIE HINMÖCHTEN. JEDOCH STOSSEN SIE BEI DER UMSETZUNG AUF SCHWIERIGKEITEN.

ANJA FAILER / MANAGEMENT CONSULTING

PROZESSMANAGEMENT

UM UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE ZU ERREICHEN UND DIE STRATEGIE EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG UMZUSETZEN, WOLLEN WIR NACHHALTIGKEIT IN UNSEREN PROZESSEN FEST VERANKERN UND MANAGEN.



Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeit in der All for One Group obliegt dem Vorstand. Als Stabstelle ist der Themenbereich direkt unter unserem Co-CEO Michael Zitz angesiedelt. In die strategische Ausgestaltung, die Festlegung der Ziele sowie die Freigabe verschiedener Maßnahmenpakete sind aber auch die anderen Mitglieder des Vorstands eingebunden. Die operative Verantwortung für Nachhaltigkeit in der All for One Group liegt bei der Bereichsverantwortlichen für People & Culture. Diese berichtet den Vorständen und dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen über Fortschritte und andere relevante Entwicklungen. Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird seit 2021 durch das Nachhaltigkeitsteam der All for One Group vorangetrieben, welches konzernweit für das Nachhaltigkeitsmanagement und die zentrale Steuerung aller zugehörigen Aktivitäten zuständig ist. Das Team berichtet direkt an die Bereichsverantwortliche für People & Culture.

Sowohl die strategische als auch die operative Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen ist jedoch nicht nur in den oben genannten zentralen Stellen gebündelt, sondern verteilt sich zusätzlich auf verschiedene Unternehmens- und Fachbereiche. Die zentrale Verantwortung für den Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit und insbesondere für die Erreichung übergeordneter Ziele wie unsere Emissionsreduktionsziele liegt beispielsweise beim Nachhaltigkeitsteam und final beim Vorstand. In Bezug auf Unterthemen, wie die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte oder die klimafreund-

liche Gestaltung unsere Bürogebäude stehen jedoch auch die jeweiligen Führungskräfte in den Bereichen Fleet und Facility Management in der Verantwortung. Der Großteil der sozialen Nachhaltigkeitsthemen wird ebenfalls von der Bereichsverantwortlichen für People & Culture verantwortet, was hauptsächlich auf ihre parallele Zuständigkeit für sämtliche Personalthemen der All for One Group zurückzuführen ist. Gleichzeitig stehen auch die Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften für die Einhaltung arbeitnehmerrechtlicher Standards in ihrer jeweiligen Belegschaft in der Verantwortung. Weitere soziale Aspekte wie die Verhinderung von Gesetzesverstößen liegen im Verantwortungsbereich von Legal & Compliance.

Die Strategie und Zielerreichung in Hinblick auf Nachhaltigkeit in unserem Kundengeschäft wird zentral im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone« gesteuert. Die Programmleitung der Initiative berichtet über die Fortschritte an einen sechsköpfigen Lenkungsausschuss, dem auch Teile des Vorstands angehören. In der Initiative werden Nachhaltigkeitslösungen entwickelt und das bestehende Portfolio der einzelnen Fachbereiche erweitert. Dabei ist stets die Nähe zum ursprünglichen Kernaufgabengebiet gegeben. Entsprechend entfällt ein Teil der operativen Verantwortung, insbesondere für die Zielsetzung und erreichung auf die jeweiligen Bereiche der All for One Group.

Außerdem führen einige Tochtergesellschaften der All for One Group eigene Nachhaltigkeitsprojekte in Übereinstimmung mit der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie durch und verfolgen in diesem Rahmen zusätzliche Nachhaltigkeitsziele. Für die Erreichung dieser Ziele ist die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft verantwortlich. Im Mai 2023 wurde beispielsweise die Mitarbeiterinitiative »Women in Tech« gegründet, um eine Plattform für Kommunikation und Austausch zu schaffen, Diskussionen anzuregen und die heutige Arbeits- und Wirtschaftswelt neu zu denken. Zur zentralen Zielsetzung der Initiative gehören die aktive Förderung von Inklusion und Chancengleichheit sowie die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der IT-Branche.



PROZESS-MANAGEMENT//

REGELN UND PROZESSE

Im Rahmen der strategischen Verankerung von Nachhaltigkeit in der All for One Group haben wir unsere Managementsysteme und Prozesse um relevante Facetten von Nachhaltigkeit erweitert und Sustainability so auch in unserem operativen Geschäft fest eingebettet. In der Umsetzung dessen stützen wir uns einerseits auf informelle Mechanismen wie beispielsweise unsere Unternehmenswerte. Diese dienen unserer Nachhaltigkeitstransformation als Basis und leiten das Handeln unserer Mitarbeiter im Geschäftsalltag. Ergänzt wird das andererseits durch formelle Elemente in unsere Regelund Prozessstruktur. Dazu zählen beispielsweise eine nachhaltige Mobilitätsrichtlinie, die Anfang des Geschäftsjahres 2023/24 veröffentlicht wird oder unsere neue Pflichtschulung zur Förderung von Nachhaltigkeit.

Gesetzeskonformität und Lieferkettenbeziehungen

Die All for One Group wird werteorientiert geführt und nutzt ein umfassendes Chancen- und Risikomanagementsystem, um Chancen zu realisieren und die Auswirkungen von Risiken zu begrenzen. Dazu haben wir eine Prozessorganisation mit den drei Säulen »Chancen- und Risikomanagementsystem«, »Compliance-Managementsystem« sowie »Internes Kontrollsystem« fest in unserer Gruppe etabliert. Einzelheiten hierzu sind dem aktuellen Geschäftsbericht zu entnehmen. Die Grundlage für gesetzeskonformes und integres Verhalten bildet unser Verhaltenskodex. Die Compliance Organisation sorgt dafür, dass der Verhaltenskodex allen Mitarbeitern bekannt ist und schult diese regelmäßig dazu.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung des Verhaltenskodex. Darüber hinaus verfügen wir über verschiedene standardisierte Einkaufsprozesse, um auch hier gruppenweit die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten zu vereinfachen. Sämtliche IT-Bestellungen von Hardware über Software bis hin zu IT-Dienstleistungen laufen über den Zentraleinkauf, der die entsprechenden

Regeln vorgibt. Kleinere Bestellungen für unsere Bürostandorte werden dagegen über unser Facility
Management aufgegeben. Dadurch sorgen wir für effiziente Großbestellungen, greifen auf möglichst regionale Lieferanten zurück und geben teilweise die Auswahl ökologisch nachhaltigerer Optionen vor.

Arbeitnehmerrechte und Personalentwicklung

Die Basis zur Gewährleistung arbeitnehmerrechtlicher Standards über das Gesetz hinaus bildet unser Employee Handbook. Neben allgemeinen Informationen zur Beschäftigung enthält dieses Angaben zu unseren Mitarbeiterbenefits, Gesunderhaltung sowie fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung. Es existieren verschiedene Versionen für unsere einzelnen Tätigkeitsländer, die jeweils die landesspezifischen Besonderheiten berücksichtigen. Die Handbücher sorgen für standardisierte Prozesse bei der Umsetzung der internen sozialen Nachhaltigkeit. Darüber hinaus ermöglicht unser zentrales Learning Management System »ONE Academy« ein gruppenweit einheitliches Vorgehen bei der Zuweisung, der Freigabe und der Umsetzung sämtlicher Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus stellen wir durch unser Laufbahnmodell sicher, dass Karriereschritte auf transparenten Kriterien basieren und können so die Personalentwicklung gezielt steuern. Mit diesen objektiven Standards fördern wir Fairness und Gleichberechtigung.

Ökologische Nachhaltigkeit

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit verfügen wir zum aktuellen Zeitpunkt nur über eine begrenzte Anzahl an standardisierten Prozessen und Vorgaben. Mit dem Nachhaltigkeitsteam haben wir jedoch eine Instanz geschaffen, die im Vorfeld relevanter Vorhaben für Nachhaltigkeitsaspekte sensibilisiert und teilweise gezielt Maßnahmen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit in den verschiedenen Bereichen der All for One Group anstößt. Darüber hinaus existieren eine Fuhrpark- und eine Reiserichtlinie, welche auch Regelungen mit Nachhaltigkeitsbezug enthalten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis Ende des Jahres 2024 eine neue Mobilitätsrichtlinie als Kombination der beiden vorgenannten Dokumente zu verabschieden und darin einen deutlich stärkeren Fokus auf nachhaltige Mobilität zu legen.

Sensibilisierung, Aufklärung und Kommunikation

Hinter unserer internen Aufklärungsarbeit verbergen sich wichtige Programme, um ein gruppenweit gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit zu vermitteln und nachhaltiges Verhalten zu leben. Als zentrale Kommunikationswege nutzen wir unser Intranet, wiederkehrende Informationsveranstaltungen oder Workshopformate, um allen Mitarbeitern der All for One Group die Thematik näher zu bringen. Zudem haben wir im Berichtsjahr 2022/23 eine konzernweit verpflichtende Nachhaltigkeits-

schulung entwickelt. Wir erwarten uns dadurch, alle Kollegen noch mehr für das Thema zu sensibilisieren und die Mitarbeiterbeteiligung an unserem Nachhaltigkeitsmanagement zu erhöhen.

Bei allen oben beschriebenen Maßnahmen und Prozessen nimmt das Nachhaltigkeitsteam des Konzerns eine zentrale Rolle ein. Darüber hinaus agiert auch der People & Culture Bereich als Ansprechpartner und Prozessgestalter, insbesondere im Hinblick auf Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit. Außerdem ist hier unser SEBetriebsrat, unser »Equal Treatment Board« und das Meldesystem »Integrity Line« zu erwähnen, welche als standardisierte Mechanismen zur Förderung der Arbeitnehmerrechte fungieren.



PROZESS-MANAGEMENT//

KONTROLLE

Sustainability Accounting System ergänzend zum finanziellen Group Accounting

Die zunehmende Relevanz von Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext spüren wir insbesondere an den Investoren- und Kundenanfragen, aber auch an der verschärften Gesetzeslage. Daher umfasst unser Steuerungssystem inzwischen neben finanziellen auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Wir haben unser Kennzahlensystem im Geschäftsjahr deutlich erweitert und arbeiten zum jetzigen Zeitpunkt mit weit über 200 Datenpunkten an der Quantifizierung und Qualifizierung unserer Nachhaltigkeitsperformance. Diese Steuerungsgrößen sind in die Themenbereiche Facility Management, Fleet Management, People, Procurement und Emissionen gegliedert.

Historisch bedingt sind die Daten zu den Leistungsindikatoren im Bereich »People« in höherer Frequenz generierbar, da diese bereits vor der Einführung unseres Sustainability Accounting Systems in Teilen zur Steuerung genutzt wurden. Für ausgewählte Kennzahlen kann beispielsweise auf das finanzielle Accounting System zurückgegriffen werden, was eine monatliche Datenüberprüfung ermöglicht. Zusätzlich sind wir in der Implementationsphase eines übergreifenden IT-Systems, welches künftig den Abruf nahezu aller Personaldaten gruppenweit in Echtzeit ermöglicht, individuelle Dashboards generiert und das Accounting in diesem Bereich somit vollständig automatisiert.

Für unsere Leistungsindikatoren in den umweltbezogenen Segmenten können wir Datenerhebung, -auswertung und -berichterstattung zum aktuellen Zeitpunkt größtenteils ausschließlich zum Jahresende in einem manuellen Prozess durchführen. Wir befinden uns zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Berichts jedoch in den Vorbereitungen zur Implementierung einer Software zur Automatisierung unseres gesamten Sustainability Accounting, ergänzt um Forecasting und Controlling. Dadurch rechnen wir uns künftig eine noch bessere Datenlage bei deutlich reduziertem Aufwand aus.

Über die konkrete Entwicklung der hier beschriebenen Leistungsindikatoren berichten wir thematisch zugeordnet in den nachfolgenden Abschnitten dieses Berichts.

Leistungsindikatoren zur Steuerung unserer Ressourcenverbräuche und Treibhausgasemissionen

Unser Kennzahlensystem im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit umfasst Indikatoren aus dem Bereich Facility, die Auskunft über unsere Ressourcenverbräuche an den Standorten und den von uns genutzten Rechenzentren geben. Aus dem Fleet Management sammeln wir Angaben zu Kraftstoffverbräuchen und Fahrzeugbeständen. Im Bereich Procurement sind für uns Daten zu Kapitalanlagen und Leasinganlagen sowie Informationen zur Nutzung verschiedener Clouddienstleistungen von Interesse. Manche dieser Kennzahlen benötigen wir lediglich zur Berechnung und Steuerung unserer Treibhausgasemissionen. Details hierzu finden sich in Kapitel 13.

Da die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen, insbesondere in Scope 1 und 2, zu den zentralen Nachhaltigkeitszielen der All for One Group gehört, zählen wir entsprechend die dazugehörigen Kennzahlen sowie alle anderen dieser Thematik zugrundeliegenden Verbrauchskennzahlen zu unseren wichtigsten Steuerungsgrößen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit. Darüber hinaus ist der Anteil an Elektrofahrzeugen an der Gesamtheit der Fahrzeugflotte von großer Bedeutung.

Leistungsindikatoren zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit

Die All for One Group nutzt zahlreiche Kennzahlen aus dem Personalbereich, um verschiedene Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit messbar zu machen. Mit der Förderung von Diversität innerhalb unseres Konzerns als eines unserer zentralen Handlungsfelder und der Zielsetzung im Rahmen unseres »All for One Diversity Index« liegt es nahe, welche Leistungsindikatoren in diesem Bereich von größter Bedeutung sind. Dazu zählen der Frauenanteil in Führungspositionen und technischen Berufen, die Quote unserer Mitarbeiter mit Schwerbehinderung sowie die Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Altersclustern. Zur indirekten Steuerung nutzen wir außerdem die Anzahl an Nachwuchsmitarbeitern in den jeweiligen Kategorien. Weitere wichtige Steuerungsgrößen und dafür erhobenen Daten beschreiben wir im Abschnitt »Gesellschaft« dieses Berichts.

Leistungsindikatoren zur Überprüfung unserer Multiplikatorenrolle

Hinsichtlich der Nachhaltigkeit im Kundengeschäft bewegen wir uns im Kontext des Sustainability Accountings auf der Ebene der Feinsteuerung. Der Großteil der Indikatoren und Zielsetzungen kommt auf der Ebene von Tochtergesellschaften, Unternehmensbereichen und Fachteams zum Einsatz. Dabei handelt es sich um sehr detaillierte Kennzahlen zu den durch Nachhaltigkeitslösungen generierten Umsatzerlösen oder die Anzahl der gewonnenen Kunden. Vergleichbare Steuerungsgrößen werden im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone« zwar auch auf Konzernebene genutzt, jedoch auf deutlich höher aggregiertem und abstrakterem Niveau. Angesichts der wachsenden Bedeutungen unseres Portfolios an Sustainable Services und Solutions werden wir unser Kennzahlensystem in diesem Bereich künftig noch erweitern.

Zuverlässigkeit, Konsistenz und Vergleichbarkeit gewährleisten

Genauso wie die finanziellen Kennzahlen werden auch unsere nichtfinanziellen Steuerungsgrößen gruppenweit durchgängig nach einheitlicher Systematik ermittelt, überwacht, gesteuert und geplant. Diese Einheitlichkeit stellen wir durch die zentrale Steuerung durch das Nachhaltigkeitsteam der All for One Group sicher. Es gehört für uns zu den selbstverständlichen Grundlagen des Sustainability Accounting, kontinuierlich dieselben Methodiken, Steuerungsgrößen und Bemessungsgrundlagen zu verwenden. Lediglich im Bereich der Treibhausgasbilanzierung kommt es aufgrund von signifikanten Veränderungen der Organisationsstruktur oder neuen Erkenntnissen teilweise zu Veränderungen. Diese erfordern eine entsprechende rückwirkende Anpassung vergangener Datenpunkte. Bei diesem Vorgehen orientieren wir uns strikt an den Vorgaben des GHG Protocol.

Im kommenden Geschäftsjahr 2023/24 erwarten wir eine zusätzliche Bestätigung der hohen Qualität unseres nichtfinanziellen Kennzahlensystems und der angewandten Methoden. Im Rahmen unserer finanziellen Verpflichtung mit ESG-Link werden wir uns erstmalig einer Prüfung durch einen externen Dienstleister unterziehen. Dabei handelt es sich um eine Nichtprüfungsleistung. Wir sehen darin eine wertvolle Chance, unser Accounting System nochmals zu überprüfen und Erkenntnisse für eine mögliche Weiterentwicklung zu gewinnen.

GRI SRS-102-16: WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENSNORMEN DER ORGANISATION

Die All for One Group will weiterhin als verantwortungsbewusste und vertrauenswürdige Unternehmensgruppe wahrgenommen werden. Kunden und Geschäftspartner dürfen darauf vertrauen, dass jeder Mitarbeiter ethisch, zuverlässig und rechtschaffen handelt. Die Reputation unseres Unternehmens sowie jedes Einzelnen hängt davon ab. Daher hat der Vorstand zusammen mit Mitarbeitern verschiedenster Fachbereiche ein »Group Governance Modell« entwickelt und gruppenweit etabliert (vgl. Abschnitt »Group Governance Modell« in unserem zusammengefassten Lagebericht). Wichtige Eckpfeiler dieses Modells sind unser Chancen- und Risikomanagementsystem, unser internes Kontrollsystem, unser Verhaltenskodex sowie unsere sieben Unternehmenswerte:

- »Valuable Space«
- »Respectful Communication«
- »Pure Enthusiasm«
- »Smart Innovation«
- »Entrepreneurial Mindset«
- »Serious Sustainability«
- »We are One«

Demnach basiert unsere Unternehmenskultur auf Eigenverantwortung und gegenseitigem Vertrauen. Sowohl unsere Unternehmenswerte als auch unser Verhaltenskodex sind gruppenweit für jeden Mitarbeiter verpflichtend. Neue Mitarbeiter werden bereits während ihres Startertrainings mit unseren Normen und Werten vertraut gemacht.



PROZESS-MANAGEMENT//

ANREIZSYSTEME

Das neue Vergütungssystem der All for One Group findet bereits seit 2021 für den Co-CEO Michael Zitz Anwendung, für die beiden anderen Vorstandsmitglieder Lars Landwehrkamp (Co-CEO und Vorstandssprecher) und Stefan Land (CFO) ab dem 01. Oktober 2023. Im Rahmen dieses Systems kann als ein mögliches Leistungskriterium des Long Term Incentive Plans (LTI) die Verbesserung der Corporate Social Responsibility oder andere individuelle Nachhaltigkeitsziele festgelegt werden. Dabei geht es darum, den langfristigen Erfolg und die Strategie der All for One Group, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens zu fördern. Bisher ist eine Festlegung entsprechender Ziele noch nicht erfolgt, der Aufsichtsrat der All for One Group hat die Möglichkeit, diese zukünftig festzulegen. Die Nachhaltigkeitsziele zur Bemessung des LTI können sich beispielsweise an den Zielen im Rahmen der Finanzierung mit ESG-Link (vgl. Kapitel 3) orientieren. Dadurch entsteht ein Bezug zu sowohl ökologischen als auch sozialen Nachhaltigkeitsaspekten. Die konkrete Ausgestaltung der Leistungskriterien erfolgt in Abhängigkeit der Laufzeit des jeweiligen Arbeitsvertrags der Vorstandsmitglieder.

Für einen größeren Teil unserer Mitarbeiter wurden sämtliche variable Gehaltsbestandteile abgeschafft.
Nachhaltigkeitsziele finden sich bisher nicht im Vergütungssystem unserer Mitarbeiter wieder. Allerdings ist Nachhaltigkeit an verschiedenen Stellen in unserem nichtmonetären Anreizsystem verankert. Beispielsweise besteht in der All for One Group die Möglichkeit auf Freistellung für die Ausarbeitung eines Ehrenamts. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter im Rahmen des Managementsystems Objectives and Key Results (OKR) vermehrt in die Steuerung unserer strategischen Ausrichtung einbezogen. Vor diesem Hintergrund wurden in verschiedenen Konzernbereichen Nachhaltigkeitsziele verfolgt, wie beispielsweise die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Förderung der Diversität oder die Auswahl eines

Gamification Ansatzes zur Stärkung des Employee Engagements im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit.

GRI SRS-102-35: VERGÜTUNGSPOLITIK

Anfang 2021 wurde vom Aufsichtsrat der All for One Group ein neues Vergütungssystem für den Vorstand festgelegt und von der Hauptversammlung anerkannt, welches bisher lediglich für den Co-CEO Michael Zitz Anwendung fand. Das alte Vergütungssystem ist für den Co-CEO und Vorstandssprecher Lars Landwehrkamp und den CFO Stefan Land bis zum 30. September 2023 gültig und ergibt sich aus den Vergütungsbestandteilen »Festvergütung« und »variable Vergütung« zuzüglich markt- und konzernüblicher »Nebenleistungen« sowie »Versorgungsaufwendungen«. Zum 01. Oktober 2023 tritt das neue Vergütungssystem für den gesamten Vorstand in Kraft.

Dieses Vergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Komponenten. Die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung stellen die erfolgsunabhängigen Komponenten dar. Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive Plan – STI) und ein mehrjähriger Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive Plan – LTI). Im Rahmen der kurzfristigen und langfristigen Vergütung ist die Möglichkeit der Festlegung individueller finanzieller und nichtfinanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen. Details zum ökologischen und sozialen Bezug des Vergütungssystems sind unseren obigen Angaben in Kapitel 8 dieses Berichts zu entnehmen.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde ebenfalls im Jahr 2021 von der Hauptversammlung beschlossen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine Festvergütung, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Vierfache und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das Zweifache der festen Vergütung erhält. Zusätzlich wird für jede Ausschussmitgliedschaft eine Festvergütung bezahlt. Auch hier erhält der Vorsitzende des Ausschusses das Vierfache der Festvergütung. Erfolgsabhängige Bestandteile sind in der Vergütung des Aufsichtsrats nicht enthalten.

GRI SRS-102-38: VERHÄLTNIS DER JAHRESVERGÜTUNG

Zu den wesentlichen Ländern mit wichtigen Betriebsstätten zählen Deutschland, Österreich, die Schweiz, Belgien/Luxemburg und Polen. Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in Deutschland wurde direkt dem Vergütungsbericht für den Vorstand der All for One Group SE, Filderstadt / Deutschland entnommen. Die Jahresgesamtvergütung

des höchstbezahlten Mitarbeiters in den übrigen Ländern enthält ebenso alle fixen sowie alle erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile und Zusatzleistungen. Anstelle des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter (Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.) eines Landes haben wir den Durchschnitt gewählt. Teilzeitbeschäftige wurden

entsprechend ihres Beschäftigungsgrads anteilig berücksichtigt.

Zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Durchschnitt der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.) mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person berichten wir wie folgt:

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresvergütung (Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc. (ca. 15-30%))

	Verhältnis 10/2022 – 09/2023	Durchschnitt 10/2022 – 09/2023 in EUR	Verhältnis 10/2021 – 09/2022	Durchschnitt 10/2021 – 09/2022 in EUR
Deutschland	8,8	104.009	7,9	99.940
Polen	6,2	44.606	6,9	41.388
Österreich	2,8	95.739	3,0	88.681
Schweiz	1,5	193.473	1,4	194.719
Benelux	2,9	87.530	2,9	81.947

Bezogen auf den Konzern der All for One Group betrug die Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person das 10,1-fache des Durchschnitts (90.413 EUR) der Jahresgesamtvergütung (Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.) aller übrigen Beschäftigten des Konzerns (2021/22: Verhältnis 9,0-fach; Durchschnitt 88.024 EUR).



PROZESS-MANAGEMENT//

BETEILIGUNG VON ANSPRUCHS-GRUPPEN





Die unterschiedlichen Interessen unserer relevanten Stakeholder zu verstehen und in wichtige unternehmerische Entscheidungen einzubeziehen, ist für uns selbstverständlich und Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Gemeinsam mit unserem Vorstand haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr 2020/21 Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Partner und Lieferanten als relevante Anspruchsgruppen identifiziert und stufen diese auch weiterhin als unvermindert wichtig ein. Mit ihnen kommunizieren wir laufend im Rahmen von fest etablierten Formaten wie beispielsweise Kundenforen, Webinaren, Investorenkonferenzen oder Mitarbeitergesprächen.

Die Menschen hinter unseren Leistungen stehen für uns an erster Stelle. Ihre Zufriedenheit ist maßgeblich für unseren Geschäftserfolg und die Anregungen unserer Mitarbeiter daher zentral für die All for One Group im Allgemeinen und den Nachhaltigkeitsprozess im Speziellen. Neben der direkten Führungskraft steht allen Mitarbeitern mindestens eine Ansprechperson aus dem People & Culture Bereich zur Verfügung. Durch dieses engmaschige Betreuungssystem können wir Anregungen direkt aufnehmen und an die entsprechenden Konzernbereiche zur Umsetzung weiterleiten. Diese Dialogkultur wird in der All for One Group selbst auf der höchsten Führungsebene gepflegt. In unserem fest etablierten Format »Frag den Chef« beantworten die Mitglieder des Vorstands regelmäßig jegliche Anfragen zu aktuellen Themen, die unsere Unternehmensgruppe betreffen. Der Austausch mit den Mitarbeitern zum Thema Nachhaltigkeit wird durch das Nachhaltigkeitsteam der All for One Group aktiv angetrieben. Eine beliebte Plattform hierfür ist unser Intranet. Alle Anregungen werden geprüft und bei Eignung für die positive Gestaltung des Nachhaltigkeitsprozesses in die

Umsetzung gebracht – unabhängig davon, ob es sich um strategische Konzepte oder Vorschläge für kleine, nachhaltige Veränderungen in unseren Büros handelt.

Wir pflegen langfristige, wertschätzende Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden. Das Customer Success Management ist für die Betreuung unserer Stammkunden verantwortlich und tritt für diese als Trusted Advisor für alle Anfragen auf. Im Rahmen der langjährigen Beziehungen können wir unsere Kunden häufig mit Leistungen mehrerer Market Units der All for One Group versorgen und kommen so zu vielfältigen Themen in den Austausch. Dadurch können wir wichtige Anregungen unserer Kunden für unseren Nachhaltigkeitsprozess, insbesondere im Hinblick auf potenzielle Sustainability Solutions, aufnehmen. Darüber hinaus konnten wir in Co-Innovation Projekten mit unseren Kunden Ansätze zu Themen wie »Sustainable Impact«, »Product Related Sustainability« oder »Sustainability Management Information System« entwickeln, welche die individuellen Bedarfe unserer Kunden aufgreifen. Unsere Kundenbasis ist also in erster Linie wichtiger Impulsgeber zur Entwicklung unseres Portfolios im Bereich Nachhaltigkeit.

Wo immer möglich nutzen wir außerdem die Chance, auf Kongressen oder anderen Events den Kontakt zu unseren Kunden, aber auch Lieferanten und anderen Partnern zu suchen. Auch mit diesen gehen wir langfristige Beziehungen ein, pflegen Partnernetzwerke und haben mit unserem Partnermanagement ein eigenes Team, das sich um die Betreuung und den Dialog mit den Partnern der All for One Group kümmert. Zusätzliche Möglichkeiten für den Austausch schaffen wir mit unserem Partnerportal oder den Partner-Infotagen sowie den Partner Round Tables. Im Rahmen unserer Partnerschaften gelingt es uns effizient die verschiedenen Kompetenzen auch im Sinne der Nachhaltigkeit zu bündeln. Als Gründungsmitglied der Allianz United VARs (https://www.united-vars.com/de) erhalten wir beispielsweise wertvolle Impulse in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit.

Mit den Investoren der All for One Group pflegen wir neben festen Veranstaltungen wie der jährlichen Hauptversammlung oder Analystenkonferenzen den regelmäßigen Dialog über Websessions oder auf sonstigen Konferenzen. Das Interesse dieser Anspruchsgruppe an der Nachhaltigkeitstransformation der All for One Group nehmen wir als sehr ausgeprägt wahr. Die Anfragen und Hinweise waren vor einigen Jahren beispielsweise der zentrale Impulse zur Ausweitung unserer nicht-finanziellen Berichterstattung. Inzwischen haben wir mit einem Schuldscheindarlehen mit ESG-Link Nachhaltigkeit auch in unserer Finanzierung verankert. Dieser Rahmen fungiert als wichtiger Katalysator, um Nachhaltigkeit auch in anderen Bereichen des Unternehmens weiter voranzutreiben.

Unsere offene Dialogkultur bringt uns auch mit weiteren Stakeholdergruppen in den Austausch zum Thema Nachhaltigkeit. So beziehen sich beispielsweise einzelne Hochschulkooperationen der All for One Group auf Nachhaltigkeitsaspekte. Wir legen großen Wert darauf, diesen Wissenstransfer auch in Zukunft zu erhalten und stets offen für Input aus dem Umfeld zu bleiben.

GRI SRS-102-44: WICHTIGE THEMEN UND HERVORGEBRACHTE ANLIEGEN

Die Details zur Gestaltung des Stakeholderdialogs der All for One Group sind in Kpaitel 9 zu finden. Auch die Umsetzung genereller Anregungen in Bezug auf unseren Nachhaltigkeitsprozess sind dort beschrieben. An dieser Stelle wollen wir exemplarisch aufzeigen, welche Themen für unsere Anspruchsgruppen aktuell von besonderer Relevanz sind.

In unserer Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 zeigte sich, dass für unsere Kunden die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Angebot der All for One Group von höchster Bedeutung ist. Das bestätigt sich auch heute noch in den verschiedenen Anfragen, insbesondere zu Lösungen zur Berechnung des Corporate Carbon Footprints oder der Automatisierung des Sustainability Accounting. Diese Anregungen greifen wir stets auf und haben im Berichtsjahr 2022/23 beispielsweise eine entsprechende Software entwickelt. Darüber hinaus befassen sich sowohl unsere Kunden als auch unsere Lieferanten mit Fragen zur Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, denen sich ein Projektteam zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen in der All for One Group widmet.

Unsere Investoren haben bereits im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse vielseitiges Interesse an der Beschleunigung der Nachhaltigkeitstransformation der All for One Group geäußert. Mit unserer finanziellen Verpflichtung für ein Schuldscheindarlehen mit ESG-Link haben wir zentrale Kennzahlen inklusive entsprechender Zielwerte geschaffen, anhand derer unsere Investoren unsere Nachhaltigkeitsperformance künftig messen können. Wir planen außerdem im Rahmen der Vorbereitungen auf das LkSG die Ausweitung der Präsentation der All for One Group auf Plattformen zur Selbstauskunft für Lieferanten und Investoren, um den Informationsfluss noch transparenter zu gestalten.



PROZESS-MANAGEMENT//

INNOVATIONS-UND PRODUKT-MANAGEMENT





Services & Solutions zur Förderung der Nachhaltigkeit

»Serious Sustainability«, »Smart Innovation« und »Entrepreneurial Mindset« sind als Unternehmenswerte fest in unserer Strategie verankert. Auf dieser Grundlage folgen wir dem Leitsatz: »Mit Kreativität und Gestaltungswille gehen wir voraus und schaffen Neuerungen, die Mehrwerte bringen. So steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt«. Mit Expertise und Umsetzungsstärke beraten wir unsere Kunden umfassend, ganzheitlich und dauerhaft mit Blick auf ein nahtloses Zusammenspiel von Menschen, Strategien, Prozessen, Daten und Systemen. Nachfolgend beschreiben wir exemplarisch, welche Auswirkungen unsere Leistungen auf verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte haben.

Für unsere große, hauptsächlich industrielle Kundenbasis ist mehr Nachhaltigkeit eng mit intelligenten und laufend optimierten Abläufen in der Fertigung verbunden. Hierfür ermöglicht unsere Smart Factory Solution (SAP Industry Cloud), Echtzeitdaten aus der Fertigung laufend bereit zu stellen und die Produktion so gezielter zu steuern. Da wir bei unseren Kunden aber über die reine Fertigung hinaus meist auch die gesamte Unternehmenssoftwarelandschaft orchestrieren, kommen die so generierten Echtzeitdaten auch in vielen angrenzenden Geschäftsabläufen, wie beispielsweise bei der Instandhaltung, zum Tragen. So können wir zur Ressourcenschonung beitragen. Ein weiteres Beispiel, wie wir mit modernen Ansätzen eine nachhaltige Entwicklung für uns selbst und unsere Kunden

ermöglichen, ist unsere »Cloud First«-Strategie. Durch die Verlagerung von Unternehmenssystemen in die Public Cloud können wir von den höheren Skaleneffekten und den damit einhergehenden positiven Effekten auf den Ressourcen- und Energieverbrauch profitieren und insbesondere zur Reduktion der Treibhausgasemissionen beitragen. Detaillierte Ausführungen hierzu folgen in Kapitel 11 bis 13 dieses Berichts.

Intelligentere Geschäftsprozesse und bessere Technologien sind zwar wichtig und hilfreich, reichen allein jedoch bei Weitem nicht aus. Ohne die richtigen Strategien und die passende Kultur sind Unternehmenstransformationen meist nicht nachhaltig erfolgreich. Als gefragter Partner für Digitalisierung im Mittelstand umfasst unser Leistungsportfolio daher auch Management- und Prozessberatung im Bereich Agilität, Kollaboration und Kultur. Gemeinsam mit dem Vorstand und der Geschäftsleitung unserer Kunden überprüfen wir ihre Strategien, entwickeln neue Geschäftsmodelle und intelligentere Geschäftsabläufe und richten die Unternehmenskultur neu aus. Vor diesem Hintergrund begleiten wir unsere Kunden auch zunehmend bei deren Nachhaltigkeitstransformation, beispielsweise mit der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse und der Umsetzung nachfolgender Schritte.

Umfassender Innovationsprozess mit Kundenfokus

In der All for One Group verfügen wir über einen gruppenweiten Innovationsprozess zur Minimierung von Risiken bei der Erarbeitung neuer Geschäftsmodelle oder Erschließung neuer Märkte. Regelmäßig werden Ökosystem-Trends untersucht, die den größten Einfluss auf die Zukunft unserer Kunden und unsere Portfolioentwicklung haben. Dabei geht es um die Generierung langfristiger Effizienzgewinne, wodurch der Nachhaltigkeitsbezug stets gegeben ist.

Neben unserem Corporate Innovation Team arbeitet das Strategy & Portfoliomanagement Team durch standardisierte, transparente und effiziente Prozesse an der schrittweisen Verbesserung unseres Lösungsportfolios. So werden bereits etablierte Angebote laufend auf ihre Aktualität und Verbesserungspotenzial geprüft und gegebenenfalls überarbeitet, um stets die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen – auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte. Als Impulsgeber, Enabler und Exampler wollen wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu einem intelligenten, nachhaltigen Unternehmen begleiten. Hierfür haben wir unser Kundenvorteilsprogramm EDGE/4 zu einem Kundeninnovationsprogramm weiterentwickelt und so einen geschützten Raum für kreativen Austausch unter unseren Stammkunden geschaffen. Im Rahmen unserer langjährigen Kundenbeziehungen wollen wir neue Handlungsfelder entdecken und Ansatzpunkte für Innovationen entwickeln, um so Zukunftsthemen

gemeinsam zu gestalten und Innovationen voranzutreiben. Zudem pflegen wir Verbindungen zu Innovationsnetzwerken und arbeiten in enger Abstimmung mit unseren strategischen Partnern wie beispielsweise SAP und Microsoft. So können wir auch deren innovative Nachhaltigkeitslösungen bei unseren Kunden platzieren. Innerhalb der Unternehmensgrenzen gestalten wir unsere Innovationskultur aktiv durch Kommunikationsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote. Durch die Vermittlung von Methoden und Coachings wollen wir auch unerfahrenen Mitarbeitern ermöglichen, sich an den Innovationsprozessen zu beteiligen. Als zentrales Tool zur Einbindung unserer Mitarbeiter nutzen wir unsere Ideenmanagementplattform »Smartldeas«. Dort können alle Mitarbeiter der All for One Group ihre Innovationsvorschläge einreichen, die dann in den Schritten »Explore«, »Ideation«,

»Discovery«, »Validation«, und »Execution« geprüft und gegebenenfalls in die Umsetzung gebracht werden. Einige der im Geschäftsjahr 2022/23 eingereichten Ideen haben direkten Bezug zur Förderung von Nachhaltigkeit im Kundengeschäft. Ergänzungen in unserem »Sustainable Services & Solutions«-Portfolio gehen häufig auf solche Anregungen zurück. Andere Einreichungen auf der Plattform »Smartldeas« zahlen verstärkt auf die interne Nachhaltigkeit der All for One Group in unseren Büros und in der alltäglichen Zusammenarbeit ein.

G4 FS11: FINANZANLAGEN

Im Geschäftsjahr 2022/23 fanden bei der Auswahlprüfung von Finanzanlagen keine Umwelt- oder sozialen Faktoren Anwendung.

FACES OF SUSTAINABILITY

Wir möchten uns in der All for One in allen Facetten der Nachhaltigkeit zukunftssicher und klimafreundlich aufstellen.

Eine wesentliche Rolle spielt für uns dabei die Mobilität, da diese für einen großen Teil der Treibhausgasemissionen verantwortlich ist. Gemeinsam leiten wir daher das Projekt »Future Mobility« und erarbeiten dabei ein Konzept für klimafreundliche Mobilität. Um sämtliche Aspekte aus verschiedenen Unternehmensbereichen berücksichtigen zu können, arbeiten wir mit KollegInnen aus mehreren Abteilungen und Ländern zusammen. Ein solches Projekt erfordert eine sorgfältige Organisation, klare Strukturierung und tiefgehendes fachliches Verständnis, um effiziente Abläufe zu ermöglichen.

Unser Ziel ist es, die bestehenden Konzepte zukunftsfähig zu machen und neue Möglichkeiten einzuarbeiten. Im Vordergrund stehen dabei die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte, sowie mehr Flexibilität in der Wahl der Verkehrsmittel. Durch kontinuierlichen Austausch zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeiten wir eine ganzheitliche Strategie, welche mit den Zielen der All for One einhergeht, jedoch auch die Bedürfnisse aller Mitarbeiter & Kunden berücksichtigt. Ganz nach dem Motto: Innovativ, nachhaltig und attraktiv.

GEMEINSAM LEITEN WIR DAS PROJEKT »FUTURE MOBILITY« UND ERARBEITEN DABEI EIN KONZEPT FÜR KLIMAFREUNDLICHE MOBILITÄT.

TIM LINHA / SUSTAINABILITY
MICHÈLE MARBURGER / PROJEKTMANAGEMENT



UMWELT

WIR ERGREIFEN GEZIELTE MAßNAHMEN ZUR REDUKTION UNSERES RESSOURCENVERBRAUCHS UND BLICKEN DABEI BESONDERS AUF UNSERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN.



INANSPRUCH-NAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN







Als Dienstleistungsunternehmen sind für den Ressourcenverbrauch der All for One Group in erster Linie der Energie- und Flächenverbrauch unserer Bürogebäude maßgeblich. Die Nutzung von Wasser und anderer Materialien spielt für uns als nicht produzierendes Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle. Abfall fällt lediglich im Rahmen des Betriebs der Geschäftsstellen an und wird sachgemäß getrennt und über die lokalen Abfallwirtschaftsbetriebe entsorgt. Gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse ist Biodiversität ein ebenso wenig wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt für die All for One Group. Von großer Bedeutung ist dagegen der Kraftstoffverbrauch unserer Dienstfahrzeuge. Außerdem betrachten wir den Energieverbrauch der von uns genutzten Rechenzentren.

Strom

Für die Bereitstellung innovativer Services und die Datenspeicherung ihrer Kunden arbeitet die All for One Group mit drei CoLocation Datacentern. Darüber hinaus benötigen wir Strom für den Betrieb der Geschäftsstellen sowie für die Versorgung der Elektround Hybrid-Fahrzeuge.

Stromverbrauch gesamt

in MWh	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Stromverbrauch gesamt	6.138	5.643
davon Rechenzentren	5.228	4.927
davon Bürogebäude	735	666 ¹
davon E-Fahrzeuge / Hybrid	175	50 ²

Vorjahresangabe um plus 123 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)
 Vorjahresangabe um plus 2 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)

Im Geschäftsjahr 2022/23 ist der Stromverbrauch der All for One Group angestiegen. Dies ist in erster Linie auf die höhere Auslastung unserer Rechenzentren zurückzuführen sowie eine temporäre Dopplung der Systeme für den Austausch von Komponenten. Der Anstieg des Verbrauchs durch Elektrofahrzeuge ist auf die zunehmende Elektrifizierung unserer Unternehmensflotte zurückzuführen. Auch der Stromverbrauch in den Bürogebäuden ist aufgrund unseres Wachstums angestiegen.

Stromverbrauch Bürogebäude

in kWh	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022 ¹
Stromverbrauch Bürogebäude	734.620	665.557
Verbrauch/qm²	22,88	21,11
Verbrauch/Mitarbeiter ³	260,69	256,37

- Vorjahresangabe um plus 122 kWh angepasst (verbesserte Datenlage)
 Fläche (Durchschnitt) 32.114 (2021/22: 31.523)
- Fläche (Durchschnitt) 32.114 (2021/22: 31.523)
 Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2021/22: 2.596)

Heizung

Die Standorte der All for One Group werden derzeit mit Erdgas, Erdöl, Fernwärme und Geothermie beheizt. Der Energieverbrauch hat sich im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021/22 leicht erhöht. Effizienzgewinne werden allerdings am Verhältnis des Energie- zum Flächenverbrauch deutlich.

Energieverbrauch Heizung

	10/2022 – 09/2023	10/2021 - 09/2022 ¹
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	2.053	1.993
Energieverbrauch/qm² (in kWh)	63,92	65,14

- Vorjahresangabe um minus 50 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)
- Fläche (Durchschnitt) 32.114 (2021/22: 31.523)

Kraftstoffe

Für unsere Dienstwagenflotte werden die Kraftstoffe Benzin und Diesel in nachfolgend beschriebenem Umfang in Anspruch genommen:

Kraftstoffverbrauch Unternehmensflotte

in Liter	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Kraftstoffverbrauch gesamt	1.405.017	1.315.437
Diesel	1.054.589	1.076.172 ¹
Benzin	350.428	239.265 ²
Kraftstoffverbrauch/Fahrzeug³	1.503	1.264

Die Kraftstoffverbräuche decken sowohl dienstliche als auch private Fahrten ab

- Vorjahresangabe um plus 122.645 Liter angepasst (verbesserte Datenlage) Vorjahresangabe um plus 41.472 Liter angepasst (verbesserte Datenlage)
- Anzahl Verbrennerfahrzeuge (Durchschnitt) 2022/23: 935 (2021/22: 1.041)

Die diesjährige Erhöhung des Kraftstoffverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr führen wir auf die anhaltenden Auswirkungen der Coronapandemie im Geschäftsjahr 2021/22 zurück. Die Anzahl der Kundentermine vor Ort und damit die Häufigkeit der Geschäftsreisen in der All for One Group nahm im aktuellen Berichtsjahr erneut zu.

Wasser

Unser Wasserverbrauch beschränkt sich auf die Versorgung der Bürostandorte mit Frischwasser.

Wasserverbrauch

in m ³		10/2021 – 09/2022 ¹
Wasserverbrauch gesamt	5.489	4.619
Wasserverbrauch/Mitarbeiter ²	1,95	1,78

- Vorjahresangabe um minus 869 m³ angepasst (verbesserte Datenlage) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2021/22: 2.596)

Fläche

Sämtliche Geschäftseinheiten der All for One Group sind gemietet und befinden sich größtenteils in Gebäudekomplexen, die von mehreren Parteien gemeinsam genutzt werden. Die versiegelte Fläche wird entsprechend auf alle Mieter aufgeteilt. Zudem werden auf einigen Gebäuden die Dächer zur Kompensation begrünt. Im Berichtsjahr 2022/23 ist es uns gelungen, die Bürofläche zu reduzieren, was insbesondere am Verhältnis zur Mitarbeiterzahl deutlich wird. Details zu unseren Bemühungen in Bezug auf die Flächenreduktion schildern wir in Kapitel 12.

Flächenverbrauch

in m²		10/2021 – 09/2022
Flächenverbrauch gesamt	31.342	32.887
Flächenverbrauch/Mitarbeiter ¹	11,1	12,7

Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2021/22: 2.596)

Papier

Wir arbeiten stetig an einer Verringerung unseres Papierverbrauchs. Insbesondere im täglichen Geschäftsbetrieb können wir durch die papierlose Korrespondenz große Einsparungen erzielen.

Papierverbrauch

in Blatt		10/2021 – 09/2022 ¹
Papierverbrauch gesamt	306.215	382.332
Papierverbrauch/Mitarbeiter ²	109	147

- Die Angaben beziehen sich auf das verwendete Kopierpapier.

 1) Vorjahresangabe um plus 84.321 Blatt angepasst (verbesserte Datenlage)
- Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2021/22: 2.596)

Emissionen

Die Treibhausgasemissionen der All for One Group werden zu großen Teilen durch die Reiseaktivitäten der Mitarbeiter, den Energieverbrauch der All for One Enterprise Cloud und der Bürostandorte sowie innerhalb der vorgelagerten Wertschöpfungskette verursacht. Ausführliche Informationen hierzu sind in Kapitel 13 zu finden.

Wir sind uns der Effekte bewusst, die sich durch die Nutzung natürlicher Ressourcen ergeben. Hierzu zählen beispielsweise Auswirkungen auf das Klima durch den Ausstoß von Treibhausgasen. Auch wenn der Stromverbrauch zu großen Teilen durch erneuerbare Energien gedeckt werden kann, hat die Erzeugung dessen, beispielsweise durch den Betrieb von Windrädern, Auswirkungen auf die Biodiversität vor Ort. Entsprechend arbeiten wir stetig an der Reduktion unserer Ressourcenverbräuche.



RESSOURCEN-MANAGEMENT









Wie bereits in unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 ermittelt, sind die ressourcenschonende Nutzung unserer Gebäude und der IT-Infrastruktur sowie die klimafreundliche Gestaltung unserer Mobilität die zentralen Themen der All for One Group im Hinblick auf die ökologische Nachhaltigkeit. Dies hat sich auch im Berichtsjahr 2022/23 bestätigt. Zur übergeordneten Steuerung haben wir uns dazu entschieden, uns ambitionierte Ziele hinsichtlich der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen zu setzen. Entsprechend sind wir seit Anfang des Jahres bei der SBTi als »committed« gelistet und haben unser Scope 1 und 2 Emissionsziel zusätzlich im Rahmen unserer Finanzierung mit ESG-Link verankert. Die Zielerreichung hängt maßgeblich von der Steuerung unserer Ressourcenverbräuche ab. Dabei betrachten wir die drei Bereiche Mobilität, Rechenzentren und Bürogebäude.

Bürostandorte – Effiziente Flächennutzung und erneuerbare Energien

Trotz verschiedener Akquisitionen in den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, die Büroflächen der All for One Group je Mitarbeiter zu reduzieren. Diese Entwicklung wollen wir weiter vorantreiben und haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahr 2023/24 die Bürofläche um weitere 7,5% je Mitarbeiter zu verkleinern. Mittelfristig soll sich die Fläche je Mitarbeiter auf einem konstanten Niveau von 7,5 – 8,5 m² einpendeln. Dies wollen wir erreichen, indem wir unsere »Shared Desk«-Policy konzernweit verankern, noch mehr Kollaborationsflächen anstelle von festen Büroplätzen errichten und weiterhin remote Working ermöglichen. Außerdem wollen wir an sämtlichen Standorten der All for One Group die Nutzung erneuerbarer Energien ausweiten. Der Anteil unserer Büros mit

einer Stromversorgung aus 100% erneuerbaren Energien liegt zum 30.09.2022 bei 39% (2021/22: 38%). Die Umstellung auf umweltschonende Heizmöglichkeiten stellt für uns eine deutlich größere Herausforderung dar. Bestehende Heizungen auszutauschen ist aufgrund unserer Mietverhältnisse nicht möglich und wird von uns auch nicht als nachhaltige Lösung erachtet. Stattdessen wollen wir bei neuen Standorten auf regenerative Energiequellen im Bereich Heizung achten und hier langfristig eine Reduktion unserer Umwelteinflüsse erreichen.

»Future Mobility« - Mobilität neu denken

Unsere Mobilität ist für den größten Beitrag zur Treibhausgasbilanz der All for One Group verantwortlich. Davon entfällt wiederum der höchste Anteil auf unsere Fahrzeugflotte. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir bereits seit einigen Jahren daran, die mobilitätsbedingten Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Dies erfolgte jedoch immer mit der Bedingung, unsere Beratungsleistungen weiterhin kundennah und flexibel erbringen zu können. Mit diesem Grundsatz im Blick vereinen wir unsere bisherigen Einzelmaßnahmen zur klimafreundlichen Gestaltung unserer Mobilität seit Mitte 2023 im Projekt »Future Mobility«. Neben der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen zählt auch die Entwicklung alternativer, zukunftsfähiger Mobilitätskonzepte zu den zentralen Zielen des Projekts.

Das Projektteam »Future Mobility« setzt sich aus Experten für die Bereiche Nachhaltigkeit, Fleet, Facility und Travel Management zusammen. Außerdem sind Vertreter aus sämtlichen Ländern und Unternehmensbereichen eingebunden, damit möglichst umfassend auf die verschiedenen Bedürfnisse eingegangen werden kann. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehört die Konzeption eines Mobilitätsbudgets. Sowohl bisherige dienstliche Angebote wie der persönliche Geschäftswagen oder die Erstattung der Ticketpreise für Flug und Bahn als auch reine Benefits wie das Jobrad könnten damit künftig gedeckt werden. So soll unsere Fahrzeugflotte verkleinert, emissionsärmere Reisemethoden wie Bahnfahrten gefördert und die Flexibilität insgesamt erhöht werden. Besonderen Fokus wollen wir zudem auf die Ausweitung unserer E-Mobilität legen, den Anteil der elektrisch betriebenen Fahrzeugflotte weiter erhöhen und insbesondere den Ausbau der Ladeinfrastruktur ausbauen. Unser Ziel ist es, bis Ende des Geschäftsjahres 2023/24 an allen Hauptstandorten eigene Lademöglichkeiten zur Verfügung zu stellen und das Angebot danach Schritt für Schritt auf alle Standorte auszuweiten. Auch unser Angebot im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel soll weiterentwickelt werden. Die ersten zentralen Ziele und Maßnahmen werden in einer neuen Mobilitätsrichtlinie festgehalten, die in einer ersten Version (Anpassung

der Car Policy) Anfang des Jahres 2024 in Kraft tritt. Wir planen laufende Updates, um den aktuellen Entwicklungen und Anforderungen stets adäquat begegnen zu können. Der Vorstand der All for One Group ist im Lenkungsausschuss des Projekts vertreten und wird so regelmäßig über die Entwicklungen informiert und hat die Möglichkeit, die Zielerreichung direkt zu überprüfen.

Rechenzentren - Klimaschonende IT-Infrastruktur

Bereits seit 2007 verfolgen wir mit unserer Rechenzentrumsinfrastruktur ein konsequentes, »Green IT«orientiertes CoLocation Konzept. Die Auswahl der Rechenzentren erfolgte nach neusten technologischen Standards und Energieeffizienz. Die von uns genutzten Einrichtungen in Deutschland befinden sich auf dem neusten technischen Stand, sind nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert und werden zum Teil bereits mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben. Alle drei Rechenzentren weisen einen PUE-Wert (Power Usage Effectiveness) unter dem europäischen Durchschnitt von 1,6 (vgl. Europäische Kommission (2023)) auf. Zur weiteren Erhöhung der Energieeffizienz nutzen wir die modernste Hardware und achten beim Aufbau dieser auf die entsprechenden Effizienzgrundsätze. Diese kommen in Form von intelligenter Lastverteilung, Ressourcenteilung und der Reduktion des Speicherplatzes auch auf Datenebene zum Tragen. Neben den angemieteten CoLocation Rechenzentren nimmt die All for One Group außerdem Public Cloud Services in Anspruch. Im Rahmen unserer »Cloud First«-Strategie soll der Anteil der Systeme in der Public Cloud sukzessive deutlich erhöht werden, um aufgrund der höheren Energieeffizienz die THG-Emissionen weiter zu reduzieren.

Zielerreichung und Einbindung der Unternehmensführung

Die Unternehmensführung der All for One Group ist in die Formulierung sämtlicher Ziele, insbesondere der übergeordneten, richtungsweisenden Zielsetzungen wie den Verpflichtungen im Rahmen des SBTi direkt eingebunden. Die ergriffenen Maßnahmen werden in Regelmeetings mit dem Vorstand des Konzerns besprochen und die Zielerreichung überprüft. In den Großteil unserer Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug ist die oberste Führungsebene auch im Lenkungsausschuss einbezogen. Der Vorstand der All for One Group übernimmt außerdem die wichtige Rolle, die Einheitlichkeit der Konzepte für Ressourcenmanagement in der Gruppe voranzutreiben. Dabei werden Ziele auf Konzernebene formuliert und für Einzelbereiche heruntergebrochen, aber auch Maßnahmen und Anregungen der Tochterunternehmen aufgegriffen.

Ein zusätzlicher Mechanismus zur Überprüfung unserer Maßnahmen zur klimafreundlichen Gestaltung der Gebäude, IT-Infrastruktur und Mobilität sind unsere »Summits«, bei der der Konzernvorstand, alle Geschäftsführer der Tochterunternehmen und weitere zentrale Führungskräfte zweimal im Jahr zusammenkommen und die Zielerreichung monitoren, kommunizieren und zusätzliche Anpassungen diskutieren. Da wir zahlreiche Kennzahlen zu Ressourcenverbräuchen und THG-Emissionen erheben und laufend überwachen, können wir nachvollziehen, ob unsere Maßnahmen greifen oder gegengesteuert werden muss. Grundsätzlich stehen wir aber noch am Anfang unserer nachhaltigen Entwicklung und möchten unseren Projekten Aktivitäten im Bereich Ressourcenmanagement die notwendige Zeit geben, um ihre Effektivität zu beweisen, bevor wir unser Konzept anpassen. Sobald jedoch begründete Hinweise auftauchen, dass unser Vorgehen geändert werden muss, sind wir bereit einzugreifen. Dies wird vom Nachhaltigkeitsteam laufend überwacht und dem Vorstand gemeldet.

Risiken und Due-Diligence-Prozesse

Durch unsere Geschäftstätigkeit tragen wir zum Klimawandel und den damit einhergehenden Risiken für Umwelt und Gesellschaft bei. Dem wollen wir durch die oben beschriebenen Maßnahmen wie die Steigerung der Energieeffizienz, den Umstieg auf erneuerbare Energien und unser Mobilitätskonzept begegnen. Auch durch die Nutzung unserer IT-Hardware in unseren Bürogebäuden und Rechenzentren entstehen über den gesamten Lebenszyklus hinweg Auswirkungen auf planetare Ressourcen und Ökosysteme. Beispielhaft sei hier die Ressourcenintensität sowie die Verwendung seltener Erden bei der Produktion der Hardware genannt. Während der Nutzungsphase werden THG-Emissionen über die Energieversorgung verursacht. Bei der Entsorgung der Geräte müssen die verwendeten Rohstoffe, etwa giftige Schwermetalle, besonders beachtet werden. Um diesen Herausforderungen möglichst wirkungsvoll zu begegnen, sind wir eine Kooperation mit der AfB gGmbH, Ettlingen, (www.afbgroup.de) eingegangen.

Risiken mit negativen Umweltauswirkungen durch unsere IT-Lösungen und Dienstleistungen sehen wir ausschließlich im Rahmen der Leistungserbringung aufgrund der dafür notwendigen Mobilität. Wie wir darauf reagieren, ist in den vorigen Abschnitten beschrieben. Davon abgesehen messen wir unseren Services vielmehr einen positiven Einfluss auf die Umwelt bei, da wir insbesondere durch unsere Leistungen im Bereich »Enterprise Resource Planning« die Kernprozesse in Unternehmen verbessern und zu Energieeffizienz und Ressourcenschonung beitragen.

Diese Multiplikatorenrolle wollen wir künftig durch die Erweiterung unseres Sustainable Services & Solutions Portfolio noch verstärken.

GRI SRS-301-1: EINGESETZTE MATERIALIEN

Die All for One Group nimmt als Dienstleistungsunternehmen keine Materialien in nennenswertem Umfang in Anspruch.

GRI SRS-302-1: ENERGIEVERBRAUCH

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	10/2022 - 09/2023	10/2021 – 09/2022
Kraftstoffverbrauch	15.718	14.870
davon Fahrzeuge	13.665	12.877 ¹
davon Heizung (Wärme)	2.053	1.993 ²
Stromverbrauch	6.137	5.642 ³
davon aus erneuerbaren Energien	1.947	1.658
Energieverbrauch gesamt	21.855	20.512

- Vorjahresangabe um plus 1.596 MWh angepasst (verbesserte Datenlage
- Vorjahresangabe um minus 102 MWh angepasst (verbesserte Datenlage) Vorjahresangabe um plus 124 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)

Erläuterungen zu den Veränderungen zum letzten Geschäftsjahr sind in Kapitel 11 zu finden.

GRI SRS-302-4: VERRINGERUNG DES **ENERGIEVERBRAUCHS**

Im Geschäftsjahr 2022/23 können wir keine Verringerung des Energieverbrauchs auf Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz zurückführen.

GRI SRS-303-3: WASSERENTNAHME

Wasserverbrauch

in m³ Wasserverbrauch gesamt		10/2021 - 09/2022 ¹
	0.107	1.017
Wasserverbrauch/Mitarbeiter ²	1,95	1,78

- Vorjahresangabe um minus 869 m³ angepasst (verbesserte Datenlage) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2020/21: 2.596)

GRI SRS-306-2: ABFALL NACH ART UND **ENTSORGUNGSMETHODE**

Abfall fällt in der All for One Group lediglich im Rahmen des Betriebs der Geschäftsstellen an. Er wird sachgemäß getrennt und über die lokalen Abfallwirtschaftsbetriebe entsorgt. Dieser Aspekt wurde im Zuge der Materialitätsanalyse nicht als wesentlich für den Konzern bewertet.



KLIMARELEVANTE EMISSIONEN







Grundlagen der Treibhausgasbilanzierung und wegweisende Zielsetzungen

Zur Aufstellung unserer Treibhausgasbilanz verwenden wir den »GHG (Greenhouse Gas) Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard«, die »GHG Protocol Scope 2 Guidance« und den »GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard« des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development. Damit entsprechen wir den Vorgaben des GRI-Standards für die Indikatoren 305-1, 305-2 und 305-3. Auf dieser Basis haben wir die gesamten Treibhausgasemissionen der All for One Group in der nachfolgend ausgewiesenen Höhe ermittelt:

Gesamte Treibhausgasemissionen

in t CO₂e	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022 ¹
Summe Treibhausgasemissionen	12.839	10.972
1) // :	. /) i I)

Vorjahresangabe um plus 872 t CO2e angepasst (verbesserte Datenlage)

Detaillierte Informationen hierzu sind den Angaben zu GRI SRS-305-1 bis GRI SRS-305-3 zu entnehmen.

Die zentralen Emissionsquellen der All for One Group ergeben sich in Teilen direkt aus der Analyse der größten Treiber unseres Ressourcenverbrauchs wie in Kapitel 12 beschrieben. Diese schließen unsere gesamte betriebliche Mobilität, d.h. die Fahrzeugflotte, sonstige Geschäftsreisen sowie den Pendelverkehr unserer Mitarbeiter, den Energieverbrauch in den Büros und Rechenzentren sowie Teile unserer Beschaffung ein. Zur Steuerung unserer THG-Emissionen verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und bilanzieren neben den direkten THG-Emissionen (Scope 1) und den

indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) auch die sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3). Wir beziehen dabei die Muttergesellschaft All for One Group SE und alle ihre Tochtergesellschaften in die Berechnungen ein. Die verwendeten Emissionsfaktoren sind entweder Angaben der Hersteller bzw. Anbieter oder stammen aus anerkannten öffentlichen Quellen wie beispielsweise der Datenbank des Umweltbundesamts ProBas.

Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir die Weichen für einen Reduktionspfad für unsere Treibhausgasemissionen gestellt. Zu Beginn des Jahres haben wir unseren Commitment Letter des Vorstands bei der SBTi eingereicht und uns damit zur Formulierung eines mittelfristigen Reduktionsziels in Übereinstimmung mit dem 1,5°C-Ziel sowie eines langfristigen Net-zero Ziels verpflichtet. Somit orientieren wir uns an den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und den Empfehlungen des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). Gleichzeitig haben wir im Rahmen unserer Finanzierung mit ESG-Link die Reduktion unserer Scope 1 und 2 Emissionen als zentrales Ziel verankert. Dafür setzen wir uns bis Ende 2023 entsprechende Ziele für die Zeitpunkte 30. September 2024, 30. September 2026 und 30. September 2028. Diese drei Ziele werden wir in Einklang mit dem Reduktionspfad gemäß unseres SBTi Ziels formulieren. Für beide Commitments werden wir die Treibhausgasbilanz des aktuellen Berichtsjahr 2022/23 als Basisjahr verwenden.

Maßnahmenplan für ambitionierte Ziele

Die mittelfristigen Reduktionsziele und insbesondere das langfristige Net-zero Ziel erfordern einen umfassenden Maßnahmenkatalog, um die All for One Group auf einem entsprechenden Reduktionspfad zu halten. Die Basis dafür bilden die Aktionen, die wir bereits in Kapitel 11 und 12 beschrieben haben. In Bezug auf die mobilitätsbedingten Emissionen sind das insbesondere die Maßnahmen im Rahmen unseres Projekts »Future Mobility«. Kurzfristig wollen wir durch die Steigerung des Anteils an Elektrofahrzeugen einen bedeutenden Effekt erzielen, während wir langfristig auf gänzlich neue Mobilitätskonzepte setzen. Als herausfordernd erachten wir dabei. Maßnahmen zu entwickeln, die unsere Emissionen effektiv reduzieren, ohne dabei unsere Geschäftstätigkeit zu beschränken oder gar den direkten persönlichen Kontakt zu unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern zu behindern. Außerdem ist der Erfolg unseres Konzepts direkt von externen Faktoren, wie beispielsweise der Verfügbarkeit von Elektrofahrzeugen abhängig.

Für die Emissionen durch den Energieverbrauch in unseren Bürogebäuden und den CoLocation Rechen-

zentren verfolgen wir in erster Linie die Umstellung auf erneuerbare Energien. Wir sind jedoch an unsere langfristigen Vertragsverhältnisse gebunden, was die Umstellung an manchen Stellen erschwert. Bei unseren Cloud Services könnten größere Wachstumsschritte zu Transformationsprozessen innerhalb unserer Enterprise Cloud führen und die Energieeffizienz und damit auch die Gesamtbilanz unserer THG-Emissionen vorübergehend belasten. Des Weiteren sind wir als Mieter unserer Rechenzentren und durch die Kooperation mit Hyperscalern auch auf deren Engagement zum Erreichen von Klimazielen angewiesen. Mit unserer Auswahl der jeweiligen Anbieter haben wir hier zwar die richtigen Weichen gestellt, doch können wir die zukünftigen Entscheidungen der Provider nur bedingt beeinflussen.

Auch bei unserer Beschaffung, welche sich hinsichtlich der Emissionen in Scope 3 niederschlägt, sind wir teilweise von externen Geschäftspartnern abhängig. Der größte Anteil der sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen entfällt in der All for One Group auf die Kategorien »Kapitalgüter« sowie »Angemietete oder geleaste Sachanlagen«. Wir haben noch keine konkreten Maßnahmen formuliert, um in diesem Bereich eine Emissionsreduktion zu erzielen. Grundsätzlich wollen wir hierfür verstärkt auf Produkte mit möglichst emissionsarmer Herstellung setzen. Dabei sind wir aber, beispielsweise in Bezug auf Fahrzeuge oder IT-Hardware, vom technologischen Fortschritt abhängig.

Wir sind uns bewusst, dass uns die Herausforderung, die THG-Emissionen ganzheitlich zu reduzieren, langfristig begleiten wird. In den kommenden Jahren wollen wir daher unseren Maßnahmenplan zur Emissionsreduktion noch konkreter ausarbeiten.

Im letzten Bericht über das Geschäftsjahr 2021/22 haben wir an dieser Stelle über den »Mobility Index« und den »Datacenter Sustainability Index« berichtet. Beide Kennzahlen werden wir nicht weiterverwenden. Da wir inzwischen Leistungsindikatoren wie beispielsweise den Kraftstoffverbrauch je Fahrzeug, den Grad der Elektrifizierung der Flotte oder den PUE-Wert unserer Rechenzentren eingeführt haben. Diese steuern unser Konzept zur Förderung klimafreundlicher Mobilität besser, weswegen wir künftig auf diese Kennzahlen verzichten.

GRI SRS-305-1: DIREKTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 1)

GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

in t CO ₂ e	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Heizenergie	431	428 ¹
Mobile Verbrennung Kraftstoff	4.219	3.975 ²
Scope 1 gesamt	4.650	4.403

Vorjahresangabe um plus 53 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage) Vorjahresangabe um plus 492 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage)

In der All for One Group fallen durch den Energieverbrauch für die Heizung der Bürogebäude sowie durch den Kraftstoffverbrauch unserer Fahrzeugflotte Treibhausgasemissionen im Bereich von Scope 1 an. Die Berechnung wurde unter Verwendung des operativen Kontrollansatzes durchgeführt. Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren haben wir uns an den Angaben der Energieversorger orientiert. Wo diese nicht verfügbar waren, haben wir die Angaben des deutschen Umweltbundesamts in der ProBas-Datenbank verwendet. Die Berechnungen der Emissionen aus mobiler Kraftstoffverbrennung basieren auf Umrechnungsfaktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und Emissionsfaktoren ebenfalls aus ProBas.

Die gesamten Scope 1 Emissionen sind im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021/22 leicht angestiegen. Das ist auf den erhöhten Kraftstoffverbrauch durch unsere Fahrzeugflotte zurückzuführen. Details hierzu finden sich in Kapitel 11. Die Emissionen aus Heizenergie sind in Scope 1 leicht gesunken, da sich Verschiebungen zwischen Scope 1 und 2 ergeben haben.

GRI SRS-305-2: INDIREKTE ENERGIEBEZOGENE THG-EMISSIONEN (SCOPE 2)

Gemäß GHG Protocol weisen wir die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen sowohl marktbasiert (mit den tatsächlichen Emissionen der individuellen Energieprodukte) als auch standortbasiert (mit den durchschnittlichen Emissionen der regionalen Energieprodukte) aus.

In der All for One Group fallen durch den Energie- und Stromverbrauch in den Bürogebäuden sowie durch den Stromverbrauch in unseren CoLocation Rechenzentren und durch unsere Elektrofahrzeuge an Treibhausgasemissionen im Bereich von Scope 2 an. Die Berechnung wurde unter Verwendung des operativen Kontrollansatzes durchgeführt. Bei der Auswahl der Emissionsfaktoren haben wir uns an den Angaben der Energieversorger orientiert. Wo diese nicht verfügbar waren, haben wir die Angaben des deutschen Umweltbundesamts in der ProBas-Datenbank verwendet.

GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) (marktbasiert)

in t CO ₂ e	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Strom (Bürogebäude)	222	236 ¹
Heizenergie Fernwärme (Bürogebäude)	111	112 ²
Strom (CoLocation Datacenter)	1.321	1.548
Strom Elektrofahrzeuge	15	12 ³
Scope 2 gesamt	1.669	1.908

- Vorjahresangabe um plus 9 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage Vorjahresangabe um plus 64 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage
- Vorjahresangabe um plus 1 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage

GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) (standortbasiert)

in t CO ₂ e	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Strom (Bürogebäude)	346	322 ¹
Heizenergie Fernwärme (Bürogebäude)	111	112 ²
Strom (CoLocation Datacenter)	2.797	2.471
Strom Elektrofahrzeuge	73	21
Scope 2 gesamt	3.327	2.926

- Vorjahresangabe um plus 109 t CO_2 e angepasst (verbesserte Datenlage Vorjahresangabe um plus 48 t CO_2 e angepasst (verbesserte Datenlage

Die Scope 2 Emissionen sind im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021/22 gesunken, was an der verbesserten Datenlage im Bereich unserer CoLocation Datacenter liegt. Statt des standortbasierten Emissionsfaktor konnten wir erstmals den tatsächlichen, marktbasierten Faktor verwenden. Sonstige Veränderungen sind auf Veränderungen der Energieverbräuche zurückzuführen, was in Kapitel 11 näher beschrieben ist.

GRI SRS-305-3: SONSTIGE INDIREKTE THG-**EMISSIONEN (SCOPE 3)**

Der größte Anteil der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten THG-Emissionen ist auf sonstige indirekte THG-Emissionen zurückzuführen und gemäß GHG Protocol Scope 3 zuzuordnen. Nach der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse berichten wir Emissionen in den Kategorien »Eingekaufte Güter und Dienstleistungen«, »Kapitalgüter«, »Pendelverkehr der Arbeitnehmer« sowie »Angemietete oder geleaste Sachanlagen«. Die verwendeten Emissionsfaktoren gehen auf Angaben der Hersteller bzw. Dienstleister zurück oder stammen ebenfalls aus der Datenbank ProBas. Im Bereich Geschäftsreisen griffen wir auf den Emissionsreport unseres Softwareproviders für das Reisebuchungstool zurück. Eine interne Umfrage in der All for One Group lieferte uns Informationen zum Pendelverhalten unserer Mitarbeiter.

Zur Berechnung der Emissionen durch den Erwerb bzw. das Leasing von Fahrzeugen ziehen wir eine Studie des ifeu (Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg) heran (vgl.

https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten BMU/Download PDF/Verkehr/emob klimabilanz bf.pdf). Da unsere Fahrzeuge zu unseren zentralen Arbeitsmitteln gehören, die uns die Leistungserbringung beim Kunden ermöglichen, legen wir großen Wert darauf, die dadurch entstehenden Emissionen realistisch abzubilden. Aus diesem Grund haben wir uns für die wissenschaftlichen Emissionsfaktoren entschieden, welche die treibhausgasbedingte Umweltbelastung der Autoproduktion umfassend und wirklichkeitsgetreu widerspiegeln.

GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

in t CO₂e	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Scope 3, Kategorie 1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	196	204 ¹
Scope 3, Kategorie 2: Kapitalgüter	372	589
Scope 3, Kategorie 6: Geschäftsreisen	1.098	923 ²
Scope 3, Kategorie 7: Pendelverkehr der Arbeitnehmer	787	747
Scope 3, Kategorie 8: Angemietete oder geleaste Sachanlagen	4.067	2.198
Scope 3 gesamt	6.520	4.661

¹⁾ Vorjahresangabe um plus 142 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage)

Die sonstigen indirekten Treibhausgasemissionen sind im Geschäftsjahr 2022/23 im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. Dies spiegelt sich insbesondere in Scope 3, Kategorie 8 wider und ist auf einen hohen Zugang an Leasingfahrzeugen während der Berichtsperiode zurückzuführen. In der THG-Bilanz schlägt sich nieder, dass viele Leasingverträge während der Berichtsperiode erneuert wurden. Der Fahrzeugbestand hat sich dabei jedoch nicht wesentlich verändert. Ein bedeutender Faktor bei der Erhöhung der Scope 3 Emissionen ist auch die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte, da Elektrofahrzeuge in der Produktion einen höheren Treibhausgasausstoß verursachen als Verbrenner.

Auch die Emissionen in Scope 3, Kategorie 6 sowie Scope 3, Kategorie 7 sind im Jahresvergleich angestiegen. Wie auch in Kapitel 11 in Bezug auf den Kraftstoffverbrauch beschrieben, lässt sich daran erkennen, dass das Geschäftsjahr 2021/22 noch von einigen Auswirkungen der Coronapandemie geprägt war.

GRI SRS-305-5: SENKUNG DER THG-EMISSIONEN

Es ist uns leider nicht gelungen, unsere THG-Emissionen während der Berichtsperiode 2022/23 zu reduzieren. Daher wollen wir im kommenden Geschäftsjahr unseren Maßnahmenkatalog diesbezüglich erweitern.

²⁾ Vorjahresangabe um plus 5 t CO₂e angepasst (verbesserte Datenlage)

EU-TAXONOMIE

Gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union (EU-Taxonomie) sind auch unsere Angaben darüber, inwiefern und in welchem Umfang unsere aktuellen Geschäftsaktivitäten mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach vorgenannter Verordnung als ökologisch nachhaltig einzustufen sind, Teil unseres Nachhaltigkeitsbericht. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir neben der Ermittlung taxonomiefähiger Aktivitäten erstmals auch eine Prüfung auf Taxonomiekonformität durchgeführt.

Die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit sowie die korrespondierende Ermittlung der obenstehenden Kennzahlen haben wir nach unserer eigenen Interpretation der Vorgaben, Anforderungen und Bestimmungen der EU-Taxonomie vorgenommen. Unser Bericht wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und entspricht aus unserer Sicht den Anforderungen der Taxonomie-Regularien.

Beurteilung der Taxonomiefähigkeit und der Taxonomiekonformität

Die Ermittlung der taxonomiefähigen und -konformen Tätigkeiten wird in der All for One Group durch ein interdisziplinäres Team durchgeführt. Im Rahmen des Beurteilungsprozesses werden alle Geschäftsaktivitäten gruppenweit untersucht. Wie auch im Vorjahr haben wir für das Geschäftsjahr 2022/23 lediglich die Tätigkeit »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit in Bezug auf den Klimaschutz ermittelt. So entsprechen die Teile unserer Managed Cloud Services, welche wir aus von uns genutzten CoLocation Datacenter in Verbindung mit Rechenzentren großer Public Cloud Service Provider erbringen, der Beschreibung der Tätigkeit unter Punkt 8.1 des Annex 1 zum Delegierten Rechtsakt zur EU-Taxonomie vom 04.06.2021. Nach Auskunft unserer Rechenzentrumsprovider werden die Anforderung zur Einstufung als wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel nicht erfüllt. Entsprechend kann die Tätigkeit 8.1 nicht als taxonomiekonform eingestuft werden.

Wie zeitnah der Übergang von Taxonomiefähigkeit zu Taxonomiekonformität erfolgen kann, ist daher insbesondere von der Kooperation der Provider abhängig.

Darüber hinaus können wir im Berichtsjahr 2022/23 durch den Erwerb von Fahrzeugen taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten ausweisen. Diese ordnen wir gemäß Annex 1 der EU-Taxonomie Punkt »6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen« zu. Ein Teil der zugehörigen Ausgaben könnte zudem als taxonomiekonform eingestuft werden. Gemäß den Angaben einiger Fahrzeughersteller erfüllen sämtliche Elektrofahrzeuge sowie ein Teil der Plug-in-Hybride die Kriterien anhand derer der wesentliche Beitrag zum Klimaschutz bemessen wird. Dies umfasst auch die »Do-No-Significant-Harm«-Anforderungen. Allerdings lassen sich die entsprechenden Ausgaben in unseren Systemen nicht von dem nicht-taxonomiekonformen Anteil abgrenzen. Daher können wir auch in diesem Zusammenhang keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausweisen.

Zu den weiteren Tätigkeiten, die wir auf Taxonomiefähigkeit überprüft haben, zählt Punkt »7.7 Erwerb von Eigentum an Gebäuden«. Hier konnten wir sowohl taxonomiefähige Investitions- als auch Betriebsausgaben durch den Abschluss oder die Verlängerung von IFRS16-relevanten Mietverträgen ermitteln. Nachweise zur Erfüllung der Taxonomiekonformität konnten wir jedoch nicht erbringen. Im Rahmen von Punkt »7.2 Renovierung bestehender Gebäude« sind im Geschäftsjahr 2022/23 keine wesentlichen Tätigkeiten angefallen, weswegen hier keine taxonomiefähigenoder konformen Ausgaben ausgewiesen werden können. Ebenfalls geprüft wurden Aktivitäten im Zusammenhang mit »7.1 Neubau«. Die All for One Group war aber im Geschäftsjahr 2022/23 bei keinen Neubauprojekten wesentlich an der Planung und Gestaltung beteiligt. Daher weisen wir hierzu ebenfalls keine taxonomiefähigen Aufwendungen aus. In den nächsten Jahren könnte der Punkt für die All for One Group jedoch relevant werden.

All for One Group, Kennzahlen zur EU-Taxonomie

Mio. EUR	10/2022 – 09/2023	%	10/2021 – 09/2022	%
Umsatz	488,0	100	452,7	100
davon taxonomiefähig	63,7	13,1	59,5	13
Betriebsausgaben (»OpEx«)	4,5	100	6,0	100
davon taxonomiefähig	3,1	70,2	3,1	52
Investitionsausgaben (»CapEx«)	24,8	100	44,6	100
davon taxonomiefähig	22,8	91,6	9,5	21

Erläuterungen zu den Umsatzerlösen

Die Umsatzerlöse der All for One Group werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS, insbesondere nach IFRS 15) ermittelt und wurden für diese Erklärung direkt der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2022/23 entnommen. Über die Methodiken der Rechnungslegung sowie über die Bestandteile unserer Erlöse informieren wir im Konzernanhang unter Textziffer E.1. Ein Teil der gesamten Umsatzerlöse sind Cloud Services und Support Erlöse, von denen die oben beschriebenen Managed Cloud Services der Tätigkeit 8.1 zugeordnet werden können. Weitere Clouderlöse, die nicht auf diese Tätigkeit entfallen, können nicht als taxonomiefähig klassifiziert werden.

Erläuterungen zu den Betriebsausgaben (»OpEx«)

Nach unserem Verständnis sind unter den Betriebsausgaben gemäß EU Taxonomie nicht aktivierte Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, kurzfristige Leasingverhältnisse, sowie Aufwendungen für Wartung und Reparatur im Zusammenhang mit Sachanlagen auszuweisen. Aufwendungen wie planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen, Kosten für die Energieversorgung (etwa Strom- und Wärmeverbrauch), Vertriebs- und Marketingkosten, Restrukturierungskosten und die meisten allgemeinen Verwaltungskosten sind nach unserer Interpretation jedoch nicht unter den Betriebsausgaben gemäß EU-Taxonomie auszuweisen. Daher haben wir die zuletzt genannten Kostenbestandteile nicht in unseren Ausweis einbezogen. Da wir bis dato keine Forschung und Entwicklung im engeren Sinne betreiben, sind darin auch solche Betriebsausgaben nicht enthalten. In den beiden Abschnitten »Prognose und tatsächliche Entwicklung des Konzerns« sowie »Ertragslage des Konzerns« im zusammengefassten Lagebericht analysieren wir die Entwicklung unserer Betriebsausgaben.

Die Betriebsausgaben, die wir unserer als taxonomiefähig eingestuften Geschäftsaktivität »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« zugeordnet haben, umfassen primär die Aufwendungen für Wartung im Zusammenhang mit unserer Cloudinfrastruktur. Diese unterscheiden sich daher wesentlich von den in unserer Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung (Gesamtkostenverfahren) ausgewiesenen Aufwendungen. Unter Punkt »6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen« fallen Wartungs- und Instandhaltungsausgaben für Kraftfahrzeuge. Analog weisen wir unter Punkt »7.7 Erwerb von Eigentum an Gebäuden« Wartungs- und Instandhaltungsausgaben für Gebäude

Erläuterung der Investitionsausgaben (»CapEx«)

Entsprechend unserer Interpretation der EU-Taxonomie-Verordnung sind in die (Gesamt-) Investitionsausgaben die Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögenswerten (bilanziert gemäß IAS 16, IAS 38 und IFRS 16), zudem die Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögenswerten infolge von Unternehmenszusammenschlüssen, jedoch ohne Zugänge zu Geschäfts- oder Firmenwerten, mit einzubeziehen. Entsprechend weisen wir die Sachanlagen sowie Nutzungsrechte als (Gesamt-) Investitionsausgaben aus (vgl. Konzernanhang 2021/22, Textziffern F.15 und F.16). Für die Ermittlung unserer taxonomiefähigen Investitionsausgaben haben wir die Vermögenswerte und Prozesse im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« untersucht. Die dabei ermittelten Ausgaben umfassen überwiegend Technologieinvestitionen in unsere Cloudinfrastruktur. Weitere taxonomiefähige Investitionsausgaben fallen teilweise aus dem Kauf, hauptsächlich jedoch aus IFRS16-Leasingverhältnissen unter Punkt »6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen« an. Außerdem weisen wir Investitionen aus dem Abschluss oder der Verlängerung von IFRS16-relevanten Mietverträgen im Rahmen von Punkt »7.7 Erwerb von Eigentum an Gebäuden« als taxonomiefähige Investitionsausgaben aus.

Leistungsindikatoren nach Art. 8 der EU-Taxonomie Verordnung

Im Anhang dieses Berichts finden sich detaillierte Übersichten zu den taxonomiefähigen Umsätzen, Betriebsausgaben und Investitionsausgaben.



Diversität nimmt in der All for One einen hohen Stellenwert ein. Mit unserem Diversitäts-Index möchten wir Diversität messbar machen und stärken. Dazu zählt eine ausgewogene Altersstruktur, die Förderung von Frauen in technischen Berufen und Führungspositionen und die Zunahme von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung. Darüber hinaus wird Diversität durch mehrere Maßnahmen und Initiativen bewusst gefördert. Dabei sind uns besonders die Ideen und Impulse von unseren Mitarbeitern wichtig, die unseren Unternehmenshorizont stets

DIVERSITÄT MUSS AKTIV GEMANAGT WERDEN, DAMIT DIE ERFOLGE SICHTBAR WERDEN.

SUSANNE KRAUSE-HENNEMANN / PEOPLE & CULTURE, SUSTAINABILITY

erweitern. Unsere Erfahrungen sind sehr positiv, zeigen aber auch, dass Diversität aktiv gemanagt werden muss, damit die Erfolge sichtbar werden. Eine unserer jüngsten Initiativen »Woman in Tech« möchten wir hier vorstellen:

Im Mai 2023 wurde die Initiative »Women in Tech« ins Leben gerufen. Unser Ziel ist es, eine Plattform zu schaffen, die Kommunikation und Austausch fördert, Diskussionen anregt und die heutige Arbeits- und Wirtschaftswelt neu denkt. Unsere Maxime: »If you can see it, you can be it.« Wir möchten weibliche Top-Tech-Talente sichtbar machen und damit anderen Frauen und QuereinsteigerInnen Mut machen, sich für die Tech-Branche zu begeistern. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder Weg individuell ist, und genau hier setzen wir an. Unsere Initiative schafft eine Umgebung voller Inklusion, Flexibilität und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gemeinsam gestalten wir eine Zukunft, in der Chancengleichheit und Vielfalt selbstverständlich sind.

WIR MÖCHTEN WEIBLICHE
TOP-TECH-TALENTE SICHTBAR
MACHEN UND DAMIT ANDEREN
FRAUEN UND QUEREINSTEIGERINNEN
MUT MACHEN, SICH FÜR DIE
TECH-BRANCHE ZU BEGEISTERN.

SANDRA KAUPA / MARKETING



GESELLSCHAFT

SOZIALE NACHHALTIGKEIT UND CHANCENGLEICHEIT HABEN BEI UNS EINE LANGE TRADITION. ZUDEM BEKENNEN WIR UNS ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN MENSCHENRECHTE.



GESELLSCHAFT//

ARBEITNEHMER-RECHTE









Deutsche Standards als internationale Grundlage

»Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einer großartigen Kultur des Miteinanders, in der sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit widerspiegeln« ist in der Vision der All for One Group verankert. Ein ansprechendes Arbeitsumfeld, in dem Arbeitnehmerrechte eine Selbstverständlichkeit sind, Weiterentwicklung mit Perspektiven einen hohen Stellenwert haben und Chancengerechtigkeit gelebt wird, sind dafür Grundvoraussetzung. Auch in unserem Verhaltenskodex ist die Achtung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte sowie national und international anerkannter Standards wie beispielsweise die ILO-Kernarbeitsnormen festgehalten. Zur grundlegenden Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte zählen wir die Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, die Ablehnung von Diskriminierung, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sowie eine angemessene Vergütung, welche mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen entspricht. Dabei möchten wir unseren Mitarbeitern mehr als nur die gesetzlichen Mindeststandards, sondern auch vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung bieten. Darüber hinaus stärken wir die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf, beispielsweise durch unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten für remote Working oder unser Workation Programm.

Es ist unser Anspruch, diese Standards auch bei unseren Tochtergesellschaften außerhalb des deutschsprachigen Raums einzuhalten. Teilweise existieren in unseren Tätigkeitsländern deutliche Unterschiede zum politischen und gesellschaftlichen Umfeld in der DACH-Region. Daher besteht hier naturgemäß ein erhöhtes Risiko für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten. Als Gegenmaßnahme sorgen wir dafür, dass Standards wie unser Gehaltssystem, Vertrauensarbeitszeit und remote Working dort ebenfalls zur Verfügung stehen. Teilweise finden insbesondere auf unser Angebot der Mitarbeiterbenefits landesspezifische Anpassungen statt (z.B. Istanbul-Card für den ÖPNV, Verpflegungsgeld etc.).

Mitarbeiterbeteiligung für eine gerechte und zukunftsorientierte All for One Group

Um alle Mitarbeiter in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einzubinden, ist die Organisationsstruktur der All for One Group bewusst durch flache Hierarchien gekennzeichnet. So ist es jedem möglich, sich bereichsübergreifend an Projekten und Initiativen zu beteiligen. Dieser Grundsatz findet auch in unserem Unternehmenswert »Entrepreneurial Mindset« Berücksichtigung. Für noch mehr Mitbestimmung setzen wir in der All for One Group beispielsweise »Sounding Boards« und »Advisory Boards« ein. Diese Mitarbeitergremien liefern direktes Feedback zu geplanten Maßnahmen, Lösungsansätzen und Ideen. Bei deren Zusammensetzung wird großer Wert auf die Berücksichtigung sämtlicher Diversitätsaspekte geachtet. Darüber hinaus wird durch Umfragen und Workshopformate sichergestellt, dass Wünsche und Vorstellungen der Belegschaft in der All for One Group angemessene Berücksichtigung finden.

Diese Praxis ist auch die Grundlage für die Ausgestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Bereits bei der Durchführung unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 konnten die Mitarbeiter als bedeutende Stakeholder ihre Perspektive einbringen. Im Rahmen der strategischen Initiative »sustainability@allforone« arbeiten Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen des Konzerns an der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitskonzepts. Unser in der Muttergesellschaft All for One Goup SE angesiedeltes Nachhaltigkeitsteam legt zudem großen Wert auf den Austausch mit allen Tochtergesellschaften, um die Perspektiven der Mitarbeiter kennenzulernen und in seiner Arbeit berücksichtigen zu können. In diesem Berichtsjahr wurde zudem eine Nachhaltigkeitsschulung entwickelt, welche mit Beginn des Geschäftsjahres 2023/24

konzernweit zur Verfügung gestellt wird und von allen Mitarbeitern verpflichtend zu absolvieren ist.

Betriebsrat für erweiterte Mitbestimmung

Der SE-Betriebsrat der All for One Group ist ein wichtiges Instrument zur aktiven Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligung und dient so als Ergänzung der Mitarbeiterpartizipation. Der SE-Betriebsrat wird bei allen mitarbeiterrelevanten Entscheidungen hinzugezogen und übernimmt Aufgaben wie die Sichtung von Arbeitsverträgen und Vergütungsmodellen sowie die Begleitung bei deren Ausarbeitung. Außerdem setzt sich das Gremium aktiv für die Förderung von Chancengleichheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Diversität ein. Der SE-Betriebsrat bietet regelmäßige Sprechstunden an, um ein umfassendes Verständnis für die vielfältigen Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu erhalten.

Kennzahlen und Zielsetzungen zur aktiven Steuerung

Als indirekte Steuerungsgrößen für den Aspekt der Arbeitnehmerrechte dienen uns u.a. die Mitarbeiterbindung sowie unser Gesundheitsindex. Diese sind folgendermaßen definiert:

Mitarbeiterbindung: 100% minus Verhältnis von ungewollten Abgängen zum Personalbestand am Anfang der Berichtsperiode plus den Zugängen im Geschäftsjahr

Gesundheitsindex: 100% minus Verhältnis aus der Anzahl Krankentage und der Sollarbeitstage einer Berichtsperiode

Für beide Zielgrößen setzen wir uns jährlich neue konkrete Ziele in Form von Bandbreiten, jeweils getrennt nach »All for One Group« (Konzern) sowie »All for One Group SE« (Mutterunternehmen). Die Ziele werden im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts veröffentlicht. Die Zielerreichung wird monatlich von Vorstand und Aufsichtsrat überwacht.

Für den Konzern wurde für die Steuerungsgrößen folgende Entwicklung verzeichnet:

in %	Ziel 2022/23	lst 10/2022 - 09/2023	lst 10/2021 - 09/2022	Delta % Punkte	Ziel 2023/24
Mitarbeiterbindung	91 – 92	89,9	91,2	-1,3	89,0 – 90,0
Gesundheitsindex	96,8 – 97,3	96,3	96,6	-0,3	96,5 – 97,0

Für das Mutterunternehmen All for One Group SE entwickelten sich die Steuerungsgrößen wie folgt:

in %	Ziel 2021/22	lst 10/2022 - 09/2023	Ist 10/2021 - 09/2022	Delta % Punkte	Ziel 2023/24
Mitarbeiterbindung	92,5 – 93,5	92,8	93,3	-0,5	91 - 92
Gesundheitsindex	96,8 – 97,3	96,0	96,4	-0,4	96,5 – 97,0

Durch starken Personalaufbau im Rahmen unserer Akquisitionen im Geschäftsjahr 2020/21 hat sich auch unsere Mitarbeiterbindung verändert. Das hat nicht nur transformative, sondern auch kulturelle Gründe. Die Prognose für das aktuelle Berichtsjahr konnten wir nicht halten. Entsprechend passen wir uns den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt an und setzen uns für das Geschäftsjahr 2023/24 niedrigere Ziele. Der Gesundheitsindex hat sich seit der Covid-19 Pandemie dauerhaft verändert und auf einem leicht geringeren Niveau als für die All for One Group bisher üblich eingependelt. Das Ziel aus dem letzten Geschäftsjahr, den Gesundheitsindex wieder leicht zu erhöhen konnten wir leider nicht erreichen. Entsprechend haben wir auch hier die Ziele für die nachfolgende Periode leicht nach unten korrigiert.

Neben diesen langjährig etablierten Steuerungsgrößen nutzen wir seit dem Geschäftsjahr 2021/22 auch weitere Kennzahlen, um die Arbeitnehmerrechte in der All for One Group zu managen. Diese beziehen sich größtenteils auf die Diversität und Chancengerechtigkeit im Konzern. Detailinfos hierzu finden sich in Kapitel 15.

Risiken für Arbeitnehmerrechtsverstöße minimieren

Die Risiken von Verstößen gegen oder Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerrechten überwachen wir innerhalb unseres Risikomanagementsystems unter den »Compliance Risiken«. Wir stufen den Umstand, dass wir die in der DACH-Region geregelten Arbeitnehmerrechte achten und größtenteils auch in unseren anderen Tätigkeitsländern umsetzen als risikomindernd ein. Außerdem fungieren unser Betreuungsmodell des People & Culture Teams, der SE-Betriebsrat und auch Kontrollen im Rahmen der internen Revision als wirksame Mechanismen zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Unser Vorstand wird regelmäßig entlang festgeschriebener Berichtswege über relevante Personalthemen informiert. In unserem HR Council, welches mehrfach im

Jahr tagt, besprechen der SE-Betriebsrat, unser Vorstand und Vertreter des People & Culture Teams die Gestaltung von Arbeitnehmerrechten und gegebenenfalls nötige Anpassungen.

Die Eintrittswahrscheinlichkeit der »Compliance Risiken« stufen wir als »gering« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »ernst«. Die »Compliance Risiken« stufen wir daher in unserer Gesamtbewertung als unverändert »mittel« ein. Darüber hinaus sind wir uns stets der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Arbeitnehmer entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bewusst, überwachen jedoch diese arbeits- und menschenrechtsbezogenen Risiken innerhalb unseres konzernweit etablierten Risikomanagementsystems aktuell noch nicht gesondert.



GESELLSCHAFT//

CHANCEN-GERECHTIGKEIT







Statement für Vielfalt

Chancengerechtigkeit und Vielfalt werden in der All for One Group gelebt und sind fest in unserem Unternehmenswert »Serious Sustainability« verankert: »Wir handeln mit langfristiger Wirkung im Hinblick auf Mitarbeiterentwicklung, Chancengleichheit, Umwelt, Kundenbeziehungen und Unternehmenswert.« (WE ARE ONE (all-for-one.com). Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter in der All for One Group ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung die gleichen Chancen haben. Wir sehen in der Diversität unserer Belegschaft ein Motor für Innovationen, Kreativität, Kundenbindung und die Anpassungsfähigkeit auf sich schnell ändernde Märkte. All diese Themen tragen maßgeblich zu unserem Geschäfts-

erfolg bei. Als Zeichen unseres Commitments zur Förderung der Vielfalt in unserem Konzern sind wir seit Ende 2022 Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Prozesse zur Bekämpfung von Diskriminierung

Diskriminierung wird von uns nicht toleriert. Unsere Mitarbeiter können einen Verdacht auf Diskriminierung nicht nur an die eigene Führungskraft, sondern an weitere, im Konzern transparent benannte Stellen melden. Dazu gehören unser »Equal Treatment Board« zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, der Vorstand oder die Mitglieder der Geschäftsleitung, der Compliance Officer und unser Hinweisgebersystem »Integrity-Line« sowie der SE-Betriebsrat.

Die Anzeigen können persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Mail eingereicht werden - selbstverständlich auch anonym. Außerdem steht allen Mitarbeitern eine Schulung zum Thema zur Verfügung. Diese Angebote gelten unabhängig vom Tätigkeitsland für die gesamte All for One Group.

Geschlechterdiversität ausbauen

Im Berichtsjahr 2022/23 liegt der Frauenanteil in der All for One Group bei 36,2% (2021/22: 35,1%) und damit deutlich über dem europäischen Branchenniveau von 22% (vgl. McKinsey (2023)). Demnach konnten wir den Frauenanteil im Konzern auch angesichts eines sinkenden Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen am Personalaufbau (2022/23: 33%; 2021/22: 37%) erhöhen. Trotzdem sind Frauen in der IT-Branche weiterhin unterrepräsentiert. Daher wollen wir gezielte Anstrengungen unternehmen, mehr Frauen für Berufe aus dem MINT-Bereich zu begeistern. Dafür gehen wir beispielsweise durch unsere regelmäßige Teilnahme am »Girls Day« bereits auf Mädchen und junge Frauen zu. Außerdem unterstützen wir Berufseinsteigerinnen mit unserem Mentoring-Programm. Durch unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit, die Tätigkeiten größtenteils remote zu erbringen, möchten wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Darüber hinaus ist eine angemessene Bezahlung unabhängig vom Geschlecht für uns selbstverständlich. Unserem Entgeltbericht ist zu entnehmen, dass keine »Pay Gaps« zwischen den Geschlechtern bestehen.

Die Förderung von Frauen in der All for One Group messen und steuern wir auch anhand der Kennzahl Frauen in technischen Berufen. Die Definition dieses Indikators haben wir im Geschäftsjahr 2022/23 überarbeitet und zählen nun neben der Technologieberatung, Entwicklung, Value Lifecycle Services und Service & Support auch den Sales Bereich mit starkem technischem Bezug auch zu den technischen Berufen. Die Veränderungen der Werte sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Auch unser Mitarbeiterinnennetzwerk women@allforone übernimmt eine wichtige Rolle, indem es Frauen zu erhöhter Sichtbarkeit im Konzern verhilft und ihnen einen Raum bietet, sich zu vernetzen und zu entfalten. Die Entwicklung des Frauenanteils in technischen Berufen monitoren wir laufend und haben im Rahmen des »All for One Diversity Index« auch entsprechende Zielwerte formuliert.

Wir arbeiten zudem gezielt daran, den Anteil von Frauen an der Gesamtheit der Führungskräfte zu erhöhen. So wollen wir das Risiko minimieren, dass Frauen die gleichberechtigte Teilhabe an Gestaltungs- und Führungsaufgaben verwehrt wird und gleichzeitig vom wertvollen Perspektivenwechsel profitieren, den eine diverse Führungsriege mit sich bringt. Entsprechend stellt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter in Führungspositionen seit einigen Jahren eine wichtige Steuerungsgröße für uns dar. Daher haben wir diese auch zu einer unserer beiden zentralen Kennzahlen unserer Finanzierung mit ESG-Link (vgl. Kapitel 3) gemacht. In diesem Rahmen haben wir vorrausschauend bis zum Jahr 2028 konkrete Zielwerte für den Frauenanteil in Führungspositionen formuliert. Dabei betrachten wir gruppenweit sämtliche Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung. Für das Berichtsjahr 2023/24 wollen wir für diese Steuerungsgröße eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen von über 1,5% erreichen. Dafür werden wir im kommenden Jahr weitere Maßnahmen erarbeiten. In die Konzeption dessen sind nicht nur das Nachhaltigkeitsteam und die Führungskräfte der verschiedenen Konzernbereiche, sondern auch der Vorstand der All for One Group eingebunden.

Neben den oben erwähnten Steuerungsgrößen nutzen wir in der All for One Group SE seit vielen Jahren den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand sowie in der ersten und zweiten Managementebene unter dem Vorstand als Diversitätskennzahlen. Die Festlegung der ambitionierten Ziele liegt bereits einige Jahre zurück. Ihr Anpassungsbedarf wird jährlich überprüft. Eine Änderung der Ziele für das aktuelle Berichtsjahr ist nicht erfolgt. Die Zielerreichung wird laufend, auch unterjährig, überwacht.

Die Steuerungsgrößen in Bezug auf die Förderung von Frauen entwickelten sich im Berichtszeitraum wie folgt:

Diversity All for One Group (Konzern)

Anteil Frauen in %	30.09.2023	30.09.2022
Anteil Frauen gesamt	36,2	35,1
Anteil Frauen Führungskräfte	19,9	19,4
Anteil Frauen Technische Berufe (MINT)	27,9	25,8 ¹

¹⁾ Korrektur Vorjahresangabe (19,1%); Erläuterung s.o.

Diversity All for One Group SE

Anteil Frauen in %	Ziel 2022/23	lst 30.09. 2023	Ver- gleich	lst 30.09. 2022
Aufsichtsrat	17	17	erreicht	17
Vorstand	20	0	nicht erreicht	0
Zweite Managementebene	10	22	erreicht	23
Dritte Managementebene	20	18	nicht erreicht	18

Fokus auf Herkunft und kulturelle Vielfalt

Besondere Bedeutung hat für uns, dass sich alle Kollegen in der Zusammenarbeit stets als gleichwertige Mitglieder der »All for One Familie« fühlen. Damit das Verständnis für mögliche kulturelle Unterschiede auf beiden Seiten gegeben ist, werden Sprach- und Kulturtrainings sowie spezielle Teambuildingmaßnahmen eingesetzt. Für die persönliche und fachliche Entwicklung können Trainings und Personalentwicklungsprogramme durchlaufen werden. Viele unserer Trainings finden remote statt, sodass alle die gleichen Zugangsvoraussetzungen haben.

Generationenübergreifende Zusammenarbeit

In der All for One Group sind die meisten Mitarbeiter (56%) im Alter zwischen 30 – 50 Jahren (30. Sep 2022: 55%). Die zweitstärkste Gruppe bilden die Mitarbeiter über 50 Jahren (23%) (30. Sep 2022: 25%), während die Mitarbeiter unter 30 Jahren die kleinste Gruppe stellen (21%) (30. Sep 2022: 20%). Ein Grund hierfür ist der hohe Anteil an Akademikern unter unseren Berufsanfängern, die häufig erst mit Anfang bis Mitte 20 in das Berufsleben starten können. Zur Förderung der Vielfalt und im Umgang mit dem demographischen Wandel arbeiten wir jedoch gezielt an der Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter unter 30. Gleichzeitig wollen wir auch für ältere Mitarbeiter attraktiv bleiben, diesen weiterhin optimale Angebote zur Flexibilisierung und Begleitung des Renteneintritts bieten und die Zusammenarbeit zwischen den Altersgruppen gewinnbringend und innovationsfördernd einsetzen. So ermöglichen wir eine gesunde und leistungsfähige Beschäftigung bis zur Rente und darüber hinaus.

Zur Förderung unserer jüngsten Mitarbeiter setzen wir bereits früh an, bieten in Kooperation mit Schulen und Hochschulen Kindern und Jugendlichen Einblicke in das Berufsfeld der IT-Dienstleistungen und ermöglichen Ausbildung, duales Studium sowie vielfältige Möglichkeiten, praktische Erfahrungen während des Studiums zu gewinnen. An oberster Stelle steht dabei der Grundsatz der Eigenverantwortlichkeit und des Arbeitens auf Augenhöhe. Alle unsere Young Talents werden so früh wie möglich in die regulären Geschäftsabläufe mit einge-

bunden, erhalten eine faire Bezahlung und können von unseren Schulungsangeboten und Benefits profitieren.

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderung

Mit 1,7% unserer Mitarbeiter, die uns als Menschen mit Schwerbehinderung in der All for One Group bekannt sind, erfüllen wir die gesetzliche Quote von 5% nicht. Wir sehen in unserem Geschäftsmodell mit einem hohen Anteil kognitiver Arbeit aber durchaus Potenzial, insbesondere Menschen mit körperlicher Behinderung zu beschäftigen. Unsere Bürogebäude sind barrierefrei gestaltet und wir bieten die Möglichkeit, den Großteil der Arbeit remote zu erbringen. Um Menschen mit Behinderung dazu zu ermutigen, sich bei uns zu bewerben, setzen wir neben unseren regulären Stellenausschreibungen auch auf unsere Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen und fördern.

Zur Stärkung der Inklusion legen wir bei unserem sozialen Engagement einen besonderen Fokus auf die Förderung von Menschen mit Behinderung. Seit Februar 2022 ist die All for One Group offizieller Sponsoringpartner des Vereins Anpfiff ins Leben e.V., Walldorf, der Kinder und Jugendliche im sportlichen und schulischen Bereich sowie beim Übergang ins Berufsleben unterstützt. Auch Amputiertensportler werden durch den Verein gefördert. Eine weitere Kooperation besteht mit der AfB gGmbH, Ettlingen, (www.afb-group.de), welche zahlreiche Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schafft.

Initiativen für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Unsere offene, tolerante Unternehmenskultur ist eine wichtige Grundlage zur Förderung unvoreingenommener Zusammenarbeit. Dass bei uns im aktuellen Berichtsjahr keine Diskriminierungsfälle gemeldet wurden, genügt uns jedoch nicht. Wir wollen Diversität weiterhin gezielt fördern und insbesondere Angehörige von Minderheiten auf ihrem Karriereweg stärken. Ein Beispiel hierfür ist unsere Teilnahme am Changemakers Programm von SAP und Socialbee. Dabei unterstützen wir als Partnerunternehmen geflüchtete Menschen bei ihrem Wiedereinstieg in das Berufsleben. Seit 2022 bieten wir zudem im Rahmen des Female Accelerator Programms von Socialbee Frauen die Chance, sich als Projektmanagerin ausbilden zu lassen (socialbee | Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt (social-bee.de).

Außerdem unterstützen das People & Culture Team, der SE-Betriebsrat und der Vorstand die Mitarbeiternetzwerke women@allforone und die Rainbow Community, in denen sich Mitarbeiter innerhalb der All for One Group zusammenschließen, um ihre Interessen gemeinsam zu vertreten. Die Initiativen arbeiten aktiv gegen Stereotype an, ermöglichen einen wertvollen Erfahrungsaustausch und eröffnen der All for One Group neue Entwicklungs-

perspektiven. Die Rainbow Community schafft einen sicheren Raum für die LGBTQ+ Community und sensibilisiert für gelebte Chancengerechtigkeit.

Vergütungssystem – transparent, fair, leistungsgerecht und zielgerichtet

Die All for One Group unterliegt keinem Tarifvertrag. In Österreich gelten die jeweils gültigen Kollektivverträge. Unser Vergütungssystem richtet sich nach branchenüblichen Marktwerten und den jeweiligen Rollen der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde zunächst für ausgewählte Bereiche und Tochtergesellschaften der Gruppe ein Weiterentwicklungsprozess des Gehaltmodells in Gang gesetzt. Die bis dahin üblichen variablen Gehaltsbestandteile sieht das neue System nicht mehr vor. In unseren Gesellschaften außerhalb der DACH-Region wurde das neue Vergütungssystem teilweise ebenfalls bereits umgesetzt. In der All for One Steeb Yazilim in Istanbul ist aufgrund der hohen Inflation als Basis ein Gehalt in EURO maßgeblich und wird jeweils nach dem aktuellen Wechselkurs ausbezahlt. Dadurch möchten wir eine mögliche Benachteiligung unserer Mitarbeiter in der Türkei abfedern. Am Standort der neuen Gesellschaft in Alexandria, Ägypten, wurde das Vergütungssystem für die Mitarbeiter nach der Akquisition an das Konzernmodell – unter Berücksichtigung des lokalen Gehaltsniveaus angeglichen. Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes werten wir regelmäßig die Gehälter unserer Mitarbeiter der All for One Group SE aus (vgl. hierzu unseren Entgeltreport unter http://www.all-for-one.com/reports d).

Moderne Prozesse und Strukturen zur Verbesserung der Work-Life-Balance

Wir möchten allen unseren Mitarbeitern unabhängig von deren individueller Lebenssituation eine erfüllende und zugleich erfüllbare Arbeit bieten. Insbesondere unsere Kollegen mit besonderen familiären Verpflichtungen profitieren daher von unseren flexiblen Arbeitsmodellen und remote Working. Die Inanspruchnahme von Teilzeit ist auch für Führungskräfte möglich. Von den 2.858 Mitarbeitern zum 30. September 2023 (30. Sep 2022: 2.758) der Gruppe arbeiten konzernweit 502 Mitarbeiter, d.h. 17,6% (30. Sep 2022: 508 Mitarbeiter, 18,4%) in Teilzeit. Ist ein Präsenztermin erforderlich, können unsere Mitarbeiterkinder bei Betreuungsengpässen ihre Eltern in das Büro begleiten. Für pflegende Angehörige haben wir seit einigen Jahren über das gesetzliche Angebot hinaus die Möglichkeit geschaffen, eine »Pflege-Auszeit« zu nehmen, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden. Speziell für unsere Führungskräfte bieten wir in Kooperation mit Krankenkassen Seminare zur gesunden Führung an.

Als Herausforderung betrachten wir auch die große Arbeitslast bei unseren Mitarbeitern. Unser starkes Wachstum stellt zusätzliche Anforderungen an unsere Prozesse und Zusammenarbeitsmodelle. Daher haben wir im Berichtsjahr 2022/23 einige Restrukturierungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen umgesetzt. Diese umfassen in erster Linie Projekte zur Prozessverschlankung und Digitalisierung. Damit wollen wir nicht nur der steigenden Arbeitslast und der zunehmenden Komplexität entgegenwirken. Vielmehr wollen wir zugleich unsere Organisation weiter in Richtung schlanker, intelligenter und stark digitalisierter Prozesse entwickeln und damit auch die hohe Attraktivität für neue und bestehende Mitarbeiter erhalten.





Weiterbildung – durch individuelle Angebote Potenziale entfalten

In der von rasanter Entwicklung geprägten IT-Branche ist es erforderlich, sich stets an die neuen Anforderungen anzupassen. Entsprechend wichtig ist es der All for One Group, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und diesen gleichzeitig die Möglichkeit für persönliche Weiterentwicklung zu bieten. Auch angesichts der zunehmenden Schwierigkeit, auf dem stark umworbenen Arbeitsmarkt gute Fachkräfte zu finden und zu binden legen wir großen Wert auf die umfassende Qualifizierung unserer Mitarbeiter. Unser Angebot an Schulungen und Trainings sowie Gesunderhaltungsmaßnahmen sind in allen Konzerngesellschaften verfügbar und können individuell und je nach beruflicher Rolle und persönlicher Lebenslage ausgewählt werden.

Mit unserem Learning Management System ONE Academy stellen wir unseren Mitarbeiter ein modernes Lernumfeld mit einem breiten Angebot an Schulungsinhalten zur Verfügung. Darin finden sich neben fachlichen, technologischen Themen auch Trainings zu Softskills, Sprachen und persönlicher Weiterentwicklung. Als Beispiele hierfür möchten wir unsere Schulungen zu Führungskultur, interkultureller Zusammenarbeit sowie

Zeit- und Konfliktmanagement nennen. Das Angebot setzt sich aus online Kursen, Einzel- oder Gruppentrainings vor Ort und mehrstufigen Programmen zur Erreichung größerer Lernziele zusammen. In Anlehnung an unser Karrieremodell bieten wir solche Lernpfade für die jeweiligen Rollen und beruflichen Funktionen zur individuellen Förderung. In die ONE Academy sind darüber hinaus vielfältige externe Weiterbildungsmöglichkeiten über Linkedln Learning und weitere Anbieter eingebunden. Im vergangenen Geschäftsjahr hatten wir uns zum Ziel gesetzt, das Schulungsangebot noch weiter zu zentralisieren. Wir sind sehr zufrieden, dass uns dies gelungen ist und die ONE Academy allen Mitarbeitern global zur Verfügung steht.

In der nachfolgenden Tabelle sind die zentralen Kennzahlen unseres Learning & Development Managements abgebildet.

Weiterbildung

	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Weiterbildungsstunden insgesamt (in h)	66.983	39.038
davon ONE Academy (in h)	40.050	31.816
davon Sprachtrainings (in h)	2.396	1.872
sonstige E-Learnings	24.537	5.350
Weiterbildungsstunden/Mitarbeiter ¹	23,8	15,0

1) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.818 (2020/21: 2.596)

Um möglichst alle Weiterbildungsbedarfe unserer Mitarbeiter abdecken zu können, überwachen wir insbesondere die Nutzung unserer Lernplattform ONE Academy sehr genau. Konkrete Ziele haben wir hierfür jedoch noch nicht formuliert. Im kommenden Geschäftsjahr wollen wir in Abstimmung mit den jeweiligen Führungskräften individuelle Lernziele für die verschiedenen Geschäftsbereiche definieren.

Führungskultur auf Basis der Unternehmenswerte entwickeln

Unsere sieben Unternehmenswerte bilden die Grundsätze unserer Zusammenarbeit in der All for One Group und liefern uns gemeinsame Ziele für unser Handeln. Gleichzeitig sind sie die Basis unserer Führungskultur (»New Leadership«), welche für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt. Um diesen zu erhalten und zu stärken bieten wir unseren Führungskräften das Pflichttraining »WERTvoll Führen«. Dieses ist Teil unseres Schulungsprogramms für Mitarbeiter, die neu in ihrer Führungsrolle sind. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2024 eine zusätzliche Learning Journey für erfahrene Führungskräfte in das Weiterbildungsprogramm aufzunehmen. Beide Trainings sind mehrstufig aufgebaut und umfassen verschiedene online und Präsenzeinheiten.

Unter dem Gesichtspunkt »Leadership Culture Strength« hat der Vorstand der All for One Group das Ziel formuliert, dass alle Führungskräfte innerhalb von zwei Jahren nach Antritt ihrer Position das entsprechende Schulungsprogramm durchlaufen. Wir überprüfen die Zielerreichung intern regelmäßig und werden nach Ablauf des ersten Zyklus 2025 darüber berichten.

Darüber hinaus fördern wir unsere potenziellen Managementkräfte bzw. junge Potenzialträger im Rahmen unseres UP Talent (**U**nser **P**rogramm). Die Auswahl der Teilnehmer durch ein Gremium aus Mitgliedern des gehobenen Managements erfolgt neben der grundsätzlichen Eignung stets auch nach Gesichtspunkten der Diversität. Hierfür wollen wir uns ebenfalls konkrete Ziele setzen, um die Entwicklung unserer »High Potentials« noch gezielter zu steuern. Außerdem werden wir das Programm mit einer internationaleren Ausrichtung überarbeiten.

Umgang mit dem demographischen Wandel

Der demographische Wandel spiegelt sich direkt in unserer Altersstruktur wider. Derzeit sind 5,5% unserer Belegschaft über 60 Jahre alt (30. Sep 2022: 5,6%) und 15 Mitarbeiter (30. Sep 2022: 21) arbeiten sogar über das Renteneintrittsalter hinaus. Den individuellen Anforderungen dieser Mitarbeitergruppe wollen wir bestmöglich entgegenkommen und den Übergang vom Berufsleben in die Rentenzeit flexibel und angenehmen gestalten. Neben Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitsleistung oder verschiedenen Arbeitszeitmodellen ermöglichen wir unseren Mitarbeitern auch, frühzeitig in Rente zu gehen. All diese Optionen sind in unserer Richtlinie »Flexibilisierung des Renteneintrittsalters« festgehalten. Ein weiterer Aspekt zur Gesunderhaltung unserer älteren Mitarbeiter (ab 55 Jahren) ist die Möglichkeit, 15 Tage zusätzlichen Urlaub hinzuzukaufen. Mitarbeiter unter 55 Jahren ist dies im Umfang von maximal fünf Tagen möglich.

Um dem demographischen Wandel und den damit verbundenen Folgen für den Arbeitsmarkt gegenzusteuern, legen wir großen Wert auf die Förderung unserer Nachwuchskräfte. In all unseren Tätigkeitsländern bieten wir jungen Menschen verschiedene Möglichkeiten, um berufliche Erfahrung zu sammeln, wie beispielsweise Praktika oder Traineeships. In Deutschland beschäftigen wir außerdem Auszubildende und duale Studenten. Darüber hinaus fördern und begleiten wir Bacheloranden und Masteranden bei ihren Abschlussarbeiten. Die Anzahl unserer Young Talents hat sich im Berichtsjahr 2022/23 folgendermaßen entwickelt:

Anzahl Nachwuchskräfte am 30.09.2023

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (in %)	Weiblich (in %)
In Ausbildung gesamt	133	100	33	75	25
davon Auszubildende	36	27	9	75	25
davon duale Studenten	14	10	4	71	29
davon Trainees	17	11	6	65	35
davon Studenten	43	33	10	77	23
davon Bacheloranden/Masteranden/Diplomanden	3	3	0	100	0

Anzahl Nachwuchskräfte am 30.09.2022

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (in %)	Weiblich (in %)
In Ausbildung gesamt	137	92	45	67	33
davon Auszubildende	26	19	7	73	27
davon duale Studenten	23	14	9	61	39
davon Trainees	22	15	7	68	32
davon Studenten	64	43	21	67	33
davon Bacheloranden/Masteranden/Diplomanden	2	1	1	50	50

Eine ausgewogene Altersstruktur hat für uns große Bedeutung, um langfristig eine gesunde Belegschaft zu erhalten und von vielfältigen Perspektiven zu profitieren. Daher monitoren wir Entwicklungen in der Altersverteilung seit dem aktuellen Berichtsjahr 2022/23 über ein Monatsreporting und können so Veränderungen gegenüber Vorperioden genau identifizieren und gezielt gegensteuern. Zudem sind sowohl der Anteil der Beschäftigten

unter 30 als auch der Anteil der Beschäftigten über 60 Bestandteil unseres »All for One Diversity Index«. Damit zeigen wir, dass beide Dimensionen eine zentrale Rolle in unserer Diversity Betrachtung einnehmen. Im Rahmen des Index setzen wir uns jährliche Zielwerte für die Anteile der beiden Altersgruppen, überprüfen die Zielerreichung monatlich und berichten darüber am Ende des Geschäftsjahres in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Um die Arbeitssicherheit an unseren Standorten zu gewährleisten, benennen wir Notfallkontakte und Arbeitssicherheitsbeauftragte, die spezielle Trainings durchlaufen. Allgemeine Schulungen zum Thema Sicherheit erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen. Zudem führt ein externer Dienstleister präventiv Gefährdungsbeurteilungen durch. Risikopotenzial sehen wir insbesondere in den Erkrankungen, die durch langes Sitzen und die dauerhafte Arbeit am Bildschirm entstehen, wie z.B. Rücken- und Augenleiden. Wir sind uns außerdem der potenziellen Gefahr von Autounfällen bewusst, dem insbesondere unsere Berater auf ihren zahlreichen Dienstreisen ausgesetzt sind. Um dieses Risiko zu minimieren, nehmen alle Dienstwagenfahrer an einem Fahrsicherheitstraining teil. Sämtliche Vorgaben und Hinweise zur Arbeitssicherheit sind in einer entsprechenden Richtlinie festgehalten und werden unseren Mitarbeitern, gemeinsam mit weiterführenden Informationen, in unserem Intranet zur Verfügung gestellt.

Über die allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz hinaus verfügen wir über ein umfassendes Angebot zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Mit gesundheitsunterstützenden Schreibtischstühlen, höhenverstellbaren Schreibtischen und zahlreichen Kollaborationsflächen, welche die Bewegung im Büro fördern, sorgen wir für Ergonomie am Arbeitsplatz. Auch beim Arbeiten im eigenen Wohnraum stellen wir unseren Mitarbeitern entsprechende Arbeitsmaterialien zur Verfügung. Informationen zu Kursen, Aktionen und allgemeine Tipps für einen gesünderen Büroalltag sind gruppenweit jederzeit abrufbar. Außerdem bezuschusst die All for One Group gesundheitsfördernde Maßnahmen wie beispielsweise eine Bildschirmarbeitsplatzbrille oder eine Fitnessstudiomitgliedschaft. Neben der körperlichen Gesundheit legen wir ebenso großen Wert auf die mentale Verfassung unserer Mitarbeiter. Daher bieten wir Trainings und Webinare zu Themen wie Resilienz oder Zeit- und Stressmanagement. Unser Beratungsangebot umfasst zudem ein externes Mitarbeiterunterstützungsprogramm (https://www.meineap.de/), in dessen Rahmen Psychologen, Rechtsanwälte, Pädagogen und weitere Experten Unterstützung für jegliche Herausforderungen im beruflichen und privaten Bereich bieten.

GRI SRS-403-9 (a+b): ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN UND GRI SRS-403-10 (a+b): ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

GRI SRS-403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungen und **Todesfälle**

	10/2022- 09/2023	10/2021- 09/2022
Arbeitsbedingte Verletzungen	5	5
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden uns 5 arbeitsbedingte Verletzungen in der All for One Group bekannt.

GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle

	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0

Meldungen zu arbeitsbedingten Erkrankungen liegen uns nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass gerade psychische Erkrankungen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen, von den Betroffenen nicht kommuniziert werden. Unsere Maßnahmen zur Gesunderhaltung umfassen daher auch Angebote zur Förderung mentaler Gesundheit.

GRI SRS-403-4: MITARBEITERBETEILIGUNG ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Spezielle Ausschüsse für Arbeitssicherheit existieren in der All for One Group nicht, da es die Charakteristika unserer Tätigkeit nicht erfordern. Unsere Mitarbeiter sind jedoch informell an der Gestaltung des Konzepts für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beteiligt. Unsere Richtlinie für Arbeitssicherheit wurde unter Konsultation verschiedener Fachbereiche erstellt. Das Konzept für Gesundheitsschutz liegt im Verantwortungsbereich von People & Culture und wird von diesem Bereich unter Berücksichtigung der Anregungen und Wünsche aller Mitarbeiter stetig weiterentwickelt.

GRI SRS-404-1: STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildungsstunden

	10/2022 – 09/2023	10/2021- 09/2022
Weiterbildungsstunden gesamt	66.983	39.038

Eine Differenzierung der Weiterbildungsstunden nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich. In Vorbereitung auf die CSRD schaffen wir aktuell jedoch die Voraussetzungen, um künftig entsprechend berichten zu können.

GRI SRS-405-1: DIVERSITÄT

Diversität im Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus sechs Personen. Vier Aufsichtsräte werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, zwei Aufsichtsräte werden vom SE-Betriebsrat bestimmt.

GRI SRS-405-1 a: Diversität im Aufsichtsrat

	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Mitglieder gesamt	6	6
Frauen in %	17	17
Männer in %	83	83
Unter 30 Jahren in %	0	0
30 bis 50 Jahre in %	33	33
Über 50 Jahre in %	67	67
Quote Menschen mit Behinderung	0	0

Die Nationalitäten des Aufsichtsgremiums verteilen sich auf vier österreichische Mitglieder und jeweils ein Mitglied aus Italien und Deutschland.

Diversität unter Angestellten

GRI SRS-405-1 b: Diversität unter Angestellten

	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Mitarbeiter ¹ gesamt	2.858	2.758
Frauen in %	36	35
Männer in %	64	65
Unter 30 Jahren in %	21	20
30 bis 50 Jahre in %	56	55
Über 50 Jahre in %	23	25
Quote Menschen mit Schwerbehinderung	1,7%	1,3%

Anzahl Mitarbeiter jeweils zum Ende des Berichtsjahres

GRI SRS-406-1: DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMAßNAHMEN

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde kein nachgewiesener Diskriminierungsfall gemeldet (2021/22: 0 gemeldete und aufgeklärte Fälle).



GESELLSCHAFT//

MENSCHEN-RECHTE







Null Toleranz gegenüber jeglicher Art von Beeinträchtigung der Menschenrechte ist eine der Grundsatzpositionen unserer Geschäftstätigkeit. Wenn wir nachfolgend von Menschenrechten sprechen, beziehen wir uns insbesondere auf die in den ILO-Kernarbeitsnormen festgehaltenen Standards wie die Vereinigungsfreiheit, Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit, Verbot von Diskriminierung und gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeit. Es ist unser Ziel, dass alle Mitarbeiter unseren Verhaltenskodex und die entsprechenden Verhaltensleitlinien kennen und einhalten. Außerdem wollen wir sicherstellen, dass durch unser Handeln weiterhin keine Menschenrechtsverstöße entstehen. Wir unternehmen große Anstrengungen, gegenseitigen Respekt, Fairness und Integrität aktiv vorzuleben und zusammen mit wirkungsvollen Kontrollmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Dazu überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex und greifen Anfragen, Anregungen und Bedenken auf. Bisher konnten wir so jegliche Form der Menschenrechtsverletzungen verhindern und dadurch entstehende Risiken sowohl für uns als auch für möglicherweise betroffene Dritte minimieren. Details zu dieser Risikoeinschätzung und weitere Einzelheiten unseres Konzepts zur Einhaltung der Menschenrechte sind in unserer nachfolgenden Erklärung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (»NAP«) zu finden.

Bekenntnis zu den Menschenrechten im Verhaltenskodex fest verankert, vorgelebt und überwacht

Wir bekennen uns zu den ILO-Kernarbeitsnormen, die vom Vorstand verabschiedet wurden und für alle Gesellschaften und Standorte der All for One Group gelten. In unserem gruppenweit fest etablierten Verhaltenskodex haben wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet und geben darin die folgende Erklärung ab: »Wir bekennen uns zu einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung, welche Menschenrechte sowie international anerkannte Kernarbeitsnormen achtet. So lehnen wir insbesondere jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab und sorgen für Gesundheitsschutz sowie eine angemessene Vergütung, welche mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen entspricht«. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Über die Beachtung und Einhaltung von Gesetzen und Normen sowie unseres Verhaltenskodex bzw. über Verstöße dagegen berichtet die Leitung unserer Compliance Organisation – der Chief Compliance Officer – im Rahmen eines Reportings regelmäßig an den Vorstand. Besondere Vorkommnisse werden zudem je nach Dringlichkeit auch außerhalb der Regelkommunikation an den Vorstand berichtet. Der Vorstand ist demnach stets auf angemessene Weise informiert und eingebunden.

Identifizierung und Minimierung menschenrechtlicher Risiken im Rahmen des Risikomanagements

In unserem gruppenweit etablierten Risikomanagement System identifizieren, bewerten und steuern wir unter Compliance Risiken auch Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten. Hierzu betrachten wir aus einer »inside-out«-Perspektive die möglichen Risiken für Arbeiter und Angestellte sowie weitere Dritte innerhalb der Lieferkette, die aus der mangelnden Einhaltung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten unsererseits entstehen könnten. Die Struktur unserer Wertschöpfungskette (vgl. Kapitel 4) erleichtert uns dabei die Einschätzung der menschenrechtlichen Risken. Generell risikomindernd wirkt der Umstand, dass unsere Lieferkette eine geringe Wertschöpfungstiefe aufweist. Zudem entfällt ein hoher Teil unserer Beschaffungsvolumina auf Intellectual Property und Softwaredienstleistungen von Unternehmen, die selbst hohen Standards hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten unterliegen. Aufgrund der Struktur unserer Wertschöpfungskette sowie der von uns getroffenen Maßnahmen betrachten wir diese Risiken als gering. Zudem wurden im Rahmen der Risikobetrachtung keine besonders schutzbedürftigen Gruppen identifiziert.

Sollten Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten oder indirekten Umfeld auftreten und bekannt werden, könnten uns erhebliche Reputationsschäden drohen. Aus einer »outside-in«-Perspektive könnten wir dann keinesfalls ausschließen, dass uns Kunden von Ausschreibungen zur Vergabe neuer Projekte ausschließen oder gar von bereits mit uns geschlossenen Verträgen zurücktreten wollen. Auch könnten unsere hohe Mitarbeiterbindung und die Gewinnung neuer Mitarbeiter sowie unsere guten Geschäftsbeziehungen mit wichtigen Lieferanten erheblich beeinträchtigt werden. Darüber hinaus bestünde eine

grundsätzliche Gefahr für unseren guten Ruf als verlässliches und ethisch stets einwandfreies Unternehmen, was auch Investorenentscheidungen beeinflussen könnte.

In all diesen Fällen wären sowohl das Erreichen unserer nicht-finanziellen Ziele als auch unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage gefährdet. Aufgrund der oben beschriebenen Struktur unserer Wertschöpfungskette sowie der von uns getroffenen Maßnahmen erachten wir diese Risiken als gering.

Einhaltung der Menschenrechte gruppenweit sicherstellen

Unsere Compliance Organisation und unsere interne Revision überwachen die Einhaltung einschlägiger Gesetze und Richtlinien (vgl. Kapitel 20). Die regelmäßigen Compliance Schulungen für alle Mitarbeiter beinhalten auch unseren Verhaltenskodex, welcher die Einhaltung der Menschenrechte beinhaltet. Die Arbeit des SE-Betriebsrats trägt zur Reduzierung menschenrechtlicher und personalwirtschaftlicher Risiken bei. Bereits seit 2013 ist ein Drittel unseres Aufsichtsrats mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Die Arbeitnehmervertretungen stehen für die Belange unserer Mitarbeiter sorgfältig und verantwortungsbewusst ein.

Anfragen, Anregungen und Bedenken bezüglich etwaiger Verstöße gegen die Menschenrechte greifen wir unverzüglich auf. Als zentraler Beschwerdemechanismus fungiert hier unser Meldesystem »Integrity Line«, welches nicht nur unseren Mitarbeitern, sondern auch Dritten, wie beispielsweise Zulieferern, für anonyme Hinweise zur Verfügung steht. Die Verantwortung zur Bearbeitung der Meldungen obliegt der Compliance Organisation.

Auch im aktuellen Berichtsjahr erweist sich unser Managementkonzept weiterhin als wirksam. Wie auch in den weiter zurückliegenden Geschäftsjahren konnten wir keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in unserer Geschäftstätigkeit feststellen. So konnten wir unsere oben genannten Ziele auch in diesem Jahr wieder erreichen.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Supply

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie unsere Verhaltensgrundsätze auch in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte ebenso achten und respektieren wie unsere Mitarbeiter. Dies ist auch in unserem Verhaltenskodex verankert. Unsere Lieferanten wählen wir sorgfältig aus und pflegen langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu ihnen. Unser Konzept für die unternehmerische Verantwortung in der Lieferkette stärken wir aktuell im Rahmen unserer Vorbereitungen auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Seit Mitte 2022 schafft ein fachbereichsübergreifendes Projektteam die Grundlagen für eine systematische,

umfassende Informationsgewinnung über unsere Lieferanten, um die Einhaltung der Vorschriften in der eigenen Lieferkette gewährleisten zu können. Außerdem stellen wir sicher, auch auf entsprechende Anfragen unserer Kunden reagieren zu können. Weitere mögliche Maßnahmen wie etwa die Schulung unserer Zulieferer oder mögliche Auditierungen werden ebenfalls überprüft.

Insbesondere bei sekundären Leistungen zur Herstellung von IT-Hardware und Geschäftsausstattung oder zur Gewinnung von Energie können wir auch weiterhin nicht völlig gesichert nachvollziehen, ob insbesondere am Anfang der Wertschöpfungskette (Rohstoffgewinnung von Edelmetallen etc.) die Menschenrechte vollumfänglich beachtet werden, setzen aber auch hier auf die hohe Integrität unserer marktführenden Partner.

Mit unserer gegenwärtigen Praxis auf Basis unseres Verhaltenskodex dürften wir vor dem Hintergrund der zuvor erläuterten Besonderheiten unserer Wertschöpfungskette auch weiterhin eine wirksame Begrenzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen erzielen. Dennoch können wir solche Risiken nicht gänzlich ausschließen. Da uns im vorliegenden Berichtszeitraum keine Verstöße gegen Menschenrechte bekannt geworden sind, finden auch keine Konzepte zur Wiedergutmachung Anwendung.

Zudem sehen wir uns als Wirtschaftsteilnehmer mit einem Multiplikatoreneffekt, welcher sich indirekt positiv auf die Einhaltung der Menschenrechte auswirkt. Wir helfen anderen Unternehmen mit unserem Geschäftsmodell dabei, ihre eigenen Prozesse zu optimieren. Lösungen, die wir bei unseren Kunden implementieren, können sich so auf viele Lieferketten positiv auswirken. Beispielsweise mit »SAP Procurement (Ariba)« helfen wir Unternehmen dabei, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in der Lieferkette gezielt zu steuern. Ergänzt wird die Lösung durch unser SAP Add-on »Lieferantenbewertung«. Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen können dabei zur Lieferantenauswahl und -bewertung Berücksichtigung finden.

GRI SRS-412-3: AUF MENSCHENRECHTSASPEKTE GEPRÜFTE INVESTITIONSVEREINBARUNGEN

Unsere Beschaffungsvorgänge finden zumeist in der DACH-Region und in der EU statt. Durch die Vorgaben der dort geltenden Gesetze finden die Menschenrechte Beachtung. Wir haben daher Stand heute keine expliziten Klauseln zur Einhaltung von Menschenrechten in Investitionsvereinbarungen und -verträgen aufgenommen. Unser Verhaltenskodex enthält unsere Erklärung zur Einhaltung von Menschenrechten, die sich auch positiv auf unsere Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten auswirkt.

GRI SRS-412-1: AUF MENSCHENRECHTSASPEKTE GEPRÜFTE BETRIEBSSTÄTTEN

Unsere Betriebsstätten befinden sich überwiegend in der DACH-Region, Belgien, Luxemburg und in Polen. Zwei weitere Gesellschaften befinden sich in der Türkei sowie in Ägypten. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen oder menschenrechtsrelevante Auswirkungen wird dort nicht explizit vorgenommen und ist auch nach aktuellem Stand nicht geplant. Unsere Prozesse zur internen Revision lassen jedoch Rückschlüsse auf mögliche Verstöße gegen Menschenrechte zu, um bei Auftreten eines Vorfalls unverzüglich Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Das People & Culture Team aus Deutschland besucht die ausländischen Standorte der All for One Group regelmäßig, um sich ein Bild vom Betriebsklima vor Ort zu machen. Darüber hinaus durchlaufen unsere People Manager in allen Ländern ein spezielles Kulturtraining, um für Menschenrechtsaspekte sensibilisiert zu werden.

GRI SRS-414-1: AUF SOZIALE ASPEKTE GEPRÜFTE, NEUE LIEFERANTEN

Derzeit bewerten wir neue Lieferanten nicht anhand von sozialen Kriterien. Aufgrund unserer langjährigen Geschäftsbeziehungen zu unseren Zuliefererbetrieben und des hohen Anteils an Dienstleistungen an unserem Einkaufsvolumen konnten wir hier bis dato keine Notwendigkeit feststellen. Im Rahmen der Vorbereitungen auf das bevorstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erarbeiten wir aber aktuell entsprechende Prozesse, die spätestens ab 2024 greifen werden.

GRI SRS-414-2: SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE

Systematische Prüfungen unserer Lieferanten auf soziale Auswirkungen finden derzeit nicht statt. Entsprechende Prozesse werden aber im Rahmen der Vorbereitungen auf das bevorstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erarbeitet. Uns sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt. Sollten wir in Zukunft Hinweise erhalten, die auf Menschenrechtsverstöße schließen lassen, werden wir unverzüglich entsprechende Maßnahmen ergreifen, die bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können.







Als international tätige Unternehmensgruppe legen wir großen Wert darauf, uns global für eine positive Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt einzusetzen und versuchen beispielsweise, unseren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zu leisten. Der Fokus unseres Engagements liegt jedoch weiterhin auf dem deutschsprachigen Raum, wo wir uns direkt vor Ort auf vielfältige Weise einsetzen. Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir unser Konzept für soziales Engagement weiter geschärft und wollen künftig unseren Fokus noch stärker auf Unterstützung durch technische Expertise sowie die Förderung von Jugendlichen setzen. Gleichzeitig bleibt die Stärkung unserer Mitarbeiter in ihren ehrenamtlichen Projekten ein zentrales Element unseres Ansatzes zur Stärkung des Gemeinwesens. Unser Ziel für das kommende Geschäftsjahr 2023/24 ist es, diese Herangehensweise noch zu vertiefen und unseren Kollegen über Konzepte wie Corporate Volunteering noch mehr Möglichkeiten bieten, sich zu engagieren und gemeinsam einen positiven Beitrag zu leisten.

Außerdem wollen wir uns künftig auch quantitative Ziele für unser Konzept zur Stärkung des Gemeinwesens setzen. Bisher stand für uns im Vordergrund, flexibel und zeitnah auf globale Entwicklungen im Rahmen unserer Spendenaktionen sowie auf individuelle Bedarfe unserer ehrenamtlich engagierten Mitarbeiter reagieren zu können. Ab dem kommenden Geschäftsjahr wollen wir unser Konzept für soziales Engagement fokussieren, klare Schwerpunkte setzen und die Maßnahmen auch durch klare Ziele steuern und überprüfen.

Vielfältiges Engagement durch Mitarbeiterprojekte

In einem jährlich wiederkehrenden Prozess können sich die Mitarbeiter aller unserer Konzerngesellschaften für eine finanzielle Förderung sozialer Projekte bewerben, bei denen sie selbst aktiv sind. Ein Gremium prüft alle Einreichungen auf »Förderungswürdigkeit« und vergibt nach positivem Ergebnis eine Spende der All for One Group. Voraussetzung für die »Förderungswürdigkeit« sind z. B. die soziale Relevanz, ob mit dem Projekt gezielt Kinder und Jugendliche unterstützt werden und inwieweit unsere Mitarbeiter selbst an dem Projekt beteiligt sind. Diese Kriterien sind allen Bewerbern bekannt und jederzeit in der Förderungsrichtlinie in unserem Intranet nachzulesen. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitern die Chance auf eine Sponsoringpartnerschaft für Vereine, in denen ihre Kinder Mitglied sind oder sie selbst engagiert sind. Unabhängig von der Art des ehrenamtlichen Engagements gewähren wir unseren Mitarbeitern außerdem bis zu drei Tage unbezahlten Urlaub. In Sonderfällen wie Naturkatastrophen, von denen Mitarbeiter oder deren Angehörige betroffen sind, oder beispielsweise der Krise in der Ukraine nach dem Angriffskrieg durch Russland wird Mitarbeitern, die sich in Hilfsprojekten engagieren, wird auch regulär bezahlter Urlaub gewährt.

Besonderer Fokus auf Kinder- und Jugendarbeit

Die Förderung von Kindern und Jugendlichen ist uns ein besonderes Anliegen. Neben der Unterstützung entsprechender Mitarbeiterprojekte streben wir auch als Unternehmen Kooperationen mit Einrichtungen an, die Jugendliche etwa in den Bereichen Sport, Schule, Beruf und Soziales nachhaltig begleiten und fördern und damit gute Voraussetzungen für ihre private und berufliche Zukunft schaffen. Dabei unterstützen wir die Jugendlichen mit Schulungen und fachbezogenen Trainings im beruflichen Kontext und bieten Unterrichtseinheiten im Informatikbereich sowie Präsentations- und Bewerbungstrainings an. In unseren Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, überwiegend in Deutschland und Österreich, legen wir großen Wert darauf, den Jugendlichen die Bedeutung von Cyber Security näherzubringen. Zudem ermöglichen wir den Jugendlichen ein Praktikum oder eine Ausbildung in der All for One Group. Zudem haben wir das Buchprojekt »Tieftaucher« unterstützt, das Jugendlichen Orientierung bei der Berufswahl bietet.

Seit Anfang 2022 führen wir eine Kooperation mit dem Verein Anpfiff ins Leben e.V., Walldorf. Der Jugendförderverein setzt sich für eine 360 Grad Förderung von Kindern und Jugendlichen ein. Zielgedanke ist es, die Jugendlichen neben ihren sportlichen Freizeitaktivitäten in der Schule und im Beruf zu unterstützen. Unsere finanzielle Förderung wird durch oben beschriebene Angebote zur Berufsorientierung ergänzt. Dabei ist es uns besonders wichtig, dass sich Jugendliche in ihrer Freizeit sportlich betätigen können, ohne den Fokus auf Bildung zur Verbesserung ihrer Zukunftschancen zu verlieren. Die individuelle Förderung durch Nachhilfelehrer, Sport-Coaches, aber auch die offene Sprechstunde in den Vereinsförderzentren erachten wir als gut durchdachtes und ganzheitliches Konzept. Im Jahr 2023 haben wir

unsere Kooperation um die Teilnahme an der »Anpfiff ins Leben Masterclass« erweitert. Damit geben wir zwei Vereinen im Raum Stuttgart die Chance, durch Workshops und Qualifizierungen den Verein mit Fokus auf der Jugendförderung weiterzuentwickeln. So tragen wir dazu bei, das »Anpfiff ins Leben Konzept« auch über die Bereichsgrenzen der Metropolregion Rhein-Neckar hinaus zu etablieren.

In unserem IT geprägten Arbeitsumfeld rücken digitales Arbeiten und digitale Freizeitgestaltung immer enger zusammen. Genau diese Entwicklung greifen wir mit unserer All for One Gaming-Community auf. Über das Alltagsgeschäft hinaus bieten wir Kollegen so eine besondere Möglichkeit des Austauschs. Aus dieser Initiative heraus gründeten wir im September 2020 unser eigenes eSports Team **All for One Gaming** und zeigen damit jungen Menschen genauso wie ihren Eltern, wie man verantwortungsvoll mit Online Gaming umgehen kann. Wir stehen für Chancengleichheit und respektvolles Miteinander im eSport und transportieren diese Botschaft kontinuierlich nach außen, wie beispielsweise durch unsere Teilnahme am **Equal eSports Festival**.

Gebrauchtes IT Equipment spenden und das Gemeinwohl stärken

Nach dem zehnjährigen Jubiläum unserer Kooperation mit der AfB gGmbH, Ettlingen (www.afb-group.de) im Jahr 2021 haben wir auch im aktuellen Geschäftsjahr die enge Zusammenarbeit mit AfB weiter fortgesetzt. Das gemeinnützige Unternehmen bereitet gebrauchtes IT Equipment auf und stellt es für den Markt wieder zur Verfügung. Über 50% der Belegschaft der AfB gGmbH sind Menschen mit Behinderung. Wir sind froh, durch diese Kooperation zur Inklusion in Deutschland beitragen zu können.

#ALLTOGETHERNOW – Schnelle Krisenhilfe mit geballter Mitarbeiterpower

Das Motto »ALLTOGETHERNOW« hat uns bereits durch die schwere Zeit der Coronapandemie begleitet und vereint uns auch heute noch in besonderen Krisensituationen. So haben wir beispielsweise im Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine oder nach den verheerenden Erdbeben in Syrien und der Türkei Anfang 2023 entsprechende Hilfen geleistet. Im Vordergrund steht dabei stets das bewundernswerte Engagement unserer Mitarbeiter, die sich in Hilfsprojekten vor Ort, durch Spendenorganisationen oder auf andere Art und Weise für die Betroffenen eingesetzt haben. Die All for One Group gewährt in diesen Fällen Sonderurlaub, beteiligt sich an den Kosten für Hilfsgüter, Fahrten und Transporte. Außerdem haben wir Spendenaufrufe in unserer Belegschaft gestartet und von Seiten des Unternehmens alle Spenden unserer Mitarbeiter verdoppelt.

Wirkungsvolles Engagement sicherstellen und Risiken minimieren

Je nach Projekt und Maßnahme kann unsere Unterstützung von »einmalig« und »punktuell« bis hin zu »dauerhaft« reichen. Unabhängig von der Dauer achten wir bei der Auswahl von Kooperationspartnern und Förderprojekten auf entsprechende Zertifizierungen. Bei der Förderung unserer Mitarbeiterprojekte versuchen wir, die Vertrauenswürdigkeit der Mittelverwendung zusätzlich durch den direkten Bezug unserer Mitarbeiter zu den einzelnen Initiativen sicherzustellen. In die Konzeption von Maßnahmen und Programmen ist die Unternehmensführung stets mit eingebunden.

Trotz dieser Vorkehrungen zur Risikobegrenzung können wir nicht zweifelsfrei ausschließen, dass unsere Fördermittel für einzelne Projekte weniger effizient eingesetzt werden als wir erwarten konnten oder gar in »falsche Hände« geraten könnten. Außerdem müssen wir damit rechnen, dass Umstände außerhalb unseres Einflussbereichs den Fortbestand des sozialen Projekts an sich gefährden, ohne dass wir bereits gewährte Fördermittel zurückerlangen und anderen Projekten zukommen lassen könnten.

GRI SRS-201-1: UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT

Unser Ausweis zum »unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert« erfolgt gemäß nachstehender Übersicht. Die Werte wurden direkt dem Konzernabschluss der All for One Group für das aktuelle Berichtsjahr entnommen und nach IFRS (International Financial Reporting Standards) ermittelt. Für Erläuterungen, Analysen und ergänzende Hinweise verweisen wir auf unseren Geschäftsbericht.

Im Vergleich zum Vorjahr haben wir unsere Berechnung an dieser Stelle verändert, was auf unsere Neubetrachtung der GRI-Anforderungen zurückzuführen ist.

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

in Mio. EUR	10/2022 – 09/2023	10/2021 – 09/2022
Einnahmen	489,6	453,3
Betriebskosten	-214,5	-203,7
Personalaufwand	-237,7	-206,0
Ertragsteuerzahlungen	-4,0	-5,8
Zahlungen an Kapitalgeber	-9,9	-9,0
Investitionen auf kommunaler Ebene	0,0	-0,1 ¹
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert	23,5	28,7

¹⁾ Spenden



GESELLSCHAFT//

POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als IT-Dienstleister sind für unsere Geschäftstätigkeit insbesondere regulatorische Auflagen und Gesetze bezüglich der Informationssicherheit zum Schutz von Persönlichkeitsrechten und der Privatsphäre maßgeblich. Doch weder in diesem noch in einem anderen Bereich sind wir in irgendeiner Form an Gesetzgebungsverfahren beteiligt.

Dr. Thomas Fischer, Geschäftsführer der allfoye Managementberatung GmbH (ein Unternehmen der All for One Group, Umsatzanteil ca. 1%), ist als Vorstand der Wirtschaftsvereinigung der Grünen e.V. in folgenden Lobbyregistern eingetragen:

Registrierter Interessenvertreter: R005751/EU-Transparenzregister: 290752950419-55

GRI SRS-415-1: PARTEISPENDEN

Wir spenden nicht an Parteien. Korrespondierende Leistungsindikatoren sind in unseren Reportingsystemen daher nicht enthalten.



GESELLSCHAFT//

GESETZES- UND RICHTLINIEN-KONFORMES VERHALTEN



Wertorientierte Führung in einem gesetzes- und richtlinienkonformen Rahmen

Unsere Unternehmenswerte bilden das Fundament unseres Governance-Modells. Entsprechend sind diese auch die Grundlage unseres Risikomanagement Systems, unseres internen Kontrollsystems und unseres Compliance Management Systems. Sämtliche Strategien und Prozesse zur Vermeidung rechtswidrigen Verhaltens werden durch diese drei Säulen unseres Governance-Modells konzernweit gebündelt und gesteuert. Das Compliance Management System dient der Befolgung und Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen sowie unserer Konformität mit internen und externen Standards. Den Kern unseres Compliance Management Systems bildet unser Verhaltenskodex. Er wurde von unseren Unternehmenswerten abgeleitet und gibt für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft einen verbindlichen Rahmen für integres und verantwortungsvolles Handeln vor.

Die All for One Group verpflichtet sich zur Einhaltung der Regeln eines fairen Wettbewerbs, welcher zudem Effizienz und Innovation fördert. Wir beteiligen uns nicht an Preisabsprachen oder anderen verbotenen Abstimmungen zum Marktverhalten von Mitbewerbern, genauso wenig wie an Maßnahmen wie Korruption, um so auf unlautere Art und Weise Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Der Verhaltenskodex deckt unter anderem die folgenden Themenfelder ab:

- Grundsätze wie die Einhaltung unserer
 Unternehmenswerte, gesetzestreues Verhalten,
 gegenseitiger Respekt, Fairness und Integrität,
 Verantwortung für unser Ansehen
- Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitbewerbern
- Sponsoring und Spenden
- Verhalten bei Interessenskonflikten
- Antikorruption
- Umgang mit Informationen insbesondere mit Insiderwissen
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Risikomanagement, Finanzen und Steuern (etwa transparente Finanzberichterstattung, Tax Compliance)
- Sozialer Fortschritt, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit

Der Verhaltenskodex steht unter https://www.all-for-one.com/de/integrity-line.html auch für Externe zum Download bereit.

Compliance-Organisation schult, berät und überwacht

Die Einhaltung des Verhaltenskodex schult, berät und überwacht unsere Compliance Organisation. Sie wird von einem Chief Compliance Officer geführt, verstärkt um das Compliance Management und Compliance Koordinatoren in den Tochtergesellschaften. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig direkt an den Vorstand über durchgeführte Schulungsmaßnahmen, Anfragen und mögliche Verstöße, getroffene Gegenmaßnahmen und deren Wirksamkeit sowie über die kontinuierliche Verbesserung des gruppenweiten Compliance Management Systems. Der Vorstand berichtet hierüber entsprechend an den Aufsichtsrat.

Kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung erachten wir als besonders wichtig, um die hohe Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems zu erhalten und weiter auszubauen. Daher werden alle Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig zu den Grundsätzen der Business Integrity geschult. Teil dieser Sensibilisierungsmaßnahmen sind die Grundsätze und Richtlinien unseres Compliance Management Systems sowie die besonders compliancerelevanten Themen wie Veranstaltungen, Geschenke und Interessenskonflikte. Die Ernsthaftigkeit dieser Themen bekräftigen wir bereits in unseren Startertrainings für neue Mitarbeiter. In der Einarbeitungsphase von neuen Führungskräften führen wir zudem spezielle Compliance Trainings durch, in denen es vor allem um Fragen der Vorbildrolle und der besonderen Sorgfaltspflicht und Verantwortung dieser Personengruppe in puncto Compliance geht.

Die Sicherheit von Daten als Basis digitaler Geschäftsprozesse

Datenschutz und Datensicherheit sind integrale Bestandteile unseres Engagements, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu gewährleisten. Täglich verarbeiten wir personenbezogene Daten von Kunden, Geschäftspartnern, Bewerbern, Anteilsinhabern und Mitarbeitern. Wir stehen in der Verantwortung, diese Daten sorgfältig zu schützen und den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), nachzukommen. Unser Datenschutz Management System wird einheitlich für die All for One Group SE und Tochtergesellschaften gesteuert. Zudem unterstützen wir mit der Implementierung unserer Lösungen auch unsere Kunden beim Schutz personenbezogener Daten. Ein Beispiel hierfür ist die Lösung »Azure Information Protection«, mit unserer Erweiterung »Data Protector for SAP«, welche die Vertraulichkeit und Integrität von Daten über Systemgrenzen hinweg sicherstellt. Dabei dokumentieren Kunden ihre Schutzmaßnahmen für personenbezogene Mitarbeiterdaten DSGVO-konform im SAP-System.

»Integrity Line« auch offen für Dritte

Für den Fall, dass es im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu gesetzeswidrigem Verhalten kommen sollte oder auch nur der Verdacht entsteht, muss gemäß unserem Verhaltenskodex der Chief Compliance Officer unverzüglich informiert werden. Um Fehlverhalten zu identifizieren und bestmöglich zu verhindern, verfügt die All for One Group außerdem über das mehrsprachige Meldesystem »Integrity Line«. Unter https://all-forone.integrityline.org ist das Hinweisgebersystem für alle Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und alle sonstigen Dritten frei zugänglich. Hier kann rechtswidriges oder nicht integres Verhalten gemeldet oder präventive Anfragen gestellt werden - selbstverständlich auch anonym. Konkrete Verdachtsmeldungen werden vertraulich durch das Compliance Management geprüft. Insbesondere um ungewollte Zahlungsabflüsse zu vermeiden, überwachen wir unsere Zahlungsströme sehr genau, um so auffällige Geschäftsvorfälle frühzeitig zu identifizieren.

Fehlverhalten wirksam sanktionieren

Jeder Mitarbeiter, der sich nicht regelkonform verhält, muss mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Diese können von Strafverfolgung bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen. Die konkreten Sanktionsmaßnahmen hängen vom Einzelfall ab. Die Sanktionierung erfolgt stets angemessen, wirksam und nachhaltig.

Um richtlinienkonformes Verhalten im Konzern sicherzustellen, setzen wir neben dem Monitoring unseres Hinweisgebersystems auch auf Maßnahmen wie anlassbezogene Untersuchungen (Case Management). Darüber

hinaus überwachen und steuern wir die Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems mittels Kennzahlen bezüglich Schulungsmaßnahmen, Schulungsteilnehmer, Compliance Anfragen sowie Compliance Vorfällen.

Qualitative Ziele mit Fokus auf kontinuierlicher Verbesserung

Mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung arbeiten wir stets daran, die Wirkungsqualität unseres Compliance Management Systems weiter zu erhöhen und das hohe Schutzniveau zu erhalten. Im Berichtsjahr 2022/23 haben wir uns daher der Anpassung unserer Compliance Organisation und der entsprechenden Prozesse an die weitere Entwicklung unserer Strategie, an unser Geschäftsmodell sowie an unsere Organisation verpflichtet. Dazu wurde unter anderem ein bereichsübergreifendes Arbeitsteam ins Leben gerufen, um compliancerelevante Prozesse in der gesamten Unternehmensgruppe noch stärker zu verankern. Im letzten Jahr hatten wir uns zudem das Ziel gesetzt, unser Schulungsangebot in Compliance Themen weiter zu digitalisieren. Dies ist uns gelungen und wir bieten inzwischen sämtliche Trainings über unsere gruppenweite E-Learning Plattform ONE Academy an.

Klar quantifizierte Ziele in Sachen »Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten« haben wir bis dato nicht erarbeitet, da wir lediglich eine geringe Anzahl an Vorgängen verzeichnen, wovon der weit überwiegende Teil auf bloße Anfragen entfällt. Wir beobachten jedoch insbesondere vor dem Hintergrund unseres deutlich erweiterten Konsolidierungskreises und dem starken Personalanstieg die zukünftige Entwicklung der Fallzahlen und der Vorgänge auch mit Blick auf sinnvoll quantifizierbare Steuerungsgrößen sehr genau.

Compliance Risiken erkennen und managen

Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Wettbewerbern, Aktionären und der Öffentlichkeit werden entscheidend von unserer guten Reputation geprägt. Unserer uneingeschränkten Verpflichtung auf Werte wie Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Diskretion, Integrität und Qualität verbunden mit der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Bestimmungen und eigenen Standards räumen wir daher eine hohe Bedeutung ein. Korruptionsfälle könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage signifikant beeinträchtigen. Daher unternehmen wir große Anstrengungen, Integrität und Fairness walten zu lassen und wirkungsvolle Kontrollmaßnahmen im Tagesgeschäft zu verankern. Zudem überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex und setzen erforderliche Aktualisierungen und Anpassungen zeitnah um

Bei der Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken fließen neben internen Informationen (z. B. aus unserer Geschäftstätigkeit) auch externe Informationsquellen (z. B. Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International) ein. Die Bewertung dieser Risiken erfolgt im Rahmen unseres Risikomanagement Systems (detailliertere Ausführungen hierzu finden sich in unserem Geschäftsbericht). Auf dieser Grundlage werden bei Bedarf weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption ergriffen. Risikomindernd erfolgt unsere Kundengewinnung überwiegend im deutschsprachigen Raum sowie in Polen und damit außerhalb von Ländern mit einem erhöhten Korruptionsrisiko. Entsprechend haben wir auch keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen mit negativen Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ermittelt. Insgesamt bewerten wir den Eintritt der Risiken von Gesetzesverstößen, insbesondere im Umfeld von Korruption als »gering«. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »ernst«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir solche Risiken als »mittel« ein, können diese jedoch keinesfalls vollständig ausschließen.

GRI SRS-205-1: AUF KORRUPTIONSRISIKEN GEPRÜFTE BETRIEBSSTÄTTEN

Im Rahmen unserer internen Revision werden jedes Jahr etwa 5 bis 10 % unserer Betriebsstätten auf mögliche Unregelmäßigkeiten wie eine Beteiligung an Preisabsprachen, andere verbotene Abstimmungen zum Marktverhalten von Mitbewerbern oder etwa die Mitwirkung an Korruptionsmaßnahmen überprüft. Bei diesen Kontrollen sind im aktuellen Berichtsjahr erneut keine Vorfälle identifiziert worden. Zudem überwachen wir Korruptionsrisiken stets auch gruppenweit im Rahmen unseres Risikomanagement Systems unter den Compliance Risiken. Ihre Eintrittswahrscheinlichkeit stufen wir aktuell als »gering«, den Schweregrad als »ernst« ein, was zu einer Gesamtrisikobewertung von »mittel« führt.

GRI SRS-205-3: KORRUPTIONSVORFÄLLE

Im Berichtsjahr 2022/23 gab es keinerlei bestätigte Korruptionsvorfälle.

GRI SRS-419-1: NICHTEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Im aktuellen Berichtsjahr 2022/23 wurden keine nennenswerten Verstöße identifiziert.

ANHANG

ANGABEN NACH ART. 8 DER EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

Umsatzerlöse

				Kriterien	für eine	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag	tlichen B	eitrag	, , ,	DSN	DSNH Kriterien	ien ntky Harr	- E					
in leuk				W/1/1			(cosysteme (10)	(CI) Jopac	andel (12)		(9	cosysteme (16)		Taxonomie- konformer Umsatzanteil, 2022/23 (18)	Taxonomie- konformer Umsatzanteil, 2021/22 (19)	Kategorie (ermöglichende Aktivitäten) (20)	Kategorie (Übergangstätig- keiten)¹ (21)
Wirtschaftstätigkeiten	(s) (s) epo	Absoluter Umsatz (3)	(4) liəJnastsamU [%]	Klimaschutz (5)	Anpasserng an den Klimaw [%] Waasser und Meeresresso	[%] Kreislaufwirtschaft (8) [%]	[%] [%]	lÖ bnu tlatləiV ədəsigoloi8 [%]	Klimaschutz (11) [V/N]	Anpassung an den Klimaw [V/V] Waasser und Meeresresso	[V/V] Kreislaufwirtschafty (14)	[V/V] [Y/V]	Biologische Vielfalt und Öl	Mindestschutz (17) [V/V]	[%]	[8]	[E]	E
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																		
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)																		
Umsatz ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	,	,	,	,	'	,	,	,	,			1	1	,			1	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	1.8	63.738	13,10%															
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	v	63.738	13,10%															
Total (A.1 + A.2)		63.738	13,10%												,	,	1	,
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN							٠.	١,			1							
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	4	424.214	86,90%			•	•				1	•		,				
Gesamt (A + B)	4	487.952	100,00%	,	'	•		,	,			'	,				1	,

50 // ANHANG ALL FOR ONE GROUP SE

Betriebsausgaben (OpEx)

in TEUR				Kriterie	n für ein	en wese	entlicher	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag	Q.)	DS oes Not	DSNH Kriterien ('Does Not Significantly Harm')	erien antly Ha	ırm')					
Wirtschaftstätigkeiten	(s) (s)	Absoluter OpEx (3)	(4) Anteil (4)	Klimaschutz (5) [%] Anassung an dep Klimawandel (6)	Anpassung an den Klimawandel (6)	[%] Kreislaufwirtschaft (8)	[%] Imweltverschumutzung [%]	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	(11) (11) (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wassser und Meeresressourcen (13) ///V Kreislaufwirtschafty (14)	. [V/V/]	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	(Y/V) Mindestschutz (17) [Y/V]	Taxonomie- konformer OpEx Anteil, 2022/23 (18)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil, 2021/22 (19)	Kategorie (ermöglichende Aktivitäten) (20)	Kategorie (Übergangstätig- keiten)' (21)
A. TAXONOMIEFÄHIGE AKTIVITÄTEN																		
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)																		
OpEx ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		1			i	1	1			1	1		1	•		-		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	1.8	2.643	%00′65															
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen	6.5	448	10,00%															
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	22	1,20%															
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3.146	70,20%															
Total (A.1 + A.2)		3.146	70,20%												1	1		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN				,			1	•	1	1		1	'	•	1	1	1	1
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.332	29,80%			1	1			,		1	1	1			1	1
Gesamt (A + B)		4.478	4.478 100,00%				1			1			1					

51 // ANHANG ALL FOR ONE GROUP SE

Investitionsausgaben (CapEx)

in TEUR				Kriterien	für eine	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag	ntlichen	Beitrag		DSNH Kriterien ('Does Not Significantly Harm')	DSNH Kriterien Not Significantly	terien cantly H	Harm')					
Wirtschaftstätigkeiten	(s) (s)əp	oluter OpEx (3)	(₽) liə1nA xΞ	(2) sturbaser	passung an den Klimawandel (6)	(8) siechaft (8)	weltverschumutzung (9)	ogische Vielfalt und Ökosysteme (10)	(۱۱) [/				weltverschumutzung (15) U Ogische Vielfalt und Ökosysteme (16)	ا] destschutz (۱۷)	Taxonomie- konformer GapEx Anteil, 2022/23 (18)	Taxonomie- : konformer CapEx Anteil, 2021/22 (19)	Kategorie (ermöglichende Aktivitäten) (20)	Kategorie (Übergangstätigk eiten) (21)
	∘⊃	dA		[%]	[%]	[%]		[%] oi8 %]	Klir Klir	//J	//J	//J	//J	I/Y] Nir	/A]			
A. I AXONOMIEFAHIGE AKTIVITATEN A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (Taxonomiekonform)																		
CapEx ökologische nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			,			'	1		,			1		1	1	·	1	1
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1	12.188	49,10%															
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen	6.5	6.136	24,70%															
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	4.428	17,80%															
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		22.752	91,60%															
Total (A.1 + A.2)		22.752	%09′16													-		,
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN	z			,		-	'	,	,							ı	1	ı
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.078	8,40%				1	•										
Total (A + B)		24.830	100,00%	1			'	•				,			'	1	1	ī

52 // ANHANG ALL FOR ONE GROUP SE

IMPRESSUM

DISCLAIMER

Dieser Bericht enthält Prognosen, Schätzungen und Erwartungen, die mit Risiken und Ungewissheiten behaftet sind. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können wesentlich von den geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbssituation vor allem in den Kerngeschäftsfeldern und Märkten, oder auch Gesetzesänderungen, können solche Abweichungen verursachen. Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Bericht enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

Sustainability

T +49 711 78 80 7-0 F +49 711 78 80 7-222 E-Mail sustainability@all-for-one.com

Inhaltlich verantwortlich

All for One Group SE Filderstadt, Deutschland

53 // IMPRESSUM ALL FOR ONE GROUP SE



All for One Group SE

Rita-Maiburg-Straße 40 70794 Filderstadt Deutschland

♦ +49 (0) 711 788 07-0

ALL-FOR-ONE.COM