All for One
2024
/25
Nachhaltigkeitsbericht

Kennzahlen
2024/25

Allgemein | Diversität | Umwelt

Umsatz
in Mio. EUR

503,7
2023/24: 511,4

Mitarbeiter
zum 30.09.2025

2.653
2023/24: 2.810

Mitarbeiterbindung
in %

90,4
2023/24: 90,9

Gesundheitsindex
in %

96,8
2023/24: 96,6

Frauenanteil
in %

38,3
2023/24: 37,4

Frauen in Führungspositionen
in %

23,6
2023/24: 21,5

Frauen in technischen Berufen
in %

32,8
2023/24: 29,9

All for One Diversity Index
zum Basiswert 100

91,4
2023/24: 87,6

Gesamtenergie-verbrauch
in MWh

19.253
2023/24: 21.058*

Energieverbrauch erneuerbare Energien
in MWh

5.441
2023/24: 3.191*

THG-Emissionen Scope 1 und 2
in t CO_2e

4.558
2023/24: 5.617*

THG-Emissionen gesamt
in t CO_2e

8.080
2023/24: 9.141*

*Angepasst

Über uns

turning technology into business success

All for One ist ein internationaler IT-, Consulting- und Service-Provider mit starkem SAP-Fokus. Mit dem klaren Anspruch, Technologie in konkreten Business-Nutzen zu wandeln, begleitet und unterstützt das branchenspezialisierte Unternehmen seine mehr als 4.000 mittelständisch geprägten Kunden aus Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz bei der nachhaltigen Unternehmenstransformation und auf ihrem Weg in die Cloud. Im Mittelpunkt steht dabei SAP S/4HANA als digitaler Kern rund um unternehmensweite und branchenspezifische Prozesse. Sowohl bei der Transformation auf SAP S/4HANA mittels des innovativen Programms CONVERSION/4 als auch im SAP-Cloud-Business ist All for One der führende SAP-Partner in Mittel- und Osteuropa.

Verantwortung übernehmen Wandel gestalten

Stefan Land
CFO

Michael Zitz
CEO

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Freunde der All for One Group,

In unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht, dem bereits achten in Folge, informieren wir umfassend über unser Umweltengagement, unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Gesellschaft sowie unsere kontinuierlichen Fortschritte bei der Integration von Nachhaltigkeit in unser Unternehmen. Für uns ist nachhaltiges Denken und Handeln nicht nur ein Schlagwort, sondern Teil des strategischen Denkens und unseres operativen Handelns. Zugleich ist Nachhaltigkeit aber auch bedeutender Teil unserer Reputation: Nur wenn wir selbst glaubwürdig handeln, können wir auch unsere Kunden dahingehend beraten und unterstützen.

Auch im Berichtsjahr 2024/25 haben wir weiter an der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gearbeitet. Dieses findet unter anderem seinen Ausdruck in der Umstellung unseres Berichtsstandards. Erstmals haben wir uns freiwillig an den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert. Das bedeutet, dass die ESRS nun vollständig unser bisheriges Berichtsrahmenwerk ersetzen, dennoch bleibt das in Deutschland geltende CSR-RUG weiterhin rechtlich maßgebend.

Die Orientierung an den neuen Berichtsvorgaben sehen wir in zweifacher Hinsicht als Chance. Einerseits, um unser bestehendes Nachhaltigkeitsmanagement auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und so inhaltliche wie organisatorische Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Andererseits wollen wir so aktiv den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel gestalten und uns für die Zukunft gut aufstellen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnten wir unsere Treibhausgas-Emissionen nach Scope 1 und 2 um 25% im Vergleich zum Basisjahr 2022/23 auf 4.558 t CO_2e reduzieren und unseren Frauenanteil in Führungspositionen von 21,5% auf 23,6% steigern.

Im ersten Halbjahr 2025 haben wir unternehmensweit die Sustayn App eingeführt, um Mitarbeitende spielerisch für Nachhaltigkeitsthemen zu begeistern und die interne Nachhaltigkeitskommunikation zu stärken. Die App legt den Fokus auf Nachhaltigkeitswissen, Gesundheit, Teamgeist und gesellschaftliches Engagement. Gesammelte Punkte konnten in Spenden für soziale und nachhaltige Projekte umgewandelt werden.

> Unsere Ergebnisse zeigen, dass wir Verantwortung übernehmen – und unsere Kunden in ihrer nachhaltigen Transformation begleiten
>
> **Michael Zitz**
> CEO

Wir sehen uns selbst auch als Enabler für die Nachhaltigkeitsperformance unserer Kunden. Die Unterstützung bei der Implementierung der bewährten Nachhaltigkeitslösungen unserer Partner SAP und Microsoft ist genauso Teil unseres Portfolios wie eigene Angebote, z.B. die Sustainability-Performance-Management-Lösung »avantum actible« oder unsere Strategieberatung Allfoye. Diese unterstützt Unternehmen umfassend bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Strategien, Prozesse und Reportings, um Nachhaltigkeit wirtschaftlich und strategisch zu verankern. Dabei werden Leistungen wie Wesentlichkeitsanalysen, Emissionsmanagement und die Integration nachhaltiger Praktiken in Geschäftsprozesse angeboten.

Wir freuen uns, wenn Sie die All for One Group und unseren Weg zu mehr Nachhaltigkeit auch in Zukunft unterstützen.

Michael Zitz
CEO

Stefan Land
CFO

Inhaltsverzeichnis

01

Allgemeine Informationen 7

1.1 Grundlagen für die Erstellung 7
1.2 Governance 9
1.3 Strategie 12
1.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen 24

02

Umweltinformationen 28

2.1 Angaben zur EU-Taxonomie 28
2.2 Klimawandel 30
Governance 30
Strategie 30
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen 32
Kennzahlen und Ziele 34
2.3 Wasser- und Meeresressourcen 37
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen 37
Kennzahlen und Ziele 37

03

Soziale Informationen 38

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens 38
Strategie 38
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen 38
Kennzahlen und Ziele 44

04

Governance Informationen 48

4.1 Unternehmensführung 48

Governance 48

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen 48

Kennzahlen und Ziele 51

Anhang 52

Impressum 58

01 Allgemeine Informationen

1.1 Grundlagen für die Erstellung

Über das berichterstattende 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«, »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).

Grundlagen der Darstellung

Geschäftsjahr
Das Geschäftsjahr 2024/25 der All for One Group SE begann am 1. Oktober 2024 und endete am 30. September 2025. Die korrespondierende Vorjahresperiode umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024. Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die vorgenannten Berichtsperioden. Im aktuellen Geschäftsjahr erzielte All for One einen Umsatz in Höhe von 503,7 Mio. EUR (Vorjahr: 511,4 Mio. EUR). Die Anzahl Mitarbeiter zum 30. September 2025 betrug 2.653 (30. Sep 2025: 2.810 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.

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

ESRS 2 BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung der All for One Group SE wird auf konsolidierter Basis erstellt. Sie orientiert sich an den für die nichtfinanzielle Berichterstattung relevanten Informationen gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)) sowie den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gemäß der überarbeiteten Version (EU) 2024/90457 vom 09.08.2024 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/34/EU. Darüber hinaus wurde von sämtlichen Erleichterungen dem ESRS »quick-fix« Delegierten Rechtsakt vom 11.07.2025 folgend Gebrauch gemacht. Eine Verortung der Nachhaltigkeitserklärung im Lagebericht gemäß ESRS 1.110 erfolgt nicht. Stattdessen wird die Nachhaltigkeitserklärung als eigenständiger Bericht erstellt und veröffentlicht. Entsprechend wurde die Erklärung gemäß §317 Abs. 2 Satz 4 HGB nicht in die inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer einbezogen.

Dieser Bericht umfasst auch die einschlägigen nationalen Umsetzungsvorschriften im HGB. Die Nachhaltigkeitserklärung bildet damit die konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung des Konzerns ab und erfüllt gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen an die nichtfinanzielle Erklärung des Mutterunternehmens im Sinne der §§ 289b–289e und §§ 315b–315c HGB. Alle berichtspflichtigen Aspekte gemäß § 289c Abs. 2 HGB – Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung – sind berücksichtigt. Der Bericht umfasst außerdem die gemäß EU-Taxonomieverordnung 2020/852 erforderlichen Angaben zu taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten. Die Ausführungen sind grundsätzlich sowohl für den Konzern als auch für das Mutterunternehmen zutreffend.

Der Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitserklärung entspricht vollständig dem Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der All for One Group SE. Damit werden sämtliche Tochterunternehmen einbezogen, die nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften in den IFRS-Konzernabschluss zu konsolidieren sind.

Aktuell bestehen keine Tochterunternehmen, die gemäß Artikel 19a Absatz 9 oder Artikel 29a Absatz 8 der Richtlinie 2013/34/EU von der jährlichen bzw. konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen sind. Ebenso liegen keine Befreiungstatbestände vor, die eine Ausklammerung einzelner Einheiten nach CSRD zulassen würden.

Die Nachhaltigkeitserklärung deckt damit die Geschäftstätigkeit der All for One Group SE und aller in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften vollständig ab. Außerdem umfasst sie – im Einklang mit ESRS 1 Abschnitt 5.1 – sämtliche relevanten Informationen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dies beinhaltet sowohl unmittelbare Geschäftstätigkeiten der All for One als auch wesentliche indirekte Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus vorgelagerten Lieferantenbeziehungen sowie nachgelagerten Aktivitäten im Kundengeschäft ergeben.

Die konkrete Darstellung der Wertschöpfungskette sowie die Analyse ihrer wesentlichen Auswirkungen sind ausführlich im Abschnitt SBM-1 erläutert, auf den an dieser Stelle verwiesen wird.

Für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung hat die All for One Group SE keine Informationen ausgelassen, die sich auf geistiges Eigentum, unternehmensspezifisches Know-how oder Innovationen beziehen könnten. Von der in ESRS 1 Abschnitt 7.7 vorgesehenen Möglichkeit, bestimmte Angaben aufgrund ihrer Vertraulichkeit nicht zu berichten, wurde keinen Gebrauch gemacht.

Alle offenzulegenden Informationen wurden vollständig bereitgestellt, sofern sie für das Verständnis wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte relevant sind.

Der Aufsichtsrat der All for One Group SE hat diesen Bericht geprüft und in seiner Bilanzsitzung vom 10. Dezember 2025 zur Veröffentlichung freigegeben. Veröffentlicht wurde diese Nachhaltigkeitserklärung zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2024/25 zur Bilanzpressekonferenz am 15. Dezember 2025. Sie ist auf der Webseite der Gruppe unter www.all-for-one.com/csr_d öffentlich abrufbar.

ESRS 2 BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Schätzungen, Annahmen und Ergebnisunsicherheiten werden bei den jeweiligen Kennzahlen erläutert. Dies umfasst die verwendeten Datenquellen, zugrunde liegende Näherungswerte sowie die wesentlichen Unsicherheiten der Datenermittlung. Bei Kennzahlen, die Informationen aus der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette enthalten, wird angegeben, wenn Schätzungen auf Basis von Branchen- oder Durchschnittsdaten vorgenommen wurden. Änderungen in der Berechnungsmethodik oder Anpassungen von Vorjahreswerten – beispielsweise aufgrund der Umstellung auf ESRS oder erkannter Fehler – werden ebenfalls kenntlich gemacht und erläutert. Damit wird Transparenz über die Auswirkungen konkreter Umstände auf die gemeldeten Daten gewährleistet.

Übersicht über entsprechende Kennzahlen

Kennzahl	Art der Schätzung oder Ergebnisunsicherheit	Seite
Strom- und Heizenergieverbrauch	Fehlende Verbrauchsinformationen werden auf Grundlage unternehmensspezifischer Daten hochgerechnet	35
Scope-3-THG-Emissionen	Umrechnungsfaktoren oder Schätzungen zur Berechnung der indirekten THG-Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette können zu Ergebnisunsicherheiten führen	36

All for One hat im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse den Standard ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer als wesentlich identifiziert, macht jedoch gemäß den »quick-fix«-Erleichterungen des delegierten Rechtsakts vom 11. Juli 2025 für Unternehmen über 750 Mitarbeitende von der Möglichkeit Gebrauch, die vollständige Berichterstattung im Berichtsjahr auszusetzen. Wesentlich sind insbesondere die Aspekte Datenschutz und Zugang zu hochwertigen Informationen sowie verantwortliche Vermarktungspraktiken. Die Gruppe verfolgt hierzu bereits etablierte Konzepte – darunter ein gruppenweites Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagementsystem sowie Grundsätze für verantwortliche Kommunikation gegenüber Kunden – und hat das Ziel, höchste Datenschutzstandards einzuhalten, Informationsqualität sicherzustellen und faire Vermarktungspraktiken zu gewährleisten. Die bestehenden Prozesse, Systeme und Ziele werden im Berichtsjahr 2026/27 in einer vollumfänglichen S4-Berichterstattung gemäß ESRS weiter ausgearbeitet und ergänzt.

Eine Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, ist dem Anhang zu entnehmen.

1.2 Governance

ESRS 2 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die All for One Group SE verfügt über ein dualistisches Führungssystem mit einem zweiköpfigen Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan mit sechs Mitgliedern, davon zwei Arbeitnehmervertreter. Hinsichtlich der Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats strebt das Gremium eine Zusammensetzung basierend auf den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an. Demnach soll mehr als die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteilseignerseite unabhängig von der Gesellschaft und ihrem Vorstand sein. Mindestens ein Anteilseignervertreter soll zudem unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sowie von der Gesellschaft und ihrem Vorstand sein. Tatsächlich trifft dies hinsichtlich der Unabhängigkeit von der Gesellschaft und ihrem Vorstand auf alle vier, in Bezug auf die Unabhängigkeit vom Mehrheitsaktionär auf zwei Anteilseignervertreter zu.

Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung und wird vom Aufsichtsrat regelmäßig kontrolliert und beraten. Die Zusammensetzung der Gremien berücksichtigt unterschiedliche berufliche Hintergründe, Branchenexpertise sowie internationale Erfahrung. Die Diversitäts- und Unabhängigkeitsanforderungen entsprechen den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie dem unternehmensspezifischen Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat.

Eine Übersicht zu Geschlechterverteilung und weiteren Diversitätskriterien findet sich in den nachfolgenden Tabellen:

Diversität im Vorstand

	10/2024 – 09/2025	10/2023 – 09/2024
Mitglieder gesamt	**2**	**3**
Frauen in %	0	0
Männer in %	100	100
Unter 30 Jahren in %	0	0
30 bis 50 Jahre in %	50	33
Über 50 Jahren in %	50	67
Quote Menschen mit Behinderung in %	0	0

Diversität im Aufsichtsrat

in %	10/2024 – 09/2025	10/2023 – 09/2024
Mitglieder gesamt	**6**	**6**
Frauen	17	17
Männer	83	83
Unter 30 Jahren	0	0
30 bis 50 Jahre	33	33
Über 50 Jahren	67	67
Quote Menschen mit Behinderung	0	0

Die Aufgaben und Zuständigkeiten von Vorstand und Aufsichtsrat der All for One Group SE in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sind in den Geschäftsordnungen der Gremien sowie in den zugrunde liegenden Governance-Grundsätzen klar definiert. Der Aufsichtsrat überwacht die strategische Ausrichtung des Unternehmens, einschließlich der Berücksichtigung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsaspekte sowie aller wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen – etwa in den Bereichen Klima, Lieferketten, Compliance, Datensicherheit und Marktentwicklung. Grundlage seiner Arbeit ist ein vom Gremium definiertes Kompetenzprofil, das sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex orientiert und Expertise in den Bereichen Unternehmensführung, Rechnungslegung, Abschlussprüfung sowie in zentralen Nachhaltigkeits- und Risikofeldern vorsieht. Neben der erforderlichen Expertise in Rechnungslegung, Abschlussprüfung und Unternehmensführung verfügt das Gremium über spezifische Fachkenntnisse zu Nachhaltigkeitsthemen, regulatorischen Anforderungen (u.a. CSRD, Taxonomie, LkSG, CSDDD) und deren Relevanz für Geschäftsmodell, Strategie und Risikolage des Unternehmens.

Besonders vertiefte Kenntnisse bestehen bei Paul Neumann und Josef Blazicek, die sich aufgrund ihrer langjährigen Führungserfahrung sowie Tätigkeiten in Aufsichtsräten und im Finanzsektor intensiv mit ESG-Themen und deren finanziellen Wirkzusammenhängen auseinandersetzen. Auch die Arbeitnehmervertreter bringen aufgrund ihrer operativen Rollen (u.a. Legal & Integrity, Ecosystem Management) substanzielle Expertise im Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, -auswirkungen und regulatorischen Anforderungen ein. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Sicherstellung des notwendigen Fachwissens erfolgt über definierte Kompetenzanforderungen, externe Schulungen und die enge Anbindung an interne Berichtssysteme für Nachhaltigkeit, Risiko, Compliance und Informationssicherheit. Dadurch ist der Aufsichtsrat in der Lage, die Festlegung und Umsetzung relevanter Ziele

sowie die Steuerung wesentlicher Risiken und Chancen wirksam zu überwachen.

Der Vorstand der All for One Group SE verfügt über umfassende fachliche und strategische Kompetenzen zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen, einschließlich Nachhaltigkeit, Compliance und Governance. Der CFO trägt die Gesamtverantwortung für ESG-Integration, Klimastrategie, Risikomanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung, während der CEO und weitere ergänzende Vorstandsmitglieder ihre Expertise in Strategieentwicklung, Technologie, HR, Consulting und Marktsteuerung einbringen. Durch diese kombinierte Kompetenzbasis ist der Vorstand in der Lage, Nachhaltigkeitsthemen wirksam in die Unternehmensführung zu integrieren und die operative Umsetzung zentraler Ziele sicherzustellen.

Diese Zuständigkeiten sind ausdrücklich in den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat, im Kompetenzprofil des Aufsichtsrats sowie in den internen Richtlinien zum Risiko-, Compliance- und Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Vorstand und Aufsichtsrat überwachen die Festlegung sowie die Fortschritte der Ziele zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis eines regelmäßigen Berichts- und Kontrollprozesses. Der Vorstand legt die Ziele fest und verantwortet deren Umsetzung, während der Aufsichtsrat – insbesondere über den Prüfungsausschuss – die Fortschritte anhand standardisierter Berichte, KPIs und Statusupdates prüft und gegebenenfalls Anpassungen anfordert. Nachhaltigkeits- und Risikokennzahlen werden dem Aufsichtsrat mindestens halbjährlich vorgelegt und bilden die Grundlage für die strategische Steuerung.

ESRS 2 GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der All for One werden regelmäßig, systematisch und adressatengerecht über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte informiert. Der Vorstand erhält fortlaufend Berichte des Nachhaltigkeitsteams sowie der verantwortlichen Fachbereiche, darunter Energie- und Emissionsdaten, Risikobewertungen, Fortschritte bei Zielerreichungen und regulatorische Entwicklungen. Der Aufsichtsrat – insbesondere der Prüfungsausschuss – wird je nach Thema quartalsweise, halbjährlich oder jährlich über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, den Status der Sorgfaltspflichten sowie die Wirksamkeit der bestehenden Konzepte, Maßnahmen und Kennzahlen unterrichtet; bei relevanten Ereignissen oder regulatorischen Änderungen erfolgt eine anlassbezogene Zwischenberichterstattung. Die Informationen werden überwiegend durch das Nachhaltigkeitsteam, das Legal Department, die Compliance-Abteilung und das Risikomanagement bereitgestellt.

Im Rahmen der strategischen Überwachung berücksichtigt der Aufsichtsrat die identifizierten Nachhaltigkeitsauswirkungen, Risiken und Chancen insbesondere bei Entscheidungen zu wichtigen Transaktionen, Investitionen und der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells. Zudem werden mögliche Zielkonflikte – etwa zwischen Wirtschaftlichkeit, Kundenanforderungen und Klimaschutz – transparent adressiert und in die Entscheidungsfindung einbezogen. Der Vorstand nutzt die bereitgestellten Informationen zur operativen Steuerung, zur Festlegung und Anpassung von Nachhaltigkeitszielen sowie zur Priorisierung von Maßnahmen im Rahmen der Unternehmensstrategie.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, mit denen sich Vorstand, Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss im Berichtszeitraum befasst haben, zählen insbesondere: die Fortschritte im Rahmen der ESG-linked Finanzierung und der daran geknüpften Scope-1- und Scope-2-Emissionsziele sowie des Ziels zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Desweiteren werden die Organe regelmäßig über die Umsetzung datenschutz- und menschenrechtsbezogener Sorgfaltspflichten (u.a. LkSG), die Wirksamkeit des Compliance- und Hinweisgebersystems, Risiken aus regulatorischen Änderungen wie CSRD und CSDDD, sowie nachhaltigkeitsbezogene Aspekte in der Lieferkette, im Rechenzentrumsbetrieb und in der Mobilität informiert.

ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist ein bedeutender Bestandteil der Unternehmensstrategie der All for One. Die gewählte Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und soll die Mitglieder des Vorstands motivieren, die strategischen Ziele der All for One effektiv und fortwährend zu verfolgen. Die Vorstandsvergütung dient außerdem der Harmonisierung der Interessen des Vorstands, der Mitarbeiter und der Aktionäre und soll die nachhaltige Steigerung der Unternehmensleistung begünstigen. Das Vergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) sowie erfolgsabhängige (variable) Komponenten. Sowohl bei der kurzfristigen (STI) als auch bei der langfristigen (LTI) variablen Vergütung ist die Möglichkeit zur Festlegung individueller finanzieller und nichtfinanzieller Zielkomponenten vorgesehen.

Seit dem Berichtsjahr 2024/25 gilt eine Ergänzung der Vorstandsanstellungsverträge, in der explizit ein LTI-Nachhaltigkeitsziel festgelegt ist. Dieses steht in direktem Zusammenhang mit den im Rahmen der ESG-linked Finan-

zierung definierten Zielen der All for One und bezieht sich somit auf ökologische wie auch soziale Aspekte. Konkret bemisst sich der Vergütungsbestandteil an der Zielerreichung bei der Senkung der Scope-1- und -2-THG-Emissionen sowie bei der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Im Jahr 2024/25 wurde auf dieser Grundlage ein Anteil von 6% des LTI in Abhängigkeit von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen ausbezahlt.

Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat, der die Ergebnisse im Rahmen der jährlichen Vergütungsfeststellung bewertet. Grundlage dafür sind interne Berichte und geprüfte Nachhaltigkeitskennzahlen, die jährlich veröffentlicht werden.

Für den Aufsichtsrat selbst bestehen keine variablen, leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile. Eine direkte Verknüpfung mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielgrößen erfolgt daher nicht.

ESRS 2 GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die wesentlichen Schritte der Sorgfaltspflicht – einschließlich Identifikation, Bewertung, Priorisierung, Maßnahmenumsetzung und Monitoring – werden in den themenspezifischen Abschnitten dieser Erklärung aufgegriffen. Die untenstehende Übersichtstabelle enthält die jeweiligen Verweise auf die entsprechenden Textabschnitte.

Kernelement der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung	Seite
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Governance	9 ff.
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Strategie	12 ff.
	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	24 ff.
	Arbeitskräfte des Unternehmens: S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	38 ff.
	Arbeitskräfte des Unternehmens: S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	40 f.
	Unternehmensführung: G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	48 f.
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen: ESRS 2 IRO-1	24 ff.
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1 Klimawandel	30 ff.
	E3 Wasser- und Meeresressourcen	37
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	38 ff.
	G1 Unternehmensführung	48 ff.

GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

All for One verfügt über ein gruppenweites Risikomanagement- und internes Kontrollsystem, das auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst. Die Erstellung der Nachhaltigkeitsdaten wird zentral durch das Nachhaltigkeitsteam unter Verantwortung der Senior Director Corporate Treasury & Investor Relations gesteuert und dezentral durch definierte Datenlieferanten in den Fachbereichen unterstützt. Die Erhebung erfolgt softwaregestützt und folgt klar definierten Rollen, Verantwortlichkeiten und Prüfschritten.

Risikomanagementansatz und Bewertungsmethodik
Das konzernweite Risikomanagementsystem ist an den Prüfungsstandard IDW PS 340 n.F. angelehnt. Auch Nachhaltigkeitsrisiken sind dabei Teil des quartalsweise überprüften Risikokatalogs. Darüber hinaus wurden diese sowie ergänzende ESG-Risiken im Zuge der ESRS-konformen doppelten Wesentlichkeitsanalyse erstmals vollständig und systematisch in einer Inside-out- und Outside-in-Perspektive bewertet.

Für die Outside-in-Bewertung folgt die Methodik dem bisherigen Unternehmensprozess (Schwere + Eintrittswahrscheinlichkeit). Für Inside-out-Risiken (Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft) wurde dieselbe Grundlogik genutzt, jedoch um ESRS-spezifische Kriterien erweitert (Umfang, Ausmaß, Unumkehrbarkeit). Parallel wurde das allgemeine Risikomanagement im Geschäftsjahr 2024/25 modernisiert und eine probabilistische Bewertungsmethodik auf Basis von Monte-Carlo-Simulationen und Value at Risk eingeführt.

Nachhaltigkeitsrisiken werden derzeit ergänzend vom Nachhaltigkeitsteam separat erfasst. Im kommenden Jahr wird geprüft, welche dieser Risiken in das konzerneinheitliche Risikomanagementsystem überführt werden sollen, um eine vollständig integrierte Betrachtung zu erreichen.

Wesentliche Risiken und Minderungsmaßnahmen
Zu den zentralen Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung gehören insbesondere fehlerhafte oder unvollständige Datenerhebungen, komplexe Scope-3-Abhängigkeiten, regulatorische Anforderungen (z.B. ESRS, CSRD, LkSG, CSDDD) sowie Reputationsrisiken bei Fehlangaben. Diese Risiken werden u.a. durch klare Verantwortlichkeiten, standardisierte Templates, interne Richtlinien, Schulungen der Datenlieferanten sowie fortlaufende Abstimmung zwischen Sustainability, Fachbereichen und Risikomanagement adressiert.

Interne Kontrollmechanismen (IKS) der Nachhaltigkeitsberichterstattung
Das interne Kontrollsystem umfasst insbesondere:

- striktes Vier-Augen-Prinzip bei Datenerfassung, Validierung und Freigabe
- mehrstufige Plausibilitätsprüfungen durch Fachbereiche, das Nachhaltigkeitsteam und Systemprüfungen im Reporting-Tool
- automatisierte Konsistenz- und Fehlertests im Accounting- und Reporting-System
- Freigabe der finalen Nachhaltigkeitsdaten durch Vorstand und Aufsichtsrat

Diese Kontrollen stellen sicher, dass die externen Berichtsanforderungen verlässlich erfüllt werden und dienen zugleich der Risikominimierung.

Einbindung in interne Prozesse und Berichterstattung an die Organe
Die Ergebnisse der Risiko- und Kontrollbewertungen fließen in die laufenden Planungs-, Steuerungs- und Berichtsprozesse ein. Der Vorstand wird regelmäßig über relevante Nachhaltigkeitsrisiken und den Stand der Berichterstattung informiert. Der Aufsichtsrat befasst sich im Rahmen seiner Überwachungsfunktion insbesondere im Prüfungsausschuss mit der Qualität des internen Kontrollsystems, wesentlichen Risiken sowie der Freigabe der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

1.3 Strategie

ESRS 2 SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

All for One ist ein führender IT-, SAP- und Transformationsdienstleister und bietet ein integriertes Portfolio aus Strategie- und Prozessberatung, Branchenlösungen, SAP- und Microsoft-Services, Cloud-Transformation, Managed Services sowie Lösungen für Cybersecurity, Data & Analytics, Künstliche Intelligenz, New Work und Customer/-Employee Experience. Das Geschäftsmodell verbindet technologische Expertise mit umfassender Transformationsbegleitung und unterstützt über 4.000 mittelständische und gehobene mittelständische Unternehmen – insbesondere aus Serienfertigung, Maschinen- und Anlagenbau, Life Sciences, Konsumgüterindustrie, Elektro- und Metallverarbeitung, Professional Services und Handel – bei der Digitalisierung und Optimierung ihrer Geschäftsprozesse. Operativ ist die Gruppe vor allem im DACH-Raum und in Polen aktiv, ergänzt durch internationale Delivery-Standorte sowie das weltweite Partnernetzwerk United-VARs. Markttrends wie der starke Anstieg von S/4HANA-Transformationsprojekten, die wachsende Nachfrage nach Cloud- und Hyperscaler-Services sowie die zunehmende Bedeutung datengetriebener und KI-gestützter Anwendungen prägen die strategische Ausrichtung auf ganzheitliche digitale Transformation und einen weiter steigenden Anteil wiederkehrender Cloud- und Supporterlöse. Für weitere Details wird auf die Ausführungen im Kapitel *Grundlagen des Konzerns* des zusammengefassten Lageberichts der All for One verwiesen.

Wertschöpfungskette der All for One
Die Wertschöpfungskette der All for One gliedert sich in eine vor-, eigen- und nachgelagerte Phase.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stehen die Beschaffung von Ressourcen und Betriebsmitteln im Mittelpunkt – darunter die Rohstoffgewinnung und Herstellung von IT-Hardware, die Bereitstellung immaterieller Vermögenswerte wie Software, Lizenzen und Know-how sowie der Aufbau der IT-Infrastruktur. Hauptakteure in dieser Phase sind die Lieferanten, einschließlich mehrstufiger Vorlieferanten.

Der eigene Geschäftsbereich umfasst die Entwicklung des Service- und Lösungsportfolios, die Konzeption und Weiterentwicklung eigener Produkte sowie Marketing-, Presales- und Vertriebsaktivitäten. Wichtige Akteure sind hier die zentralen Lieferanten und strategischen Partner SAP und Microsoft sowie die Kunden, deren Anforderungen maßgeblich die Ausgestaltung des Angebots bestimmen.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette befinden sich die Serviceerbringung und langfristige Kundenbetreuung – einschließlich Systemimplementierung, Hosting, Support und Wartung – sowie das End-of-Life-Treatment. Dieses umfasst insbesondere Datenlöschung und -archivierung sowie die Entsorgung, das Recycling oder die Weiterverwertung von Hardware. Wichtige Akteure in dieser Phase sind die Kunden selbst sowie spezialisierte Unternehmen für die weitere Behandlung der eingesetzten Betriebsmittel.

Zum 30. September 2025 beschäftigte All for One 2.653 Mitarbeiter in acht Ländern. Die Aufschlüsselung nach Region ist der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Arbeitnehmer nach geografischen Gebieten

Land	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
	2024/25
Deutschland	1.698
Europa	698
Restliche Welt	257
Gesamt	**2.653**

ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

All for One bezieht ihre wesentlichen Interessenträger systematisch in Strategie, Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsmanagement ein. Grundlage ist das Verständnis von Stakeholdern als Gruppen, die von den Aktivitäten der All for One betroffen sind oder diese beeinflussen können und daher eine zentrale Rolle für die nachhaltige Ausübung der Geschäftstätigkeit einnehmen. Die Einbindung erfolgt über etablierte Dialogformate, regelmäßige Austauschstrukturen sowie im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse, in der Stakeholderinteressen sowohl direkt als auch über ein Proxy-Verfahren abgebildet und mit Erkenntnissen aus dem laufenden Stakeholderdialog kombiniert wurden. Die Ergebnisse fließen sowohl in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms als auch in strategische Entscheidungen ein und werden den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen regelmäßig berichtet.

Nachfolgend sind die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse des Jahres 2024/25 als wesentlich identifizierten Interessenträger jeweils mit einer Beschreibung der bestehenden Dialogformate sowie deren potenzielle und tatsächliche Anliegen abgebildet.

Interne Stakeholder

Mitarbeitende

Mitarbeitende sind die zentrale Ressource der Unternehmensgruppe. Der Dialog wird laufend gepflegt über die direkten Führungskräfte, den SE-Betriebsrat, die jährliche Mitarbeiterbefragung, gruppenweite Informationsformate sowie das HR-Betreuungssystem. Ihre Anliegen betreffen vor allem Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Diversity, Gesundheit sowie Transparenz und Integrität im Unternehmen. Sie beeinflussen die strategische Ausrichtung insbesondere in sozialen und Governance-Themen sowie durch Erwartungen an moderne Arbeitswelten und Arbeitgeberattraktivität.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig in Sitzungen, Berichten und punktuellen ESG-Anfragen informiert. Er interessiert sich insbesondere für die Nachhaltigkeitsstrategie, Risikolage, regulatorische Entwicklungen, Zielerreichung sowie die Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Als Kontrollgremium wirkt er auf die Integration von Nachhaltigkeit in die strategische Ausrichtung und das interne Kontrollsystem ein.

Externe Stakeholder – Kapitalgeber und Finanzmarktakteure

Aktionäre

Aktionäre werden insbesondere über die Hauptversammlung, regelmäßige Berichterstattung und Investoren-Kommunikation informiert. Ihre Interessen fokussieren auf eine profitable und zukunftsfähige Geschäftsentwicklung, Transparenz über Risiken und Chancen sowie zu ESG-Leistungsindikatoren. Erwartungshaltungen der Anteilseigner beeinflussen strategische Entwicklungsprozesse, z.B. im Bereich Governance und langfristige Transformation.

Investoren

Investoren stehen im regelmäßigen Austausch mit All for One im Rahmen von Investorencalls, Roadshows, Konferenzen und der externen Berichterstattung. Sie haben ein starkes Interesse an Finanz- und Nachhaltigkeitskennzahlen, der Zielerreichung, der Risikosituation – inklusive ESG-Risiken – sowie an der regulatorischen Compliance (CSRD, EU-Taxonomie, LkSG). Und beeinflussen über ihre Anforderungen die Entwicklung strategischer Nachhaltigkeitsziele.

Banken

Als Anwender der Nachhaltigkeitsberichterstattung und von ESG-Regulatorik (z.B. Green Asset Ratio) stehen Banken in regelmäßigem Austausch mit All for One. Relevante Anliegen betreffen transparente Nachhaltigkeitskennzahlen, Klimarisiken, ESG-Ziele und Governance-Strukturen. Ihre Einschätzungen fließen in Finanzierungsthemen sowie in die Weiterentwicklung der Berichterstattung ein.

Externe Stakeholder – Geschäftspartner und Kunden

Partner (inkl. SAP, Microsoft, United VARs)

Partnerorganisationen setzen wesentliche Impulse für technologische und nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen. Der Austausch erfolgt über das Alliance-Management, Netzwerke wie United VARs, gemeinsame Veranstaltungen und Projektarbeit. Erwartungen betreffen die Innovationskraft, Compliance, Marktentwicklung und Zukunftsfähigkeit der Lösungen. Partner beeinflussen insbesondere die Portfolioausrichtung, Cloud-Strategien und die Integration neuer Technologien wie KI.

Lieferanten

Lieferanten – insbesondere Schlüsselpartner wie SAP und Microsoft sowie Anbieter von IT-Hardware und sonstigen Betriebsmitteln – stehen im kontinuierlichen Dialog über Einkauf, Bewertungsplattformen und verschiedene Veranstaltungsformate. Von Bedeutung sind Menschenrechte und Umweltwirkungen in der Lieferkette, Produktqualität, Innovationsfähigkeit sowie technische und regulatorische Entwicklungen. Lieferantenbeziehungen wirken sich maßgeblich auf die Portfolioentwicklung, die Servicequalität und Nachhaltigkeitsanforderungen in der Wertschöpfungskette aus.

Kunden

Der Austausch mit Kunden erfolgt fortlaufend über Kundenbetreuer, gemeinsame Projekte, Co-Creation-Formate, Veranstaltungen sowie strategische Dialoge. Kundeninteressen prägen unmittelbar die Weiterentwicklung des Portfolios – etwa hinsichtlich Digitalisierung, IT-Sicherheit, Prozessqualität, Klimafreundlichkeit der Services oder regulatorischer Anforderungen entlang ihrer eigenen Lieferketten. Zudem erwarten Kunden zunehmend belastbare Nachhaltigkeitsinformationen (z.B. zu CO_2-Fußabdrücken von Dienstleistungen).

Externe Stakeholder – Sonstige Interessenträger

Natur / Umwelt

Die Natur ist als betroffene Interessenträgerin ein zentraler Bezugspunkt der Nachhaltigkeitsstrategie. Betroffenheiten ergeben sich insbesondere durch THG-Emissionen, verursacht u.a. durch den Energieverbrauch in Rechenzentren, Ressourcenbedarf von IT-Hardware sowie Pendel- und Geschäftsreisen. Anforderungen zur Begrenzung negativer Umweltauswirkungen beeinflussen strate-

gische Ziele wie die Emissionsreduktion, die Optimierung von Cloud-Architekturen, die Energieeffizienz und Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft.

ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, welche All for One im Berichtsjahr 2024/25 unter Beteiligung verschiedener Stakeholder durchführte, konnten die für die Unternehmensgruppe wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) ermittelt werden. Um einen umfassenden Überblick der IROs sowie deren Verbindung mit Strategie und Geschäftsmodell der All for One zu ermöglichen, sind diese nachfolgend, den einzelnen thematischen Standards der ESRS zugeordnet, dargestellt. Bei der Klassifizierung ist zu beachten, dass bei der Verortung des IROs in der Wertschöpfungskette nicht immer eine klare Abgrenzung gegeben ist. Daher wird stets der Abschnitt angegeben, für den der IRO die größte Relevanz hat. Die Angabe des Zeithorizonts ist so zu interpretieren, dass sich der IRO im genannten Zeitraum frühestens realisieren wird, in der Regel aber ohne dessen Ende zu begrenzen.

ESRS E1 – Klimawandel

Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die Geschäftsaktivitäten der All for One sowohl positive als auch negative klimabezogene Auswirkungen entfalten und dass sich aus dem Klimawandel relevante Risiken und Chancen für das Unternehmen ergeben.

ESRS E1 – Klimawandel

Wesentlicher IRO	Art des IROs	Zeithorizont	Verortung in der Wertschöpfungskette	Erläuterung
Anpassung an den Klimawandel				
Positiver Klimaeinfluss durch nachhaltige IT-Lösungen	Potenzielle positive Auswirkung	mittelfristig	nachgelagert	Durch die Bereitstellung und Erweiterung klimabezogener IT-Lösungen, wie z.B. Tools zur THG-Bilanzierung und -Reduktion, unterstützt die All for One ihre Kunden bei der Senkung ihrer Klimaauswirkungen. So entsteht ein mittelbarer positiver Beitrag zur Emissionsminderung in den Wertschöpfungsketten der Kunden.
Negative Klimaauswirkungen durch energieintensive Datenverarbeitung und Rechenzentrumsbetrieb	Tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig	eigener Geschäftsbereich	Die Verarbeitung und Speicherung von Daten erzeugt erhebliche THG-Emissionen, insbesondere durch den energieintensiven Betrieb von Rechenzentren. Ohne klimafreundliche Gestaltung der zugrunde liegenden Infrastruktur – etwa durch erneuerbare Energien oder Effizienzmaßnahmen wirkt sich diese Tätigkeit negativ auf das Klima aus.
Reduktion eigener Klimaauswirkungen durch energieeffiziente Serviceerbringung	Potenzielle positive Auswirkung	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Durch die klimafreundliche Gestaltung der Serviceerbringung kann All for One ihre eigenen THG-Emissionen und damit ihre Klimaauswirkungen verringern.
Wachstumschance durch steigende Nachfrage nach klimafreundlichen IT-Services	Chance	langfristig	nachgelagert	Die zunehmende Nachfrage nach nachhaltigen IT-Lösungen und klimafreundlich erbrachten Dienstleistungen eröffnet All for One neue Marktpotenziale.
Kostenrisiko durch verschärfte klimabezogene Regulierung	Risiko	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Strengere gesetzliche Vorgaben zu Energieeffizienz, Emissionsreduktion und klimabezogenen Berichtspflichten können zu höheren betrieblichen Kosten führen. Für die All for One entstehen dadurch regulatorische Risiken, die Anpassungsaufwände und Investitionen erforderlich machen.
Finanzierungsrisiko durch Verfehlung klimabezogener Ziele und ESG-Kriterien	Risiko	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Werden klimabezogene Ziele oder ESG-Kriterien nicht erreicht, kann dies zu ungünstigeren Finanzierungsbedingungen oder Strafzahlungen führen. Dadurch können Investitionsspielräume, Zukäufe und Wachstumsmöglichkeiten der All for One eingeschränkt werden.
Reputations- und Geschäftsrisiko durch unzureichende Bereitstellung klimabezogener Emissionsdaten	Risiko	kurzfristig	nachgelagert	Wenn All for One den wachsenden Anforderungen von Kunden und weiteren Geschäftspartnern an Transparenz über dienstleistungsbezogene Emissionen oder entsprechende Zertifikate nicht nachkommt, können Geschäftsbeziehungen beeinträchtigt werden.
Klimaschutz				
Negative Klimaauswirkungen durch Geschäftsbetrieb	Tatsächliche negative Auswirkung	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Der Geschäftsbetrieb der All for One verursacht THG-Emissionen, etwa durch den Betrieb von Bürostandorten und Rechenzentren sowie durch den Bezug von Energie, Produkten und Dienstleistungen. Ergänzend führen tägliches Pendeln und Geschäftsreisen mit verschiedenen Verkehrsmitteln zu weiteren Emissionen, sodass das Unternehmen insgesamt zum Klimawandel beiträgt.
Energie				
Hoher Energieverbrauch durch Gebäudebetrieb	Tatsächliche negative Auswirkung	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Der Betrieb von Büroflächen sowie von eigenen und externen Rechenzentren führt zu einem hohen Energieverbrauch. Werden dabei nur begrenzt erneuerbare Energien eingesetzt, steigt die Abhängigkeit von konventionellen Energieträgern und verstärkt die energiebezogenen Auswirkungen des Geschäftsbetriebs.

Energieversorgungsrisiko durch externe Krisenereignisse und unzureichendes Notfallmanagement	Risiko	mittelfristig	vorgelagert	Externe Ereignisse wie Lieferantenausfälle, Stromunterbrechungen, Kriege, Umweltkatastrophen oder wirtschaftliche Konflikte können die Verfügbarkeit von Energie erheblich beeinträchtigen oder verteuern. Fehlen gleichzeitig wirksame Notfall- und Krisenmanagementmaßnahmen, besteht das Risiko, dass der All for One Energie nicht mehr in ausreichender Menge zur Verfügung steht.
Energie- und Kosteneinsparpotenzial durch effizientes Datenmanagement	Chance	langfristig	eigener Geschäftsbereich	Durch die regelmäßige Archivierung oder Löschung nicht mehr benötigter Daten lässt sich unnötig belegter Speicherplatz vermeiden, wodurch der zugehörige Energieverbrauch sinkt. Ein effizientes Datenmanagement kann somit langfristig sowohl den Energiebedarf als auch die Betriebskosten reduzieren.

Wesentliche Auswirkungen des Unternehmens

Die wesentlichen negativen Auswirkungen betreffen vor allem den indirekten Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen aus Rechenzentren und Hyperscaler-Diensten sowie den Energieverbrauch der Bürostandorte. Diese Effekte können je nach regionalen Energiequellen und klimatischen Bedingungen lokale und globale Umweltwirkungen verstärken. Über die Geschäftstätigkeit entstehen zudem Emissionen durch Reisen und durch den Betrieb der Infrastruktur. Die positiven Auswirkungen ergeben sich vor allem aus der Rolle der All for One als Enabler nachhaltiger Digitalisierung bei Kunden. Effizienzgewinne, die Reduktion von Ressourcenverbräuchen, optimierte Prozesse, automatisierte Steuerungssysteme und die Verbesserung von Datenqualität und Datennutzung können einen substanziellen Beitrag zur Emissionsreduktion entlang der Wertschöpfungsketten der Kunden leisten.

Die Auswirkungen stehen in engem Zusammenhang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell, da die Bereitstellung digitaler Services, Beratungsleistungen und IT-Infrastrukturen wesentliche Treiber sowohl negativer als auch positiver Klimaeffekte ist. Die Zeithorizonte umfassen kurzfristige Effekte wie Energieverbrauch im laufenden Betrieb und mittel- bis langfristige Effekte etwa im Zuge regulatorischer Veränderungen, steigender Kundenerwartungen oder technologischer Effizienzgewinne. All for One hat einen Anteil an diesen Auswirkungen sowohl durch eigene Tätigkeiten (z.B. Energieverbrauch der Standorte, Arbeitsweise, Rechenzentrumsauswahl) als auch durch Geschäftsbeziehungen, insbesondere in der Zusammenarbeit mit Rechenzentrumsbetreibern, Hyperscalern und Kunden im Transformationskontext.

Einfluss auf Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette

Klimaschutz ist bereits heute ein integraler Bestandteil der strategischen Weiterentwicklung des Geschäftsmodells und eine direkte Reaktion auf Chancen durch klimafreundliche Digitalisierungs- und Transformationsleistungen im Kundenkontext. Darüber hinaus wurden regulatorische und finanzierungsbezogene Klimarisiken sowie Reputationsrisiken identifiziert, die vor allem aus der steigenden Erwartungshaltung hinsichtlich Emissionsdaten, Klimazielen und Dekarbonisierungspfaden resultieren. All for One adressiert wesentliche klimabezogene Risiken und Chancen durch zahlreiche operative Maßnahmen und Konzepte, die darauf abzielen, die Serviceerbringung energieeffizienter und emissionsärmer zu gestalten. Dazu zählen die verstärkte Nutzung von Remote Work, die Optimierung interner Prozesse, Energieeffizienzmaßnahmen an Bürostandorten und die kontinuierliche Migration in die Public Cloud, die in der Regel deutlich effizientere und klimafreundlichere Infrastrukturen bietet.

Darüber hinaus spielt die nachhaltige Digitalisierung eine strategisch bedeutende Rolle. Die Gruppe unterstützt Kunden aktiv dabei, durch moderne ERP-Lösungen, Prozessdigitalisierung, Data-Analytics-Anwendungen und branchenspezifische Tools ihre eigenen Klimaschutzpotenziale zu heben. Bereits heute bietet All for One Nachhaltigkeitsberatung und verschiedene digitale Lösungen an und prüft laufend mögliche Portfolioerweiterungen mit Nachhaltigkeitsbezug. »Sustainable Transformation« ist damit ein strategischer Eckpfeiler, der sowohl Reaktionsmaßnahmen auf Klimarisiken als auch die Nutzung wesentlicher Chancen umfasst.

Kurzfristig stehen bestehende Einzelmaßnahmen zur Emissionsreduktion und Energieeffizienz im Vordergrund. Mittel- bis langfristig plant das Unternehmen zusätzlich die Ausarbeitung eines formalisierten Übergangsplans gemäß ESRS E1 sowie die Durchführung einer umfassenden Klimaresilienzanalyse, die ab dem kommenden Jahr eine strukturierte Bewertung physischer und transitorischer Klimarisiken ermöglichen soll.

Finanzielle Effekte

Aktuell zeigen sich geringe, überwiegend positive finanzielle Effekte, vor allem durch eine steigende Nachfrage nach klimafreundlichen Transformations- und Digitalisierungsservices. Negative finanzielle Auswirkungen sind im Berichtszeitraum nicht wesentlich eingetreten. Kurz- bis mittelfristig wird ein weiter wachsendes Marktpotenzial für nachhaltige IT-Services, Klima-Reporting-Lösungen

und Beratungsleistungen erwartet. Gleichzeitig könnten klimabezogene Regulierungsanforderungen, Markterwartungen oder veränderte Kundenanforderungen zu zusätzlichen Aufwänden führen. Auch potenzielle Änderungen der Arbeitsweise (z.B. geringere Reisetätigkeit) können Einfluss auf Beratungsprozesse haben. Insgesamt wird langfristig erwartet, dass die strategische Ausrichtung auf energieeffiziente Services und klimafreundliche Cloud-Lösungen die Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

Das Geschäftsmodell der All for One gilt als grundsätzlich resilient gegenüber klimabezogenen Risiken, da es auf modernen, innovationsgetriebenen und stark anpassungsfähigen Technologie- und Beratungsleistungen basiert. Transformationsdruck aus IT-, Cloud- und Regulatorik-Umfeldern wird frühzeitig erkannt und in die Weiterentwicklung des Portfolios integriert. Die geplante Klimaresilienzanalyse ab dem kommenden Jahr wird die bereits hohe strategische Anpassungsfähigkeit weiter systematisieren und klimabezogene Szenarien detailliert bewerten.

ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen

Die Wesentlichkeitsanalyse hat für die All for One negative Auswirkungen identifiziert - indirekt über die Co-Location-Rechenzentren und Hyperscaler, deren Kühlprozesse je nach Standort Wasser benötigen, sowie in geringem Umfang über die Nutzung von Leitungswasser an den eigenen Bürostandorten. All for One hat hieran lediglich einen begrenzten Anteil und keine direkte operative Einflussmöglichkeit auf wasserintensive Prozesse in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Positive Auswirkungen im Zusammenhang mit Wasser bestehen nicht.

ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen

Wesentlicher IRO	Art des IROs	Zeithorizont	Verortung in der Wertschöpfungskette	Erläuterung
Wasserverbrauch				
Wasserverbrauch durch Bürostandorte und Rechenzentren	Tatsächliche negative Auswirkung	mittelfristig	vorgelagert	Sowohl die Bürostandorte der All for One als auch die genutzten CoLocation- und Hyperscaler-Rechenzentren beanspruchen (potenziell) Wasserressourcen, insbesondere für Gebäudebetrieb und Kühlung der Hardware. In Regionen mit angespannten klimatischen oder geografischen Bedingungen kann dieser Verbrauch zur lokalen Wasserknappheit beitragen.

Angesichts der geringen Relevanz hat das Thema keinen Einfluss auf Geschäftsmodell, Strategie oder Entscheidungsfindung und es wurden keine strategischen Anpassungen vorgenommen. Kurzfristig ergeben sich keine wesentlichen finanziellen Effekte, mittel- bis langfristig beobachtet das Unternehmen lediglich potenzielle physische Risiken wie regionale Wasserknappheit, die im Rahmen der geplanten Resilienzanalyse weiter eingeordnet werden. Als Reaktion sensibilisiert das Unternehmen seine Mitarbeitenden für einen sparsamen Umgang mit Wasser und nutzt Rechenzentren, deren Kühlung kein oder kaum Wasser einsetzt. Konkrete Ziele, umfassende Konzepte oder weitergehende Maßnahmen wurden aufgrund der geringen Relevanz nicht entwickelt. Die einzige derzeit berichtbare Kennzahl umfasst den Wasserverbrauch an den Bürostandorten.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den eigenen Beschäftigten ergeben sich aus der zentralen Bedeutung der Arbeitskräfte für das Geschäftsmodell der All for One. Als wissens- und dienstleistungsorientiertes Unternehmen ist die Gruppe in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte, ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer langfristigen Bindung abhängig.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Wesentlicher IRO	Art des IROs	Zeithorizont	Verortung in der Wertschöpfungskette	Erläuterung
Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung				
Fachkräftemangel und Leistungsbeeinträchtigungen durch Fluktuation und Wettbewerbsdruck	Risiko	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Als »People Business« ist All for One stark von qualifizierten Fachkräften abhängig. Hohe Fluktuation, Abwerbungen und steigende Gehaltsbenchmarks können Teamstabilität und langfristige Kundenprojekte beeinträchtigen und so das Risiko eines Fachkräftemangels deutlich erhöhen.
Stärkung der Mitarbeiterbindung durch attraktive Arbeitsbedingungen	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Arbeitsbedingungen, die gesetzliche Anforderungen übertreffen, können die Bindung der Mitarbeitenden erhöhen und damit Fluktuations- und Rekrutierungskosten reduzieren. Gleichzeitig lassen sich krankheitsbedingte Ausfälle senken und die Produktivität steigern.
Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit				
Erhöhung von Motivation und Mitarbeiterbindung durch flexible Arbeitszeitmodelle	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen es insbesondere Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen, ihr Potenzial voll einzubringen. Dies stärkt Motivation und Bindung dieser Beschäftigtengruppen und erweitert zugleich den Bewerberpool des Unternehmens.
Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung				
Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch faire und attraktive Vergütungssysteme	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Ein Gesamtvergütungspaket aus angemessenem Gehaltsniveau sowie attraktiven monetären und nicht-monetären Benefits erhöht die wahrgenommene Fairness und Attraktivität als Arbeitgeber.
Steigende Personalkosten durch anhaltend hohe Inflation	Risiko	langfristig	eigener Geschäftsbereich	Eine dauerhaft oder wiederkehrend hohe Inflation kann zu steigenden Gehalts- und Lohnanpassungen führen. Dadurch erhöhen sich langfristig die Personalkosten der All for One.
Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit				
Negative gesundheitliche Auswirkungen durch hohe Arbeitsbelastung	Potenzielle negative Auswirkung	kurzfristig	eigener Geschäftsbereich	Phasenweise außergewöhnlich hoher Workload, etwa durch Projektdruck oder Personalmangel, kann zu einer spürbaren Beanspruchung der Mitarbeitenden führen. Diese Belastung kann zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen wie Stress, Erschöpfung oder anderen arbeitsbedingten Beschwerden führen.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit				
Geschlechterbezogene Ungleichbehandlung durch bestehende Gehaltsdifferenzen	Potenzielle negative Auswirkung	kurzfristig	eigener Geschäftsbereich	Es bestehen potenzielle geschlechterbezogene Unterschiede im Gehaltsniveau, die auf eine mögliche Benachteiligung bestimmter Geschlechter hindeuten können.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung				
Kompetenzentwicklung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch gezielte Schulungsmaßnahmen	Tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig	eigener Geschäftsbereich	Durch Schulungen und Informationsformate stärkt All for One sowohl die fachlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden als auch deren Bewusstsein für Nachhaltigkeit und relevante Anforderungen. Dies verbessert ihre Entwicklungschancen und befähigt sie zugleich, aktiv zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beizutragen.
Stärkung von Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung durch kontinuierliche Kompetenzentwicklung	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Als »People Business« ist die All for One auf hochqualifizierte Mitarbeitende angewiesen, weshalb kontinuierliche Investitionen in Aus und Weiterbildung essenziell sind. Solche Maßnahmen sichern eine hohe Leistungsfähigkeit, ermöglichen langfristige Entwicklungsperspektiven und stärken damit nachhaltig die Mitarbeiterbindung.

Unbesetzte Schlüsselpositionen durch unzureichende Nachwuchsentwicklung	Risiko	langfristig	eigener Geschäftsbereich	Im stark umkämpften Arbeitsmarkt kann es schwierig sein, Führungs- und Schlüsselpositionen extern zu besetzen. Ohne systematische Nachwuchsentwicklung steigt das Risiko, keine geeigneten internen Nachfolger zu finden – eine Herausforderung, die durch den demografischen Wandel weiter verstärkt wird.

Wesentliche Auswirkungen des Unternehmens

Wesentliche negative Auswirkungen beziehen sich insbesondere auf mögliche gesundheitliche Belastungen durch hohe Arbeitsintensität sowie Risiken unzureichender Gleichbehandlung. Positive Auswirkungen resultieren aus attraktiven Arbeitsbedingungen, fairer Vergütung, flexiblen Arbeitszeitmodellen und umfangreichen Qualifizierungsangeboten, die Motivation, Gesundheit und Bindung der Mitarbeitenden stärken. Diese Auswirkungen entstehen unmittelbar aus der eigenen Geschäftstätigkeit und setzen sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette fort, da die Erbringung der Kundendienstleistungen vollständig von der Qualität und Stabilität der Belegschaft abhängt. Die meisten Effekte wirken kurzfristig bis mittelfristig. Strukturelle Arbeitsmarkttrends werden langfristig als besonders relevant eingeschätzt.

Einfluss auf Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette

Die wesentlichen Risiken betreffen insbesondere den zunehmenden Fachkräftemangel, steigende Fluktuation, erhöhte Personalkosten aufgrund eines angespannten Arbeitsmarkts sowie potenzielle Leistungsbeeinträchtigungen durch unbesetzte Schlüsselpositionen. Als »People Business« wirken sich diese Risiken unmittelbar auf die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sowie auf die Fähigkeit zur erfolgreichen Umsetzung von Transformationsprojekten aus. Wesentliche Chancen ergeben sich aus einer gezielten Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, flexiblen Arbeitsmodellen und einer modernen Lern- und Entwicklungskultur. Strategie und Geschäftsmodell der All for One stehen in engem Zusammenhang mit diesen Faktoren. Der Erfolg beruht unmittelbar auf der Qualifikation und Motivation der Beschäftigten. Deshalb verfolgt die Gruppe zahlreiche strategische Maßnahmen zur Bindung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, darunter hybride Arbeitsmodelle, marktgerechte Vergütungssysteme, Gesundheitsprogramme sowie umfangreiche Lern- und Weiterbildungsangebote zur Bewältigung neuer technologischer Anforderungen (u.a. KI, Cloud, SAP S/4HANA) sowie Internationalisierung der Belegschaft (z.B. Delivery Standorte in Ägypten und der Türkei). Diese Maßnahmen adressieren sowohl die identifizierten negativen Auswirkungen als auch die Risiken und schaffen gleichzeitig neue Chancen. Anpassungen des Geschäftsmodells waren bisher nicht erforderlich. Vielmehr wird das Modell kontinuierlich weiterentwickelt, um die Leistungsfähigkeit der Belegschaft langfristig zu sichern.

Finanzielle Effekte

Finanzielle Effekte zeigen sich bereits heute insbesondere in steigenden Personalkosten durch Fachkräftemangel, Inflation und verstärkten Wettbewerb. Mittelfristig werden zusätzliche Effekte aus dem verstärkten Wettbewerb um Fachkräfte sowie aus regulatorischen Anforderungen erwartet. Positiv wirken sich verbesserte Bindung, höhere Produktivität und erfolgreiche Besetzung internationaler Standorte aus. Langfristig kann die Fähigkeit, Fachkräfte zu gewinnen und zu entwickeln, entscheidenden Einfluss auf Ertragslage und strategische Positionierung haben. Trotz der inhärenten Abhängigkeit vom Faktor Mensch verfügt All for One über eine hohe organisatorische Widerstandsfähigkeit. Durch kontinuierliche Investitionen in Mitarbeiterbindung, Kompetenzentwicklung, Kultur und internationale Delivery-Strukturen wird die Resilienz gegenüber zunehmender Arbeitsmarktvolatilität gestärkt. Anpassungen an Strategie oder Geschäftsmodell waren bisher nicht erforderlich, die bestehenden HR-Konzepte werden jedoch fortlaufend weiterentwickelt.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern ergeben sich aus der direkten Rolle der All for One bei der Digitalisierung, Automatisierung und IT-Sicherheit ihrer Kunden.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Wesentlicher IRO	Art des IROs	Zeithorizont	Verortung in der Wertschöpfungskette	Erläuterung
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz				
Positive Auswirkung durch hohen Datenschutzstandard für Kunden	Tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig	nachgelagert	Durch umfassende Datenschutzmaßnahmen, die teilweise über gesetzliche Anforderungen hinausgehen, gewährleistet All for One ein hohes Maß an Datensicherheit. Dies stärkt das Vertrauen der Kunden und schützt ihre Informationen zuverlässig vor Missbrauch.
Finanzielle Verluste und Reputationsschäden durch Sicherheits- und Qualitätsmängel	Risiko	kurzfristig	nachgelagert	Unzureichende Cybersecurity, Datenschutzverstöße oder fehlende Qualitätssicherung können zu Fehlern, Sicherheits-vorfällen und unzufriedenen Kunden führen. Dies birgt erhebliche Risiken für finanzielle Verluste, Reputationsschäden und sinkende Kundenzufriedenheit.
Entwicklung verlässlicher und ethischer KI-Lösungen	Chance	langfristig	nachgelagert	Mit der steigenden Bedeutung von KI und der bestehenden Kundenskepsis gegenüber potenziellen Risiken eröffnet die Entwicklung vertrauenswürdiger, ethischer KI-Lösungen erhebliches finanzielles Potenzial. Solche Angebote können Wettbewerbsvorteile schaffen und neue Marktsegmente erschließen.
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern – Zugang zu Produkten und Dienstleistungen				
Positive Auswirkung auf die digitale Integration und Transformation von KMU	Tatsächliche positive Auswirkung	mittelfristig	nachgelagert	Mit ihren IT-Dienstleistungen unterstützt die All for One kleine und mittelständische Unternehmen bei der digitalen Integration und Modernisierung ihrer Geschäftsprozesse. Damit fungiert sie als Enabler der digitalen Transformation und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Kunden.
Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern – Verantwortliche Vermarktungspraktiken				
Kundenunzufriedenheit und Marktfolgen durch unethische Vertriebspraktiken	Risiko	mittelfristig	nachgelagert	Unethische Vertriebspraktiken könnten das Vertrauen der Kunden in die All for One untergraben und zu Unzufriedenheit oder dem Verlust von Geschäftsbeziehungen führen.

Wesentliche Auswirkungen des Unternehmens

Positive Auswirkungen entstehen insbesondere durch hohe Datenschutz- und Sicherheitsstandards, die verantwortungsvolle Implementierung digitaler Lösungen sowie durch die breite Zugänglichkeit der angebotenen Services, die zur digitalen Integration und Effizienzsteigerung insbesondere bei mittelständischen Unternehmen beitragen. Potenziell negative Auswirkungen können aus Datenschutzverletzungen, Sicherheitsmängeln oder unethischen Vertriebspraktiken entstehen, die Kundeninteressen beeinträchtigen oder zu Vertrauensverlusten führen könnten. Diese Auswirkungen stehen in direktem Zusammenhang mit der Art der erbrachten Dienstleistungen und treten kurzfristig bis mittelfristig auf. Strukturelle Reputations- und Sicherheitsfragen haben zudem langfristige Bedeutung.

Einfluss auf Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette

Die wesentlichen Risiken beziehen sich vor allem auf mögliche finanzielle Verluste, Reputationsschäden oder Vertragsrisiken im Falle von Datenschutz- oder Qualitätsmängeln sowie auf Unzufriedenheit der Kunden infolge unethischer Vermarktungs- oder Vertriebspraktiken. Chancen ergeben sich aus der Entwicklung und Bereitstellung zuverlässiger, sicherer und ethischer digitaler Lösungen, einschließlich verantwortungsvoller KI-Anwendungen, die Kundenbindung stärken und zusätzliche Marktpotenziale eröffnen. Diese IROs wirken unmittelbar auf das Geschäftsmodell, das auf langfristigem Vertrauen und stabilen Kundenbeziehungen basiert.

Strategie und Geschäftsmodell der All for One sind eng mit diesen Faktoren verknüpft: Als Transformations- und IT-Partner ist Kundenzufriedenheit ein zentrales strategisches Ziel. Datenschutz, Informationssicherheit und ethische Vermarktung sind feste Bestandteile der Unternehmenspraxis und werden fortlaufend überwacht und weiterentwickelt. Da diese Standards bereits etabliert sind, führten die identifizierten IROs im Berichtsjahr zu keinen Änderungen im Geschäftsmodell oder in der strategischen Ausrichtung. Die kontinuierliche Optimierung sicherer, effizienter und verantwortungsvoller Services sowie die Entwicklung verlässlicher KI-basierter Lösungen bieten weiterhin finanzielles Potenzial und stärken die Marktposition.

Finanzielle Effekte
Finanzielle Effekte zeigen sich vor allem in Form von Reputations- und Vertragsrisiken im Falle negativer Vorfälle sowie in einem wachsenden Nachfragepotenzial nach sicheren und ethisch einwandfreien digitalen Lösungen. Mittelfristig werden zusätzliche Effekte aus neuen regulatorischen Vorgaben erwartet. Langfristig hängt die finanzielle Entwicklung maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt, Sicherheit, Datenschutz und verantwortungsvolle Technologien kontinuierlich zu gewährleisten. All for One verfügt über eine hohe Resilienz, da Markttrends, Kundenanforderungen und technologische Entwicklungen laufend beobachtet und in die Serviceentwicklung integriert werden. Die Weiterentwicklung bestehender Governance- und Sicherheitsprozesse stellt sicher, dass auch künftig auf neue Anforderungen schnell reagiert werden kann. Änderungen der wesentlichen IROs gegenüber dem Vorjahr ergeben sich nicht, da die doppelte Wesentlichkeitsanalyse erstmals vollständig nach ESRS durchgeführt wurde und keine zusätzlichen unternehmensspezifischen Themen identifiziert wurden.

ESRS G1 – Unternehmensführung

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance ergeben sich aus der zentralen Bedeutung einer integren, wertorientierten und verantwortungsvollen Unternehmensführung für das Geschäftsmodell der All for One.

SRS G1 – Unternehmensführung

Wesentlicher IRO	Art des IROs	Zeithorizont	Verortung in der Wertschöpfungskette	Erläuterung
Unternehmenskultur				
Positive Auswirkung durch werteorientierte Unternehmenskultur und ethisches Geschäftsverhalten	Tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig	nachgelagert	Eine konsequent gelebte, werteorientierte Unternehmenskultur stärkt das Vertrauen von Kunden und Mitarbeitenden in verantwortungsbewusstes Wirtschaften. Sie setzt zugleich klare Standards für ethisches Handeln in der IT-Beratung und prägt das professionelle Selbstverständnis der All for One.
Starke Geschäftsbeziehungen durch solide Governance und klare Richtlinien	Chance	langfristig	nachgelagert	Robuste Governance-Praktiken schaffen eine starke Unternehmenskultur mit klaren Vorgaben für das Handeln aller Mitarbeitenden. Sie erhöhen zugleich Transparenz, Vertrauen und Glaubwürdigkeit gegenüber Kunden und anderen Geschäftspartnern.
Leistungssteigerung durch vielfältige und divers besetzte Teams	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Diverse Teams und vielfältige Perspektiven verbessern nachweislich die Entscheidungsqualität und Leistungsfähigkeit. Besonders Diversität im Management kann daher maßgeblich zum ökonomischen Erfolg der All for One beitragen.
Stärkung von Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität durch gelebte Unternehmenskultur	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Eine starke, gelebte Unternehmenskultur mit klaren Werten sowie transparenten Karriere- und Führungsprinzipien fördert Identifikation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dies stärkt die Mitarbeiterbindung und erleichtert zugleich die Gewinnung neuer Talente und High Potentials.
Stärkung von Vertrauen, Leistungsfähigkeit und Veränderungsfähigkeit durch wirksame Führung	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Ein konsistentes, werteorientiertes Führungsleitbild steigert Vertrauen, Produktivität und Arbeitsqualität. Gleichzeitig beschleunigt aktiv vorgelebtes Führungsverhalten die Umsetzung organisatorischer Veränderungen und stärkt die Transformationsfähigkeit der All for One.
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)				
Stärkung von Regelkonformität und Risikoprävention durch wirksames Compliance- und Hinweisgebersystem	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Ein robustes Compliance Management System mit offen zugänglichem Hinweisgebersystem ermöglicht es, Regelverstöße frühzeitig zu erkennen und wirksam gegenzusteuern. Dies stärkt die Integrität des Unternehmens, reduziert Risiken und kann finanzielle Nachteile vermeiden.
Management der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken				
Positive Auswirkung durch klare Verhaltensstandards und menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette	Tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig	vorgelagert	Durch einen verbindlichen Code of Conduct, eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung und den Einsatz externer Bewertungsdienste schafft All for One klare Anforderungen und Transparenz in der Lieferkette. Dies stärkt faire Lieferantenbeziehungen und reduziert das Risiko von Menschenrechtsverstößen.
Negative Auswirkungen durch unzureichende Umwelt- und Menschenrechtsstandards in der Lieferkette	Potenzielle negative Auswirkung	mittelfristig	vorgelagert	Die Herstellung und der Transport von IT-Hardware können Umweltbelastungen sowie Risiken für Menschenrechte bei einzelnen Zulieferern verursachen. Fehlen gruppenweit gültige Einkaufsstandards und systematische Prüfprozesse, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass All for One an solchen negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt beteiligt ist.
Betriebliche und finanzielle Abhängigkeit von Schlüsselpartnern	Risiko	mittelfristig	vorgelagert	Die starke Abhängigkeit von wenigen zentralen Lieferanten macht All for One empfindlich gegenüber strategischen Änderungen, Investitionsschwankungen oder Verzögerungen bei Auschreibungen dieser Partner. Solche Entwicklungen können zu Auftragsrückgängen, geringerer Profitabilität und organisatorischen Konsequenzen wie Personalüberhängen oder Be-schäftigungsunsicherheit führen.

Stärkung stabiler Geschäftsbeziehungen durch aktives Stakeholder- und Lieferantenmanagement	Chance	mittelfristig	vorgelagert	Durch die gezielte Auswahl nachhaltig agierender Lieferanten und den regelmäßigen Austausch mit Stakeholdern – etwa über Kundenevents, Investorenformate oder Lieferantenbefragungen – kann All for One vertrauensvolle und langfristige Geschäftsbeziehungen aufbauen. Gleichzeitig ermöglicht der kontinuierliche Dialog, frühzeitig auf Markt- und Umfeldveränderungen zu reagieren.
Sicherung der Geschäftskontinuität durch proaktives Technologie- und Marktmonitoring	Chance	langfristig	vorgelagert	In einem dynamischen IT-Markt mit stetig neuen Technologien und regulatorischen Anforderungen ermöglicht ein proaktiver Ansatz der All for One, Kundenbedürfnisse frühzeitig zu antizipieren. Dies stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und unterstützt eine nachhaltige Geschäftskontinuität.
Korruption und Bestechung				
Stärkung von Integrität und Risikoprävention durch erweiterte Compliance-Maßnahmen	Chance	mittelfristig	eigener Geschäftsbereich	Durch Anti-Korruptionsrichtlinien und weitere Compliance-Maßnahmen, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen, kann All for One Risiken frühzeitig reduzieren und ihre unternehmerische Integrität stärken. Dies fördert Vertrauen bei Kunden und Partnern und unterstützt eine stabile, regelkonforme Geschäftsentwicklung.

Wesentliche Auswirkungen des Unternehmens
Positive Auswirkungen entstehen insbesondere durch eine gelebte werteorientierte Unternehmenskultur, hohe Integritätsstandards und klare Governance-Strukturen, die Vertrauen, Leistungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft innerhalb der Organisation stärken. Ebenso tragen ein robustes Hinweisgebersystem sowie klare Verhaltens- und Sorgfaltsstandards in der Lieferkette zu Regelkonformität, Risikoprävention und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken bei. Potenzielle negative Auswirkungen können vor allem im Lieferkettenkontext auftreten, etwa durch unzureichende Umwelt- oder Menschenrechtsstandards bei Zulieferern, die in Einzelfällen mittelbare Auswirkungen auf Menschen und Umwelt haben könnten.

Einfluss auf Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette
Die wesentlichen Risiken umfassen zum einen mögliche Verstöße gegen regulatorische Anforderungen, insbesondere in Bezug auf Compliance, Menschenrechte und Hinweisgeberschutz, sowie zum anderen die betriebliche oder finanzielle Abhängigkeit von Schlüsselpartnern, deren Technologie- und Markttrends direkten Einfluss auf das eigene Leistungsportfolio haben. Chancen ergeben sich aus einer diversitätsorientierten Führungskultur, stabilen Lieferantenbeziehungen, einem wirksamen Compliance-Management sowie aus Governance-Initiativen, die Unternehmensleistung und Arbeitgeberattraktivität stärken.

Als IT- und Transformationsexperte ist All for One in hohem Maße darauf angewiesen, dass Kunden, Partner, Banken und weitere Stakeholder ihr vertrauen. Solide Governance, Ethik, Compliance und menschrechtskonforme Lieferketten sind daher Grundvoraussetzung für die Geschäftskontinuität. Die Verantwortungsbereiche innerhalb von ESRS G1 stehen zugleich in Wechselwirkung mit den Personalthemen aus ESRS S1 und Kundenbeziehung aus ESRS S4 sowie mit Umweltthemen wie ESRS E1 und ESRS E4. Im Berichtsjahr ergaben sich aus den wesentlichen IROs keine strategischen oder strukturellen Anpassungen, da die zugrunde liegenden Themen integraler Bestandteil der bestehenden Unternehmensführung sind. Für den Bereich Lieferkettenmanagement besteht jedoch weiterhin Anpassungsbedarf im Hinblick auf zukünftige rechtliche Entwicklungen, die laufend überwacht und bei Bedarf in Prozesse integriert werden.

Finanzielle Effekte
Kurzfristige finanzielle Effekte zeigen sich insbesondere in Form von Aufwendungen für Compliance- und Sorgfaltspflichten sowie potenziellen Risiken aus Partnerabhängigkeiten. Mittel- und langfristig entstehen finanzielle Chancen durch eine starke Governance-Kultur, die Mitarbeiterbindung, Kundenzufriedenheit und die Stabilität der Lieferkette fördert. Gleichzeitig minimiert ein wirksames Compliance-System das Risiko kostspieliger Rechts- oder Reputationsvorfälle. Die Resilienz der Governance-Strukturen ist insgesamt hoch, da Prozesse, Richtlinien und Überwachungsmechanismen etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

1.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

All for One führte im Geschäftsjahr 2024/25 erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) vollständig gemäß den Anforderungen der ESRS (insb. ESRS 1 Kapitel 3) durch. Das Verfahren orientierte sich auch an den EFRAG

Implementation Guidance Papers IG1 und IG2 sowie den einschlägigen Vorgaben zur menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflicht. Ziel des Prozesses war, sämtliche wesentlichen IROs systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren, sodass eine fundierte Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, das Risikomanagement und die strategische Unternehmenssteuerung geschaffen wird. Die Analyse umfasste sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsthemen der ESRS sowie die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, einschließlich aller konsolidierten Gesellschaften und relevanter Geschäftsbeziehungen.

Der Prozess gliederte sich grob in folgende Schritte:

1) Vorbereitung: Definition von Umfang, Wertschöpfungskette, Themenliste und IRO-Basis.
2) Stakeholdereinbindung: Integration relevanter Anspruchsgruppen, direkt sowie über ein Proxy-Verfahren.
3) Bewertung der Auswirkungen: Analyse tatsächlicher und potenzieller negativer und positiver Auswirkungen im Rahmen der Materialität der Auswirkungen.
4) Bewertung der Risiken und Chancen: Betrachtung wesentlicher Risiken und Chancen im Rahmen der finanziellen Materialität.
5) Priorisierung und Ergebnisdokumentation: Identifikation der wesentlichen IROs als Grundlage für die Offenlegung.

1) Vorbereitung

Zu Beginn der Analyse wurden der Scope und die methodischen Grundlagen festgelegt. Die Betrachtung umfasste alle konsolidierten Gesellschaften der All for One sowie die komplette vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wie in SBM-1 dieses Berichts beschrieben. Bei der Auswahl der zu betrachteten Themen orientierte sich das Unternehmen an der Übersicht gemäß ESRS 1 AR 16, und sektorspezifischen Reportingstandards (SASB, IFRS), ergänzt durch Ergebnisse aus früheren Wesentlichkeitsanalysen. Für jedes Thema wurde eine Liste potenzieller relevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen erstellt, wobei neben den zuletzt genannten Quellen auch interne Risiko- und Compliance-Themen und die Ergebnisse einer umfassenden Branchenrecherche berücksichtigt wurden. Außerdem wurden zur Ermittlung von Risiken und Chancen der Zusammenhang zu Auswirkungen oder Abhängigkeiten analysiert (z.B. Fachkräfte, Energieversorgung, IT-Sicherheit, regulatorische Anforderungen).

2) Stakeholdereinbindung

Nachdem in internen Workshops die für All for One relevanten Stakeholder identifiziert wurden, konnten diese teilweise direkt, in der Regel aber indirekt über ein Proxy-Verfahren bei der Bewertung der IROs beteiligt werden. Als Vertreter für die Interessengruppen wurden Mitarbeitende mit direktem Stakeholderkontakt ausgewählt (z.B. Experte aus dem Einkauf als Proxy für Lieferanten). Neben den internen Experteneinschätzungen wurden Erkenntnisse aus etablierten Dialogformaten und externen Analysen berücksichtigt. Die Interessen und Betroffenheiten der Stakeholder flossen in die Identifikation und Bewertung der IROs ein.

Wesentliche Stakeholder sind:

- Mitarbeiter
- Kunden
- Aktionäre
- Investoren
- Banken
- Lieferanten
- Partner
- Aufsichtsrat
- Natur/Umwelt

3) Bewertung der Auswirkungen

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte gemäß ESRS 1 Kapitel 3.4 anhand eines formalisierten Scoringsystems, das zwischen tatsächlichen und potenziellen sowie negativen und positiven Auswirkungen unterscheidet. Für negative tatsächliche Auswirkungen wurden die drei Schweregradkomponenten Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit herangezogen. Potenzielle negative Auswirkungen wurden zusätzlich um die Eintrittswahrscheinlichkeit ergänzt. Jede Bewertungsdimension wurde auf einer qualitativ hinterlegten 5-Punkte-Skala eingestuft. Positive Auswirkungen wurden analog bewertet, jedoch ohne das Kriterium der Unabänderlichkeit. Zur Ermittlung der Materialitätswerte wurden die Bewertungen der Schweregradkomponenten zu einem Durchschnittswert zusammengeführt. Bei potenziellen Auswirkungen wurde der Durchschnittswert anschließend additiv mit der Wahrscheinlichkeit kombiniert, um eine konsistente Methodik analog zum Risikomanagement zu gewährleisten.

Für potenziell negative Auswirkungen mit Menschenrechtsbezug wurde der Schweregrad gemäß ESRS 1 AR 11 mit einem Faktor von 1,5 gewichtet, um dem Vorrang des Schweregrads gegenüber der Wahrscheinlichkeit Rechnung zu tragen. Die Wesentlichkeitsschwellenwerte wurden differenziert festgelegt: Für tatsächliche Auswirkungen bei einem Score von ≥ 3, für potenzielle Auswirkungen bei ≥ 7. Diese Trennung wurde notwendig, da sich die Skalenbreite aufgrund der Wahrscheinlichkeitskomponente unterscheidet. Zusätzlich wurden Standardabweichungen und Bewertungsanzahlen herangezogen, um Abweichungen zu prüfen, länderspezifische Besonderheiten zu erkennen und die Robustheit der Ergebnisse sicherzustellen.

4) Bewertung der Risiken und Chancen
Die Bewertung finanzieller Risiken und Chancen erfolgte gemäß ESRS 1 Kapitel 3.5 und wurde eng mit der bestehenden Methodik des gruppenweiten Risikomanagements verzahnt. Eintrittswahrscheinlichkeit und finanzielles Ausmaß wurden jeweils auf einer qualitativ hinterlegten 5-Punkte-Skala bewertet. Für das finanzielle Ausmaß wurden potenzielle Effekte auf EBIT, Cashflow, Kostenstruktur, Investitionsbedarf sowie Umsatzpotenziale zugrunde gelegt. Die Skalen orientieren sich weitgehend an den bestehenden Risikomanagementstandards und wurden um ESG-spezifische Aspekte ergänzt. Zur Ermittlung des Materialitätswerts wurden die beiden Dimensionen additiv kombiniert. Die Wesentlichkeitsschwelle wurde bei ≥ 6 gesetzt.

Trotz der ähnlichen Grundlogik in der Bewertung bei finanzieller Wesentlichkeit und potenziellen Auswirkungen erfolgte die Festlegung der Schwellenwerte bewusst differenziert. Die Bewertung finanzieller Risiken und Chancen orientiert sich erfahrungsgemäß stärker an belastbaren Daten, etablierten Steuerungsprozessen und vorsichtigen Einschätzungen, sodass der Medianwert von 6 auch aus praktischer Sicht eine realistische Trennschärfe bietet. Auswirkungen werden dagegen häufig normativ, vorsorgeorientiert und damit tendenziell strenger beurteilt als finanzielle Kennzahlen. Ein identischer Schwellenwert hätte daher dazu geführt, dass eine große Zahl moderat ausgeprägter Impact-Themen als wesentlich eingestuft worden wäre. Dies hätte die Priorisierung verzerrt und die Aussagekraft der Impact-Wesentlichkeit verwässert.

Die aggregierten Bewertungswerte wurden anschließend analysiert und hinsichtlich Bewertungsanzahl, Standardabweichung und potenzieller länderspezifischer Unterschiede plausibilisiert. Durch diese methodische Verknüpfung der finanziellen Wesentlichkeit mit dem bestehenden Risikomanagement entsteht eine konsistente und prüfungssichere Basis für die Ableitung wesentlicher Risiken und Chancen.

5) Priorisierung und Ergebnisdokumentation
Auf Basis der aggregierten Bewertungen wurden alle Auswirkungen, Risiken und Chancen mit ihren jeweiligen Materialitätswerten gegenüber den festgelegten Schwellenwerten abgeglichen und anschließend als wesentlich oder nicht wesentlich eingestuft. Das Ergebnis ist eine priorisierte Liste wesentlicher IROs, die sowohl die Grundlage für die Auswahl der relevanten ESRS-Themenstandards als auch der berichtspflichtigen Angabepunkte bildet. Es konnten wesentliche IROs innerhalb der Themenstandards ESRS E1 – Klimawandel, ESRS E3-Wasser- und Meeresressourcen, ESRS S1- Arbeitskräfte des Unternehmens, ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer sowie ESRS G1 – Unternehmensführung ermittelt werden. Es werden nur die Datenpunkte für die Offenlegung berücksichtigt, die direkt mit einem wesentliche IRO verknüpft sind. Eine ausführliche Auflistung aller wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen inklusive Zuordnung zu den entsprechenden Unter-Unter-Themen ist den Angaben zu ESRS 2 SBM-3 zu entnehmen. Auch die Verortung der IROs innerhalb der Wertschöpfungskette sowie eine Angabe des Zeithorizonts finden sich dort.

Über die reine Berichtspflicht hinaus entfalten die Ergebnisse der DMA eine strategische und operative Wirkung. Die Analyse liefert wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, indem sie potenzielle neue Fokusfelder, Handlungsbedarfe und Chancen identifiziert. Gleichzeitig können anhand der Ergebnisse Unterschiede zwischen einzelnen Ländern oder Gesellschaften sichtbar werden, die ein differenziertes Vorgehen erfordern. Durch die enge Einbindung von Stakeholder-Stellvertretern und Tochtergesellschaften entsteht zudem eine erhöhte Sensibilität für Nachhaltigkeitsthemen, wodurch bereits während der DMA vereinzelt Impulse für Maßnahmen oder Anpassungsbedarfe angestoßen wurden.

Ein besonderer Stellenwert kommt dem Zusammenspiel mit dem gruppenweiten Risikomanagement zu. Während des Prozesses konnten einzelne Risiken identifiziert werden die nicht oder zumindest nicht im selben Detailgrad – beispielsweise solche aus der Lieferkette oder aus langfristigen Umweltveränderungen – im bisherigen System abgedeckt waren. Um eine Doppelstruktur zu vermeiden und eine ganzheitliche Risiko- und Chancensteuerung zu gewährleisten, werden die Erkenntnisse der DMA daher systematisch an das zentrale Risikomanagement zurückgespielt. So wird sichergestellt, dass relevante Nachhaltigkeitsrisiken in die kontinuierlichen Überwachungs-, Bewertungs- und Berichtsprozesse des Risikomanagements eingebunden und dadurch dauerhaft berücksichtigt werden. Damit bildet die DMA nicht nur die Basis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, sondern wirkt unmittelbar auf strategische Entscheidungen, Maßnahmenplanung, Risikoüberwachung und die Weiterentwicklung bestehender Prozesse. Sie ist wesentlicher Bestandteil eines integrierten Steuerungssystems, das ökonomische und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte gemeinsam betrachtet. Eine Überprüfung der Analyse erfolgt im nächsten Jahr.

ESRS 2 IRO-2: In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die folgende Tabelle enthält einen vollständigen Index aller Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung der All for One auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse berichtet werden. Für jede Angabepflicht werden die jeweilige Fundstelle (Seitenzahl) angegeben. Angabepflich-

ten, die gemäß den Einführungserleichterungen im ersten Anwendungsjahr trotz festgestellter Wesentlichkeit noch nicht berichtet werden, sind in der Tabelle nicht aufgeführt. Dies betrifft insbesondere sämtliche Angabepflichten des ESRS S4.

Thema	Abschnitt	Angabepflicht	Seite
Umweltinformationen			
Klimawandel	Governance	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	10, 30
	Strategie	Übergangsplan für den Klimaschutz	30 f.
		Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	31 f.
	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	24 ff.
		Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	32 f.
		Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	33 f.
	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	34 f.
		Energieverbrauch und Energiemix	35
		THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	36 f.
Wasser- und Meeresressourcen	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	37
		Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	37
		Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	37
	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	37
		Wasserverbrauch	37
Soziale Informationen			
Arbeitskräfte des Unternehmens	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	13 ff.
		Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	38
	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	38 ff.
		Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	40 f.
		Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	41 f.
		Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit	42 ff.

		den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	
	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	44 f.
		Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	45 f.
		Diversitätskennzahlen	46 f.
		Angemessene Entlohnung	47
		Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	47
		Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	47
Governance Informationen			
Unternehmensführung	Governance	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	9 f.
	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	24 ff.
		Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	48 f.
		Management der Beziehungen zu Lieferanten	49 f.
		Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	50
	Kennzahlen und Ziele	Korruptions- oder Bestechungsfälle	51
		Zahlungspraktiken	51

02

Umwelt-informationen

2.1 Angaben zur EU-Taxonomie

Gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 und den zugehörigen delegierten Rechtsakten (EU-Taxonomie) ist nachfolgend beschrieben, inwiefern und in welchem Umfang die aktuellen Geschäftsaktivitäten der All for One mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach vorgenannter Verordnung als ökologisch nachhaltig einzustufen sind. Dies umfasst ökologisch nachhaltige Umsatzerlösen, Investitionen (CapEx) und Betriebsaufwendungen (OpEx). Die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit und -konformität sowie die korrespondierende Ermittlung der erforderlichen Kennzahlen basieren auf einer detaillierten Analyse unserer Geschäftsaktivitäten der All for One und der entsprechenden technischen Bewertungskriterien aller sechs Umweltziele sowie der zusätzlichen Anforderungen (Do no significant harm; Minimum safeguards) der oben genannten Verordnungen.

Beurteilung der Taxonomiefähigkeit und der Taxonomiekonformität

Die Ermittlung der taxonomiefähigen und -konformen Tätigkeiten wird in der All for One durch ein interdisziplinäres Team durchgeführt. Im Rahmen des Beurteilungsprozesses werden alle Geschäftstätigkeiten gruppenweit untersucht und zunächst diejenigen identifiziert, die sich den in der EU-Taxonomie beschriebenen Wirtschaftsaktivitäten zuordnen lassen. Dazu gehören Aktivitäten des Kerngeschäfts wie Teile der Managed Cloud Services, welche aus CoLocation Datacenter in Verbindung mit Rechenzentren großer Public Cloud Service Provider erbracht werden. Diese lassen sich »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« des Annex 1 zur Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zuordnen. Eine weitere Kernaktivität ist die Vermietung von IT-Hardware, welche durch eine Tochtergesellschaft der All for

One erbracht wird und der Beschreibung von »5.5 Produkt als Dienstleistungen und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle« des Annex 2 zur Delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 entspricht. Darüber hinaus konnten einige sekundäre Aktivitäten Tätigkeitsbeschreibungen der EU-Taxonomie zuordnet und entsprechend als taxonomiefähig einstuft werden. Dabei handelt es sich um »6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen« sowie »7.7 Erwerb von Eigentum an Gebäuden« der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139.

Die Datenerhebung erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS, insbesondere nach IFRS 16) und wird für diese Erklärung direkt der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2024/25 entnommen. Umsätze und Ausgaben werden den entsprechenden Tätigkeiten zugeordnet und auf ihre Wesentlichkeit überprüft. Über die Methodiken der Rechnungslegung sowie über die Bestandteile unserer Erlöse und Aufwendungen informiert die All for One im Konzernanhang unter Textziffer E.1.

Erläuterungen zu den Umsatzerlösen

Von den gesamten Cloud Services und Support Erlösen können die oben beschriebenen Managed Cloud Services der Tätigkeit 8.1 nach EU 2021/2139 zugeordnet werden. Weitere Clouderlöse, die nicht auf diese Tätigkeit entfallen, können nicht als taxonomiefähig klassifiziert werden. Die technischen Bewertungskriterien der Aktivität 8.1. gemäß Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 konnten in diesem Berichtsjahr aufgrund fehlender Nachweise der Rechenzentrumsbetreiber nicht erfüllt werden. Die Umsatzerlöse aus IT-Hardwarevermietung lassen sich in ihrem gesamten Umfang der Beschreibung der Tätigkeit 5.5 nach EU 2023/2486 zuordnen. Auch für diese Aktivität können keine ausreichenden Nachweise vorgelegt werden, die eine Taxonomiekonformität bestätigen. Insgesamt konnten 16,1% der Umsatzerlöse als taxonomiefähig, davon 0% als taxonomiekonform, identifiziert werden.

Erläuterungen zu den Betriebsausgaben (»OpEx«)

Unter den Betriebsausgaben sind 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 jedoch nicht unter den Betriebsausgaben gemäß EU-Taxonomie aufzuführen. Daher sind die zuletzt genannten Kostenbestandteile nicht in den Angaben enthalten. Da All for One bis dato keine Forschung und Entwicklung im engeren Sinne betreiben, sind darin auch solche Betriebsausgaben nicht enthalten.

Die Betriebsausgaben, der als taxonomiefähig eingestuften Geschäftsaktivität 8.1 nach EU 2021/2139, umfassen primär die Aufwendungen für Wartung im Zusammenhang mit der Cloudinfrastruktur. Diese unterscheiden sich daher wesentlich von den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung (Gesamtkostenverfahren) ausgewiesenen Aufwendungen. Analog zu den Ausführungen zu den Umsatzerlösen im Zusammenhang mit der Tätigkeit 8.1. können keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben ausgewiesen werden. Unter Punkt 6.5 nach EU 2021/2139 fallen Wartungs- und Instandhaltungsausgaben für Kraftfahrzeuge. Den Angaben der Fahrzeughersteller bzw. Leasinggeber folgend ergeben sich auch hier keine taxonomiekonformen Angaben. Unter Punkt 7.7 nach EU 2021/2139 werden Wartungs- und Instandhaltungsausgaben für Gebäude ausgewiesen. Ein taxonomiekonformer Anteil konnte bezüglich dieser Aktivität nicht ermittelt werden. Insgesamt konnten 74,5% der Betriebsausgaben als taxonomiefähig, davon 0% als taxonomiekonform, identifiziert werden.

Erläuterung der Investitionsausgaben (»CapEx«)

Entsprechend der Vorgaben der EU-Taxonomie 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 weist All for One die Sachanlagen sowie Nutzungsrechte als (Gesamt-) Investitionsausgaben aus (vgl. Konzernanhang 2024/25, Textziffern F.14 und F.15). Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden die Vermögenswerte und Prozesse im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit 8.1 nach EU 2021/2139 untersucht. Die dabei ermittelten Ausgaben umfassen überwiegend Technologieinvestitionen in die Cloudinfrastruktur. Weitere taxonomiefähige Investitionsausgaben fallen teilweise aus dem Kauf, hauptsächlich jedoch aus IFRS16-Leasingverhältnissen unter Punkt 6.5 nach EU 2021/2139 an. Außerdem weist All for One Investitionen aus dem Abschluss oder der Verlängerung von IFRS16-relevanten Mietverträgen im Rahmen von Punkt 7.7 nach EU 2021/2139 als taxonomiefähige Investitionsausgaben aus. Analog zu den Erläuterungen zu Umsatzerlösen und OpEx können in Bezug auf 8.1., 6.5. und 7.7. keine Anteile an taxonomiekonformen CapEx ausgewiesen werden. Insgesamt konnten 71,9% der Investitionsausgaben als taxonomiefähig, davon 0% als taxonomiekonform, identifiziert werden.

Die Meldebögen zu den Angaben der EU-Taxonomie sind dem Anhang zu entnehmen.

2.2 ESRS E1 – Klimawandel

Governance

ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der All for One Group SE ist so ausgestaltet, dass sie den langfristigen Unternehmenserfolg, nachhaltiges Wachstum sowie ökologische und soziale Verantwortung unterstützt. Über den Bezug zu zwei nachhaltigkeitsbezogenen Zielen ist das Vergütungssystem an die Klimastrategie der All for One gekoppelt und unterstützt die Erreichung der konzernweiten THG-Reduktionsziele. Dadurch wird gewährleistet, dass Managemententscheidungen konsequent im Einklang mit diesen Zielen stehen.

Die klimabezogene Leistung der Vorstandsmitglieder wird anhand der im Rahmen der Angabepflicht ESRS E1-4 berichtspflichtigen THG-Emissionsreduktionsziele bewertet. Die Zielgröße bezieht sich auf den prozentualen Rückgang der Emissionen über einen mehrjährigen Referenzzeitraum.

Weitere Details sind den Ausführungen unter ESRS 2 GOV-3 in den Allgemeinen Informationen dieses Berichts zu entnehmen.

Strategie

E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

All for One bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen und richtet ihre Klimastrategie konsequent auf den 1,5-Grad-Pfad aus. Grundlage bilden wissenschaftsbasierte Szenarien (u.a. IPCC) sowie die Vorgaben des EU-Klimagesetzes mit dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050. Bereits im Rahmen der ESG-linked Finanzierung wurden validierte Scope-1- und Scope-2-Reduktionsziele bis 2028 festgelegt, deren Fortschritt jährlich extern geprüft wird. Langfristig strebt All for One die Erreichung von Netto-Null-Emissionen über alle Scopes bis spätestens 2050 an. Die systematische Ausweitung der Zielsetzungen auf Scope-3-Emissionen befindet sich in Vorbereitung.

Zur Erreichung ihrer THG-Minderungsziele nutzt All for One mehrere strategische Dekarbonisierungshebel:

- **Energieeffizienz & erneuerbare Energien:** Umstellung der Bürostandorte auf Ökostrom, Optimierung der Gebäudeinfrastruktur, Ausbau energieeffizienter Hardware und kontinuierliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien im Rechenzentrumsbetrieb durch Migration zu energieeffizienten Hyperscalern.
- **Mobilität & Fuhrpark:** Elektrifizierung der Fahrzeugflotte als wichtigster Scope-1-Hebel, ergänzt durch die Identifizierung alternativer Mobilitätskonzepte sowie die stärkere Nutzung digitaler Zusammenarbeit zur Reduktion von Reiseemissionen.
- **IT- und Rechenzentrumsarchitektur:** Verlagerung eigener CoLocation-Kapazitäten in Public Cloud-Umgebungen mit höheren Energieeffizienzstandards; Optimierung von Datenspeicherung und -verarbeitung.
- **Lieferkette & Scope-3:** Berücksichtigung von Klima- und Umweltkriterien bei der Lieferantenauswahl, insbesondere bei Rechenzentrums-, Mobilitäts- und Hardwaredienstleistern sowie sukzessive Verbesserung der Datenbasis zur präziseren Quantifizierung und Steuerung von Scope-3-Emissionen.

Bereits umgesetzte Fortschritte umfassen u.a. eine deutlich verbesserte THG-Bilanz im Fuhrpark, die Erhöhung des Ökostromanteils im Rechenzentrumsbetrieb, Effizienzsteigerungen in Gebäuden sowie erfolgreich validierte und erreichte ESG-linked Reduktionsziele.

Nachhaltigkeit ist strategisch verankert und im Unternehmenswert »Serious Sustainability« verfestigt. Der Übergangsplan ist organisatorisch in die Gesamtstrategie eingebettet und ergibt sich aus bestehenden Klimazielen, Maßnahmen und Steuerungsprozessen.

- **Governance:** Die operative Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsteam. Der CFO trägt die Gesamtverantwortung.
- **Steuerung:** Klimabezogene KPIs (Scope 1–3, Energieverbrauch) sind Teil des konzernweiten KPI-Systems und werden regelmäßig an den Vorstand berichtet.
- **Finanzplanung:** Klimarelevanz wird projekt- und bereichsbezogen berücksichtigt. Eine formale systematische CapEx-Bewertung erfolgt perspektivisch.

Ein formell verabschiedeter Übergangsplan liegt noch nicht vor. Einzelne Zielsetzungen – insbesondere die ESG-linked Reduktionsziele – wurden jedoch durch Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt. Der Vorstand wird derzeit halbjährlich über Fortschritte informiert. Künftig ist ein monatliches Reporting vorgesehen.

Investitionen und Finanzmittel (CapEx, OpEx)
Die Klimaschutzmaßnahmen werden über die regulären Budgets der jeweiligen Fachbereiche finanziert (z.B. Mobility, Facility, Managed Services). Wesentliche CapEx/OpEx zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel betreffen Rechenzentren, Hyperscaler, Gebäude und Flotte. Diese Aktivitäten sind überwiegend taxonomiefähig, jedoch derzeit nicht taxonomiekonform gemäß Delegierter Verordnung (EU) 2020/852.

Eine exakte Zuordnung von Budgets zu einzelnen Maßnahmen ist aufgrund der integrierten Kostensteuerung derzeit nur teilweise möglich. Im Zuge der weiteren Formalisierung und Erweiterung des Übergangsplans wird mittelfristig geprüft, ob ein zusätzliches, bereichsübergreifendes Klimabudget sinnvoll ist oder ob die Mittel weiterhin in den Fachbereichen verbleiben, während Zuweisung, Priorisierung und Überwachung künftig stärker zentral koordiniert werden.

Die Gruppe strebt eine schrittweise Annäherung an die technischen Bewertungskriterien an. Eine vollständige Taxonomiekonformität ist jedoch mittelfristig nicht realistisch, da erforderliche Nachweise (z.B. Energieeffizienzkennwerte, DNSH-Kriterien) bei externen Partnern teilweise fehlen.

CapEx in Kohle-, Öl- oder Gasaktivitäten wurden im Berichtsjahr nicht getätigt.

Eine qualitative Bewertung der gebundenen Emissionen zeigt, dass wesentliche Emissionsquellen (z.B. Fuhrpark, CoLocation-Rechenzentren) mittel- bis langfristig durch Elektrifizierung, Cloud-Migration und erneuerbare Energien abbaubar sind. Die größte Abhängigkeit besteht gegenüber externen Rechenzentrums- und Cloudanbietern, deren technische Standards und Datenverfügbarkeit die Erreichung taxonomischer Anforderungen beeinflussen. Diese Abhängigkeiten begrenzen aktuell die vollständige Dekarbonisierungstiefe, gefährden jedoch nicht die Erreichbarkeit der eigenen Reduktionsziele.

All for One ist nicht von Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen. Das Unternehmen erfüllt keine der in Artikel 12 Absatz 1 und 2 der Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818 genannten Ausschlusskriterien. Die Geschäftstätigkeit der All for One ist damit grundsätzlich vereinbar mit den Anforderungen an Unternehmen innerhalb von Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten, auch wenn sie selbst nicht Bestandteil eines solchen Referenzwerts ist.

ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Klimabezogene physische und klimabezogene Übergangsrisiken

Physisches Risiko	Physische Klimafolgen für Betrieb und Geschäftskontinuität
Übergangsrisiken	Unzureichende Vorbereitung auf bzw. Nichterfüllung klimabezogener Erwartungen und regulatorischer Vorgaben
	Unzureichende Anpassung des Leistungsportfolios an wachsende Nachhaltigkeitsanforderungen
	Steigende Energiepreise und eingeschränkte Energieverfügbarkeit

Umfang, Methodik und Ergebnisse der Klimaresilienzanalyse
All for One bewertet wesentliche klimabezogene Risiken über ihr bestehendes Risiko- und Chancenmanagement sowie ergänzende Analysen zu spezifischen physischen und Übergangsrisiken. Die bisherigen Analysen zur Klimaresilienz basieren auf einer Kombination aus internem Risikomanagement, Energie- und Emissionsmonitoring, qualitativer Bewertung von Übergangsrisiken sowie punktuellen externen Standortanalysen. Eine formale Szenarioanalyse nach internationalen Standards (z.B. IPCC, IEA oder TCFD) wurde noch nicht durchgeführt, ist jedoch mittelfristig geplant.

Die IT-Dienstleistungsbranche wird als grundsätzlich klimaresilient bewertet, da keine energieintensiven Produktionsprozesse bestehen. Es wird davon ausgegangen, dass der Übergang zu einer CO_2-armen Wirtschaft mittelfristig zu steigenden regulatorischen Anforderungen und höheren Energiekosten führen wird. Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung bieten jedoch Chancen, Emissionen durch effizientere Prozesse und ortsunabhängige Arbeitsmodelle zu reduzieren.

Physische Risiken werden über eine grobe Standortanalyse mithilfe eines externen Tools auf Basis von World Bank-Daten bewertet. Analysiert werden akute und chronische Risiken wie Dürre, Hitze, Waldbrand, Binnen- und Küstenfluten, Erdrutsche, Erdbeben, Vulkanismus und tropische Wirbelstürme. Zwei Standorte (Türkei und Ägypten) weisen erhöhte Risiken bei Dürre, Hitze und Waldbrand auf. Alle übrigen Standorte sind als gering bis moderat gefährdet eingestuft. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette werden für CoLocation-Rechenzentren physische Risiken beobachtet. Eine erhöhte Beeinträchtigung der Geschäftskontinuität wurde bisher nicht festgestellt.

Zeithorizonte der aktuellen Bewertungslogik:

- **Kurzfristig (1–3 Jahre):** Umsetzung der Scope-1- und Scope-2-Reduktionsziele aus der ESG-linked Finanzierung.
- **Mittelfristig (3-5 Jahre):** Integration von Scope-3-Zielen, Aufbau einer formalen Szenarioanalyse.
- **Langfristig (bis 2050):** Erreichung der Net-Zero-Ambition und Anpassung an regulatorische Entwicklungen.

Finanzielle Effekte wesentlicher Risiken und Chancen werden derzeit qualitativ im Rahmen des Risikomanagements berücksichtigt. Quantitative Bewertungen sind für künftige Berichte vorgesehen. Klimaschutzmaßnahmen und -investitionen (z.B. Umstellung auf erneuerbare Energien, Effizienzsteigerungen in Rechenzentren) werden in der Unternehmensplanung zunehmend verankert.

Die bisherigen Bewertungen zeigen eine grundsätzlich hohe Klimaresilienz des Geschäftsmodells, da All for One nur begrenzt von physischen Ressourcen, energieintensiven Produktionsprozessen oder globalen Lieferketten abhängig ist.

Ergebnisse im Überblick:

- Physische Risiken: Insgesamt gering; nur zwei internationale Standorte mit erhöhter Exposition.
- Übergangsrisiken: Moderat; betreffen primär Energiepreise, regulatorische Vorgaben und Anforderungen an Lieferanten.
- Operative Auswirkungen: Keine signifikanten Einschränkungen im Geschäftsmodell, da flexible Arbeitsmodelle, digitale Prozesse und redundante Rechenzentrumsstrukturen bestehen.
- Strategische Auswirkungen: Fokus auf Energieeffizienz, Ökostrom, Flottenelektrifizierung, Cloud-Migration und Lieferantenbewertung.

Die Resilienzanalyse bestätigt, dass All for One in der Lage ist, sich kurz-, mittel- und langfristig an klimabezogene Entwicklungen anzupassen. Die Ergebnisse fließen sukzessive in die strategische Planung, das Standort- und Energie-Management, die Lieferantenauswahl sowie die ESG-verknüpfte Finanzierung ein.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Der Ansatz der All for One im Umgang mit Klimaschutz und Klimarisiken basiert auf einem integrierten Konzept, das ökologische Verantwortung, Energieeffizienz und langfristige Geschäftskontinuität miteinander verbindet. Ziel ist es, die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1–3) schrittweise zu reduzieren, physische und transitorische Klimarisiken zu minimieren und gleichzeitig die Chancen des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu nutzen.

Die Konzepte der All for One zielen insbesondere auf folgende Schwerpunkte:

- Dekarbonisierung und Energieeffizienz: Senkung der Scope-1- und -2-Emissionen durch alternative Mobilitätskonzepte, Nutzung erneuerbarer Energien in Bürogebäuden und Rechenzentren sowie Optimierung der Energieeffizienz in den eigenen Betriebsstätten.

- Emissions-Transparenz als Steuerungshebel: Systematische Ausweitung der Erfassung der Scope-3-Emissionen in den wesentlichen Kategorien (z.B. Einkauf von Waren und Dienstleistungen) als Grundlage für künftige Reduktionsziele und eine bessere gesamtheitliche Steuerung der Emissionen.

- Klimarisiko- und Resilienzmanagement: Identifikation und Überwachung physischer Klimarisiken für Standorte und Lieferkette (z.B. Hitze, Dürre, Überschwemmungen), um geeignete Anpassungsmaßnahmen zu planen und durchzuführen.

- Verankerung in Governance und Steuerung: Integration klimabezogener Aspekte in strategische und operative Entscheidungsprozesse sowie Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Konzept zielt auf die kontinuierliche Reduktion der THG-Emissionen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel ab und berücksichtigt darüber hinaus u.a. die Vorgaben der EU-Taxonomie und die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Es beinhaltet die Ziele der ESG-linked Finanzierung bis 2028 und das langfristige net zero Ziel bis 2050. Mittelfristig sollen diese um Ziele zur Reduktion der Scope-3-THG-Emissionen sowie weitere Scope-1- und -2-Ziele ab 2028 ergänzt werden. Fortschritte werden im Rahmen des konzernweiten Kennzahlensystems überwacht. Energieverbräuche und Emissionen werden laufend erfasst, ausgewertet und im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Interne Stakeholder werden zudem laufend sowie anlassbezogen über verschiedene Kommunikationskanäle informiert.

Das Klimaschutzkonzept umfasst sämtliche eigenen Standorte der All for One sowie bereits jetzt ausgewählte

Bereiche der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere CoLocation-Rechenzentren und den Beschaffungsbereich für IT-Hardware. Die nachgelagerte Wertschöpfungskette ist aufgrund des Kundenfokus in der EU nur in geringem Maße klimabezogenen Risiken ausgesetzt. Mittelfristig soll dieser Teil der Wertschöpfungskette aber auch umfassender in das Klimaschutzkonzept aufgenommen werden. Kundenanforderungen, regulatorische Entwicklungen, Mitarbeitendenfeedback und Investoreninteressen fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung der Klimastrategie ein. Maßgebliche Impulse ergeben sich zudem aus der ESG-linked Finanzierung, in deren Rahmen externe Prüfer und Finanzpartner den Fortschritt bewerten.

Neben dem Klimaschutz, der Förderung von Energieeffizienz und dem Einsatz erneuerbarer Energien findet auch die Anpassung an den Klimawandel Berücksichtigung in den Konzepten. Die bisherige standortbezogene Analyse physischer Klimarisiken über ein externes Analysetool und das Facility Management soll mittelfristig ausgeweitet, formalisiert und systematisiert werden. Darüber hinaus werden laufend Möglichkeiten zur Erweiterung des Portfolios der All for One in Antizipation regulatorischer und marktbezogener Veränderungen in Anpassung an den Klimawandel überwacht und umgesetzt. Ziel ist es, die Geschäftskontinuität zu sichern und die Widerstandsfähigkeit der Betriebsstätten gegenüber klimabedingten Ereignissen zu erhöhen.

Die operative Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsteam unter Leitung der Senior Director Corporate Treasury & Investor Relations, die Gesamtverantwortung beim CFO. Der Vorstand wird regelmäßig über Fortschritte informiert.

E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

All for One setzt im Rahmen ihrer Klimastrategie umfassende Maßnahmen zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen (Scope 1–3) und zur Steigerung der Energieeffizienz um. Diese Maßnahmen bilden zugleich die zentralen Dekarbonisierungshebel des Unternehmens und unterstützen sowohl die Erreichung der ESG-Ziele als auch die langfristige Transformation hin zu einer klimaneutralen Organisation. Darüber hinaus tragen sie zur Verringerung negativer Umweltwirkungen bei und leisten damit einen Beitrag zur Abhilfe potenziell betroffener Gruppen.

Wesentliche Klimaschutzmaßnahmen

- Energie- und Ressourceneffizienz in Gebäuden
  - Optimierung der Energieverbräuche durch Modernisierung von Heizungs-, Beleuchtungs- und Gebäudetechnik.
  - Einsatz digitaler Monitoring-Systeme zur Verbrauchstransparenz und Identifikation von Einsparpotenzialen.
  - Erweiterung des Bezugs von Grünstrom, möglichst mit Herkunftsnachweis.

  Dekarbonisierungshebel: Energieeffizienz und Verbrauchssenkung, Elektrifizierung, Nutzung erneuerbarer Energien.

- Nachhaltige Mobilitätskonzepte
  - Elektrifizierung der Fahrzeugflotte und Ausbau der Ladeinfrastruktur.
  - Anpassung der Car-Policy zur Förderung emissionsarmer Mobilitätsoptionen.
  - Etablierung eines ganzheitlichen Rahmens, der nachhaltige Reiseentscheidungen erleichtert.

  Dekarbonisierungshebel: Elektrifizierung, Energieeffizienz und Verbrauchssenkung, Nutzung erneuerbare Energien.

- Rechenzentren und digitale Infrastruktur
  - Erweiterung des Bezugs von Grünstrom, möglichst mit Herkunftsnachweis.
  - Migration von CoLocation-Rechenzentren zu energieeffizienten Hyperscalern mit höherem Anteil erneuerbarer Energien.
  - Einsatz energiesparender Hardware und optimierte Serverauslastung.

  Dekarbonisierungshebel: Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeffizienz und Verbrauchssenkung.

- Emissions-Transparenz und Lieferkettenintegration
  - Aufbau detaillierterer Erfassungsprozesse für wesentliche Scope-3-Kategorien.
  - Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Beschaffungs- und Lieferantenprozesse.

  Dekarbonisierungshebel: Dekarbonisierung der Lieferkette, Materialeffizienz und Verbrauchssenkung, Energieeffizienz und Verbrauchssenkung.

Die Maßnahmen ermöglichen bereits nachweisbare Fortschritte bei der Emissionsreduktion, insbesondere in Scope-1- und -2, deren Zielerreichung im Rahmen der ESG-linked Finanzierung extern bestätigt wird. Langfristig wird eine Netto-Null-Emission (Net Zero) bis spätestens 2050 angestrebt. Konkrete quantitative Effekte (Ist-Reduktionen und Zielpfade) werden gemäß ESRS E1-4 ausgewiesen.

Eingesetzte finanzielle Mittel

Aktuell entstehen durch die Umsetzung der Klimaschutzmaßnahmen keine klar abgrenzbaren separaten CapEx- oder OpEx-Beträge, da die Investitionen in bestehende Budgetstrukturen eingebettet sind:

- Facility Management: Energieeffizienz und Gebäudetechnik
- Fleet Management: Elektrifizierung des Fuhrparks
- Managed Services: Optimierung von Rechenzentren und Nutzung erneuerbarer Energien

Daher ist weder eine eindeutige Zuordnung dieser Aufwendungen zu einzelnen Bilanz- oder Anhangposten möglich noch eine systematische Verknüpfung zu den Taxonomie-KPIs der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178, da die Tätigkeiten der All for One zwar taxonomiefähig, derzeit jedoch nicht taxonomiekonform sind. Im Zuge der Weiterentwicklung des formalen Übergangsplans wird die Einführung eines zentralen klimarelevanten Budgetrahmens geprüft, um Steuerung und Zuordnung künftig weiter zu verbessern.

Die Fähigkeit der All for One, ihre Klimaschutzmaßnahmen zuverlässig umzusetzen, ist moderat abhängig von der kontinuierlichen Verfügbarkeit finanzieller Mittel. Derzeit ist der Zugang zu Kapital durch eine solide Finanzlage gesichert. Mittelfristig können jedoch zusätzliche Investitionen erforderlich werden – insbesondere in:

- Energieinfrastruktur und Gebäudetechnik
- Digitalisierung und Datenmonitoring
- Fuhrparkumstellung
- ESG-Reporting und Steuerungssysteme

Diese Bedarfe werden im Rahmen der Unternehmensplanung fortlaufend berücksichtigt.

Kennzahlen und Ziele

E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

All for One verfolgt das Ziel, ihre Treibhausgasemissionen schrittweise zu reduzieren und ihre Geschäftstätigkeit langfristig im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens auszurichten. Dieses Ziel steht in direktem Zusammenhang mit der Unternehmensstrategie, insbesondere dem strategischen Eckpfeiler Sustainable Transformation und dem Unternehmenswert Serious Sustainability. Die Emissionsziele bilden zugleich einen zentralen Steuerungsparameter der ESG-linked Finanzierung, wodurch die Umsetzung auch in die finanzielle Steuerung und Leistungsbewertung integriert ist.

Eine Vielzahl weiterer, größtenteils qualitativer Ziele soll das übergeordnete Emissionsreduktionsziel unterstützen. Dazu gehören beispielsweise die Umstellung auf Grünstrom an den Bürostandorten, den Rechenzentren und in der Fahrzeugflotte oder die Steigerung der Energieeffizienz. Mittelfristig sollen diese Zielsetzungen im Rahmen der Ausweitung und Konkretisierung des Emissionsreduktionspfad sowie der Identifizierung weiterer Dekarbonisierungshebel soweit möglich messbar und zeitgebunden ausgestaltet werden. Durch die Umsetzung der zahlreichen Einzelmaßnahmen in Verfolgung der Zielsetzungen zur Reduktion der THG-Emissionen werden gleichzeitig mögliche klimabezogene negative Auswirkungen reduziert oder gar verhindert sowie klimabezogene Risiken überwacht und soweit möglich minimiert. Zudem können klimabezogene Chancen nutzbar gemacht werden.

Inhaltliche Details finden sich in den weiteren Ausführungen zu ESRS E1 in diesem Bericht.

All for One verfolgt neben der grundlegenden Orientierung am 1,5-Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens ein THG-Emissionsreduktionsziel in Bezug auf seine Scope-1- und -2-Emissionen, welches im Rahmen einer ESG-linked Finanzierung von externer Stelle überprüft wird. Die Zielsetzung erstreckt sich in einem Rhythmus von 2 Jahren bis 2028 mit dem Basisjahr 2022/23. Die Aktivitäten der All for One, das Emissionsinventar und sonstige Faktoren haben sich seitdem nicht verändert, sodass die Repräsentativität des Bezugsjahr gewährleistet ist.

Das langfristige net zero Ziel bis 2050 ist zum aktuellen Zeitpunkt noch abstrakt und ohne konkreten Reduktionspfad. Mittelfristig wird dieser mit entsprechenden Zwischenzielen nach jedem Fünfjahreszeitraum ab 2030 und entsprechend aktualisierten Basisjahren festgelegt.

Die Informationen in der untenstehenden Tabelle beziehen sich auf die Scope-1- und -2-Emissionen der All for One.

Reduktionsziele in t CO_2e	**Basisjahr 2022/23**	**Ist 2023/24**	**Ist 2024/25**	**Ziel 2025/26**	**Ziel 2027/28**	**Ziel 2050**
Scope-1- und -2-THG-Emissionen	6.059	5.617	4.558	5.150	3.938	0
Energieeffizienz und Verbrauchssenkung	0	-142	-50	-200	-200	k.A.
Elektrifizierung	0	-200	-500	-600	-1.000	k.A.
Nutzung erneuerbarer Energien	0	-100	-500	-800	-1.000	k.A.

Die angegebenen quantitativen Beiträge der einzelnen Dekarbonisierungshebel stellen eine grobe Orientierung dar und sind nicht als exakte Werte zu verstehen. Ihre Ermittlung basiert auf Annahmen darüber, wie sich einzelne Maßnahmen auf die Emissionen auswirken, wobei sich bestimmte Maßnahmen mehreren Hebeln gleichzeitig zuordnen lassen und daher keine trennscharfe Abgrenzung möglich ist.

E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

Nachfolgend ist der Energieverbrauch für alle Prozesse, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle des Unternehmens befinden, dargestellt. Dazu zählen insbesondere der Betrieb der Bürogebäude, der von der Gruppe genutzten Rechenzentren sowie der Energieverbrauch der Unternehmensflotte, bestehend aus Verbrenner- und elektrisch betriebenen Fahrzeugen. Der aktuelle Ausweis des Gesamtverbrauchs erneuerbarer Energien umfasst den entsprechend qualifizierten Stromverbrauch in Rechenzentren und Bürogebäuden sowie erworbene Wärme wie bei der Energieerzeugung durch Wärmepumpen. Für einen Teil der genutzten erneuerbaren Energien liegen keine Herkunftsnachweise vor, weshalb der ausgewiesene Anteil erneuerbarer Energien tendenziell niedriger ist als der tatsächliche Verbrauch – insbesondere für die Fahrzeugflotte kann hierzu keine belastbare Aussage getroffen werden. Ebenso ist eine Aufteilung der Energieverbräuche nach fossilen und nuklearen Energieträgern aktuell nicht möglich.

Die Entwicklung der Energieverbräuche lässt erkennen, dass die zunehmende Elektrifizierung der Fahrzeugflotte den Kraftstoffverbrauch des Unternehmens reduzierte. Außerdem sei darauf hingewiesen, dass die Umstellung des zweiten deutschen Rechenzentrums auf ausschließlich erneuerbare Energien einen deutlichen Anstieg des Anteils erneuerbare Quellen am Gesamtenergieverbrauch verzeichnete.

Energieverbrauch und Energiemix

in MWh	10/2024 – 09/2025	10/2023 – 09/2024
Brennstoffverbrauch Heizmittel [1]	794	813
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge	11.156	13.031
Brennstoffverbrauch Strom	6.851	6.798
davon Strom Bürogebäude [2]	707	701
davon Strom CoLocation Rechenzentren [3]	5.712	5.773
davon Strom Fahrzeuge	432	324
Brennstoffverbrauch erworbene Wärme [1]	452	416
Gesamtverbrauch nicht erneuerbare (fossile und nukleare Energie)	13.812	17.867
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	72%	85%
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien	5.441	3.191
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	28%	15%
Gesamtenergieverbrauch	**19.253**	**21.058**

1) Vorjahresangabe Gesamtheizenergieverbrauch um minus 100 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)

2) Vorjahresangabe um plus 89 MWh angepasst (verbesserte Datenlage)

3) Vorjahresangabe um plus 652 MWh angepasst (Korrektur)

Zur Ermittlung der Strom- und Heizverbräuche in den Bürostandorten ist All for One auf Daten externer Parteien wie Vermieter und Energieversorger angewiesen. Da diese nicht immer vollständig oder rechtzeitig zur Veröffentlichung des Berichts vorliegen, basieren Teile der Angaben auf standortspezifischen Hochrechnungen früherer Verbrauchsdaten. Nach neuen Erkenntnissen waren in den zuvor gemeldeten Stromverbrauchszahlen für unsere Rechenzentren nicht alle Daten enthalten. Wir haben dies in den Energieverbrauchs- und Treibhausgasemissionszahlen der vergangenen Jahre korrigiert.

E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Direkte Scope-1-, indirekte Scope-2- sowie vor- und nachgelagerte indirekte Scope-3-THG-Bruttoemissionen

in t CO_2e	2024/25	Prozentsatz Änderung zum Basisjahr	2023/24	2022/23 (Basisjahr)
Scope-1-Treibhausgasemissionen				
Emissionen Heizmittel [1]	174	-28,4%	177	243
Emissionen Kraftstoffverbrauch Fuhrpark	3.445	-18,4%	4.024	4.219
Scope-1-THG-Bruttoemissionen gesamt	3.619	-18,9%	4.201	4.462
Scope-2-Treibhausgasemissionen (standortbezogen)				
Emissionen Strom [2]	3.139	-4,7%	3.205	3.295
Emissionen erworbene Wärme	103	7,3%	97	96
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	3.242	-4,4%	3.302	3.391
Scope-2-Treibhausgasemissionen (marktbezogen)				
Emissionen Strom [3]	836	-43,3%	1.319	1.475
Emissionen erworbene Wärme	103	7,3%	97	96
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	939	-40,2%	1.416	1.571
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemisisonen				
Kategorie 1 – Erworbene Waren und Dienstleistungen	857	37,3%	980	624
davon Cloud-Computing und Rechenzentrumsdienste [4]	828	36,0%	965	609
Kategorie 2 - Investitionsgüter	349	-6,2%	182	372
Kategorie 6 - Geschäftsreisen	1.067	-16,6%	1.394	1.279
Kategorie 7 – Pendelnde Arbeitnehmer	1.249	58,7%	968	787
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	3.522	15,0%	3.524	3.062
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	10.383	-4,9%	11.027	10.915
THG-Emissionen insgesamt marktbezogen	8.080	-11,2%	9.141	9.095

1) Vorjahresangabe um minus 20 t CO2e angepasst (verbesserte Datenlage)

2) Vorjahresangaben um plus 348 t CO2e (2023/24) und plus 403 t CO2e (2022/23) angepasst (verbesserte Datenlage und Korrektur)

3) Vorjahresangabe um plus 42 t CO2e angepasst (verbesserte Datenlage Stromverbrauch Bürogebäude)

4) Vorjahresangaben um plus 750 t CO2e (2023/24) und plus 428 t CO2e (2022/23) angepasst (veränderte Methodik von Lieferanten)

Die Scope-1-THG-Emissionen konnten im Geschäftsjahr 2024/25 durch die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte deutlich reduziert werden. Im Bereich Scope-2 führte die Umstellung des zweiten deutschen Rechenzentrums zu einem deutlichen Rückgang der Emissionen. Die Scope-3-THG-Emissionen blieben dagegen insgesamt auf demselben Niveau.

Beim Ausweis der Scope-3-THG-Emissionen sei darauf hingewiesen, dass wir aufgrund einer veränderten Kalkulationsmethodik unseres größten Cloud-Computing-Providers im Jahr 2025 auch die Angaben beider Vorjahre auf dieser Grundlage angepasst haben, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden die erforderlichen Korrekturen hinsichtlich des Stromverbrauchs und der daraus resultierenden Treibhausgasemissionen in Rechenzentren vorgenommen, wie unter ESRS E1-5 beschrieben.

Treibhausgasintensität (THG-Gesamtemissionen pro Nettoerlös)

THG-Intensität pro Nettoerlös in t CO_2e	2024/25	2023/24	Änderung in %
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO2e/Mio. EUR)	19	21	-9,5%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO2e/Mio. EUR)	16	18	-11,1%

Zur Berechnung der Treibhausgasintensität werden die gesamten Nettoumsatzerlöse des Konzerns verwendet.

in Mio. EUR	2024/25	2023/24
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	503,7	511,4
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0,0	0,0
Nettoumsatzerlöse (im Abschluss)	503,7	511,4

2.3 ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden wasserbezogene IROs der All for One bewertet. Als wesentlich identifiziert wurde insbesondere der indirekte Wasserverbrauch, der durch die Nutzung von CoLocation-Rechenzentren und Hyperscaler-Diensten entstehen kann, da diese – abhängig von Standort und Technologie – relevante Wassermengen für Kühlprozesse benötigen könnten. Darüber hinaus nutzen die Bürostandorte der All for One lokale Wasserressourcen, wodurch – je nach regionalen Bedingungen – eine potenzielle Belastung für wasserarme Gebiete entstehen kann. Weitere wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen bestehen nicht, da das Unternehmen ausschließlich im IT- und Beratungssektor tätig ist und keine wasserintensiven Produktionsprozesse betreibt.

Derzeit verfügt All for One über kein formalisiertes wasserbezogenes Managementsystem, keine spezifische Strategie und keine definierten Maßnahmen zur Steuerung von Risiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Mitarbeitende an Bürostandorten werden jedoch für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser sensibilisiert. Zudem werden in Rechenzentren der CoLocation-Partner überwiegend wasserfreie oder wasserarme Kühlsysteme eingesetzt. Mit Blick auf physische Risiken wie Wasserknappheit oder Dürre – insbesondere in langfristigen Planungshorizonten – beabsichtigt All for One mittelfristig, eine strukturierte Position zu wasserbezogenen Themen zu entwickeln.

Teile der von ESRS E3 geforderten Angaben, insbesondere detaillierte wasserbezogene Abhängigkeiten, spezifische Wasserentnahme- und Abwasserdaten der genutzten Rechenzentren sowie Angaben zu Maßnahmen und Strategien entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, können zum aktuellen Zeitpunkt nicht vollständig berichtet werden. Gründe hierfür sind die sehr geringe Relevanz des Themas für das Geschäftsmodell sowie die fehlende Datenverfügbarkeit seitens externer Dienstleister (Hyperscaler, CoLocation-Betreiber). All for One wird die regulatorischen Entwicklungen sowie die Verfügbarkeit relevanter Daten beobachten und prüfen, ob eine Ausweitung der Berichterstattung künftig möglich ist.

Kennzahlen und Ziele

Der direkte Wasserverbrauch der All for One beschränkt sich auf die Nutzung an Bürostandorten und wird jährlich erhoben. Die Angaben hierzu sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen. Dieser Verbrauch ist aufgrund des Geschäftsmodells insgesamt sehr gering. Für die von der Gruppe genutzten CoLocation-Rechenzentren liegen teilweise qualitative Informationen über die verwendeten Kühlsysteme vor, jedoch keine vollständigen quantitativen Angaben zum Wasserverbrauch. Für Hyperscaler stehen derzeit keine wasserbezogenen Verbrauchsdaten auf Ebene der All for One zur Verfügung.

Wasserverbrauch

in m^3	10/2024 – 09/2025	10/2023 – 09/2024
Wasserverbrauch gesamt	5.888	5.201

All for One verfügt aktuell über keine spezifischen wasserbezogenen Ziele, Strategien oder Maßnahmen. Mittelfristig ist geplant, die Bedeutung wasserbezogener Risiken im Kontext physischer Klimarisiken weiter zu analysieren und die Optionen für die Entwicklung eines formalen Ansatzes – einschließlich möglicher Ziele – zu prüfen.

03

Soziale Informationen

3.1 ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Strategie

ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Zu den Arbeitskräften der All for One zählen neben den eigenen Arbeitnehmern auch Fremdarbeitskräfte, die mit dem Unternehmen einen Vertrag über die Erbringung der Arbeitsleistung geschlossen haben. Diese lassen sich gem. ESRS 2 AR 3 a) i. als Selbstständige klassifizieren. Allerdings wird mit diesen Arbeitskräften kein Arbeitsvertrag, sondern ein Vertrag über die Erbringung einer Dienstleistung abgeschlossen. Deren Beschäftigung wird in der internen Richtlinie »Externe Ressourcenbeschaffung« geregelt. Darüber hinaus arbeitet All for One als Gründungsmitglied des Partnernetzwerks United VARs mit Mitarbeitern von Partnerunternehmen in einer der Zusammenarbeit mit Freelancern ähnlichen Art und Weise zusammen.

Mit ihren hohen Arbeitnehmerstandards hat All for One in vielen Bereichen positive Auswirkungen auf ihre Beschäftigten. Es konnten keine tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte der All for One ermittelt werden, auch nicht solche, die sich aus Übergangsplänen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicher und klimaneutrale Tätigkeiten ergeben können. Als »People Business« ist das Unternehmen außerdem direkt von der Verfügbarkeit qualifizierter, gesunder und zufriedener Mitarbeiter abhängig. Dadurch ergeben sich einige Risiken, aber auch Chancen, welche in der Übersicht unter ESRS 1 IRO-1 dargestellt sind. Es konnte kein erhebliches Risiko in Bezug auf Zwangs- oder Kinderarbeit im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften festgestellt werden.

All for One beschäftigt ausschließlich Arbeitskräfte in Bürotätigkeiten, sodass keine unterschiedlichen physischen oder arbeitsumfeldbezogenen Risikogruppen bestehen. Die identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen wirken daher grundsätzlich auf die gesamte Belegschaft gleichermaßen. Unterschiede könnten sich vor allem aus länderspezifischen wirtschaftlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen ergeben. Diese werden kontinuierlich beobachtet und bei Bedarf durch gezielte lokale Maßnahmen adressiert, um sicherzustellen, dass auch standortspezifische Bedürfnisse und potenzielle Betroffenheiten einzelner Personengruppen angemessen berücksichtigt werden.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Grundprinzip im Umgang mit Mitarbeitenden
All for One versteht die Achtung der Menschenrechte sowie die Sicherung guter Arbeitsbedingungen als grundlegende Verpflichtung. Aufgrund der ausschließlich bürobasierten Tätigkeiten bestehen keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Verletzungen grundlegender Arbeits- und Schutzrechte. Im Fokus stehen daher Konzepte, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen und Gesundheit, Sicherheit, Gleichbehandlung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stärken.

Zentrales Leitprinzip ist die Schaffung eines gesunden, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds, das allen Beschäftigten – unabhängig von persönlichen Merkmalen – faire Chancen sowie langfristige Entwicklungsperspektiven bietet. Mitarbeitende erhalten über das Intranet und weitere Kommunikationskanäle kontinuierlich Zugang zu relevanten Informationen, Richtlinien und Unterstützungsangeboten und können Anliegen jederzeit über HR, Vorgesetzte oder etablierte Dialogformate einbringen.

Regelmäßige Befragungen und Feedbackmechanismen unterstützen die laufende Bewertung und Weiterentwicklung der bestehenden Konzepte. Nachfolgend werden die wesentlichen Konzepte vorgestellt, die zur Steuerung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften eingesetzt werden. Sofern nicht anders beschrieben, umfasst der Geltungsbereich sämtliche Gesellschaften und Standorte der All for One.

Verhaltenskodex:
Der Verhaltenskodex der All for One wurde vom Vorstand verabschiedet und ist integraler Bestandteil des Compliance Management Systems. Der Kodex definiert verbindliche Verhaltensgrundsätze, regelt das Miteinander sowie den Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten und enthält Leitlinien zur Förderung von Gesundheit, Arbeitssicherheit, sozialem Fortschritt und Nachhaltigkeit. Durch

seine Rolle als Grundlage für die Geschäftstätigkeit sowie das Handeln aller Mitarbeiter stellt der Verhaltenskodex zudem den Ausgangspunkt aller konzernweiten Konzepte im Umgang mit den eigenen Arbeitskräften dar.

Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie:
All for One bekennt sich zur uneingeschränkten Achtung der international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt bildet den verbindlichen Rahmen für alle Konzerngesellschaften und gilt für sämtliche Tätigkeiten im In- und Ausland sowie für wesentliche Teile der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Aufgrund der ausschließlich wissensbasierten Bürotätigkeiten in Ländern mit hohen arbeitsrechtlichen Standards wird das Risiko des Auftretens solcher Menschenrechtsverletzungen innerhalb der eigenen Belegschaft als sehr gering eingeschätzt. Die Verantwortung für Umsetzung und Überwachung der Menschenrechtsstrategie liegt beim Vorstand. Unterstützt wird dieser durch das Compliance Management System und das zentrale Risikomanagement.

Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten orientiert sich dabei an international anerkannten Referenzinstrumenten, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie die UN-Verhaltensstandards zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTI-Personen. Zudem ist All for One Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und richtet sich im Bereich Gleichstellung nach den Women's Empowerment Principles (WEPs) der Vereinten Nationen.

Für die eigenen Arbeitskräfte bedeutet dies die konsequente Einhaltung der Arbeits-, Gleichbehandlungs- und Sozialstandards sowie die Sicherstellung sicherer, gesunder und diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus schließen die internen Richtlinien der All for One jede Form von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit ausdrücklich aus. Schulungen, interne Richtlinien und transparente Prozesse unterstützen die Umsetzung dieser Grundsätze. Die Mitarbeitenden werden durch etablierte Beteiligungsformate, HR-Ansprechpartner, Vorgesetzte, den SE-Betriebsrat sowie jährliche Mitarbeiterbefragungen aktiv einbezogen. Über Hinweisgebersysteme können Verstöße vertraulich gemeldet werden.

Werden potenzielle oder tatsächliche Beeinträchtigungen der Menschenrechte identifiziert, leitet All for One geeignete Abhilfemaßnahmen ein – von internen Untersuchungen bis zu Präventions- und Schulungsmaßnahmen. Damit ist die Achtung der Menschenrechte fest in der Unternehmenskultur verankert und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Gesundheitsschutz und Sicherheit:
Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden hat für All for One höchste Priorität und ist fest in den Unternehmensgrundsätzen verankert. Die entsprechenden Konzepte und Maßnahmen sind in zentralen Dokumenten wie dem Employee Manual (Basisressource für alle Mitarbeitenden, länderspezifisch ausgestaltet) sowie dem Leadership Manual (Ressource für Führungskräfte zur Mitarbeiterführung und Kompetenzentwicklung) verankert. Ergänzend bestehen verschiedene Richtlinien und Ressourcen zur Förderung von Gesundheit, Ergonomie und Arbeitssicherheit. Diese beinhalten Präventionsprogramme, regelmäßige Schulungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen sowie interne und externe Überprüfungen der Arbeitssicherheit. Die Verantwortung für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit liegt auf oberster Managementebene und wird durch die jeweilige Führungslinie operativ umgesetzt. Ziel des Konzepts ist es, physische und psychische Belastungen zu vermeiden, die Mitarbeitenden langfristig gesund zu erhalten und somit die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Belegschaft nachhaltig zu sichern. Aufgrund der ausschließlich wissensbasierten Bürotätigkeiten und des dadurch niedrigen Gefährdungspotenzials besteht kein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle. Die etablierten Prozesse stellen dennoch eine wirksame Prävention sicher und fördern kontinuierlich das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit:
All for One bekennt sich ausdrücklich zu Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Diversität und der konsequenten Verhinderung von Diskriminierung. Diese Grundsätze sind in den zentralen Unternehmensrichtlinien – insbesondere dem Employee Manual, dem Leadership Manual sowie spezifischen Ressourcen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – verankert. Die Konzepte erfassen umfassend alle in EU-Rechtsvorschriften und im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale: Rasse, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung. Darüber hinaus berücksichtigt das unternehmensweite Verständnis von Diversität auch weitere mögliche Diskriminierungsgründe wie soziale oder nationale Herkunft, politische Meinung oder andere persönliche Merkmale, die zu Benachteiligung führen könnten.

Im Sinne fairer und transparenter Arbeitsbedingungen verfügt All for One über eine global gültige Vergütungsrichtlinie mit zentraler Verantwortung bei der Chief Human Resources Officer (CHRO). Mithilfe definierter Rollenprofile und eines konzernweiten Grading-Systems wird

sichergestellt, dass gleiche Arbeit gleich vergütet wird. Die Gleichstellung der Geschlechter wird u.a. durch die regelmäßige Überwachung des Gender Pay Gaps gefördert.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus – einschließlich AGG und Sozialgesetzbuch IX – fördert All for One aktiv ein inklusives Arbeitsumfeld, u.a. durch flexible Arbeitsmodelle, barrierearme Arbeitsplatzgestaltung, gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen im Recruiting sowie verpflichtende und freiwillige Trainings zu Vielfalt, Inklusion und Antidiskriminierung.

Eine zentrale Rolle nimmt zudem das konzernweite »Equal Treatment Board« ein, das über geltende Grundsätze informiert und – neben weiteren Meldewegen wie Führungskräften, HR, dem Hinweisgebersystem und dem Compliance Officer – als vertrauliche Anlaufstelle bei Diskriminierungsvorfällen dient. Eingehende Hinweise werden strukturiert geprüft und dokumentiert. Bei bestätigten Fällen werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen und präventive Maßnahmen angepasst.

HR und das Nachhaltigkeitsteam sensibilisieren die Mitarbeitenden zudem regelmäßig durch Informationskampagnen und Austauschformate. Rückmeldungen aus Mitarbeiterbefragungen und Monitoringprozessen fließen systematisch in die Weiterentwicklung der Konzepte ein.

Die Verantwortung für das Konzept liegt beim Vorstand, unterstützt durch die CHRO und auf operativer Ebene durch die jeweiligen Führungskräfte. Ziel ist es, Diskriminierung in all ihren Formen vorzubeugen, transparente Rahmenbedingungen zu schaffen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, das von Fairness, Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung:
Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie der All for One. Die entsprechenden Leitlinien und Prozesse sind im Employee Manual und Leadership Manual verankert und bilden die Grundlage für ein systematisches Kompetenzmanagement. Im Berichtsjahr wurde das Laufbahnmodell überarbeitet und konzernweit vereinheitlicht, um transparente Anforderungen und Kompetenzprofile für alle Rollen zu schaffen.

Jedem Mitarbeitenden steht ein umfangreiches Angebot an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung – insbesondere über das unternehmenseigene Lernportal OneAcademy, das Trainings zu fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen anbietet. Weiterbildungsbedarfe werden im Rahmen regelmäßiger Entwicklungsgespräche gemeinsam mit den Vorgesetzten ermittelt und individuell abgestimmt.

Zum Konzept der Kompetenzentwicklung zählt auch die gezielte Nachwuchsförderung durch Ausbildungsprogramme, duale Studiengänge, Praktika und Traineeprogramme. Nachwuchskräfte werden zusätzlich durch ein Mentoringprogramm begleitet, das sowohl den Wissenstransfer als auch die persönliche Entwicklung unterstützt.

Die Verantwortung für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung liegt beim Vorstand und der CHRO, während die operative Umsetzung durch die jeweiligen Führungskräfte erfolgt. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit, Motivation und Innovationskraft der Mitarbeitenden zu sichern und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation langfristig zu stärken.

S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

All for One bezieht ihre Mitarbeitenden kontinuierlich, systematisch und über vielfältige Kommunikations- und Beteiligungsformate in Entscheidungsprozesse ein, die aktuelle oder potenzielle Auswirkungen auf die Arbeitskräfte haben. Die Einbindung erfolgt über das Intranet, regelmäßige Informationsveranstaltungen, interne Austauschformate sowie die jährliche Mitarbeiterbefragung, die gezielt Rückmeldungen zu Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Führung, Kommunikation und Entwicklungsmöglichkeiten erhebt. Ergebnisse werden anonym ausgewertet, mit Vorjahreswerten verglichen und in den betroffenen Bereichen konsequent in konkrete Maßnahmen überführt. Ergänzend stehen HR, die direkten Führungskräfte, das Compliance Office und weitere interne Kontaktpunkte jederzeit für Anliegen, Fragen oder Verbesserungsvorschläge zur Verfügung. Sämtliche Führungskräfte stellen auf operativer Ebene sicher, dass jeder einzelne Mitarbeiter seine Anliegen vorbringen kann und dessen Interessen Berücksichtigung finden. Als Leitungsorgan für den gruppenweiten Personalbereich trägt darüber hinaus die CHRO Verantwortung für die Einbeziehung der Sichtweisen der eigenen Arbeitskräfte sowie in finaler Instanz der Vorstand der All for One.

Ein wesentlicher Bestandteil der dialogorientierten Unternehmenskultur ist das Format »Frag den Chef«, das einen direkten Austausch zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung auf Augenhöhe ermöglicht. Darüber hinaus werden Mitarbeitende insbesondere in der Konzeptions- und Umsetzungsphase neuer HR- oder Organisationsinitiativen aktiv einbezogen, um Praxistauglichkeit, Akzeptanz und Wirksamkeit sicherzustellen. Rückmeldungen aus Teamgesprächen, Entwicklungsdialogen oder bereichsübergreifenden Austauschformaten werden systematisch dokumentiert und fließen in die Weiterentwicklung von Konzepten, Prozessen und Richtlinien ein.

Eine zentrale Rolle in der Beteiligungsstruktur spielt der SE-Betriebsrat. Grundlage seiner Tätigkeit ist die Mitbestimmungsvereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der All for One Group SE, die auf der Richtlinie 2001/86/EG sowie dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) basiert. Sie regelt die Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitenden in den EU-Mitgliedstaaten und sieht vor, dass die Belange von Beschäftigten außerhalb der EU ebenfalls berücksichtigt werden. Übergeordnetes Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Vielfalt der Mitarbeitenden zu fördern, lebenslanges Lernen zu unterstützen, einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz auf höchstem Niveau zu gewährleisten, eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung im Sinne der Kultur »WERTE LEBEN« sicherzustellen und die langfristige Mitarbeiterbindung als zentralen Erfolgsfaktor zu stärken.

Zur Förderung von Vielfalt und zur Stärkung bestimmter Mitarbeitergruppen unterstützt All for One zudem verschiedene interne Netzwerke wie die »Rainbow Community« sowie das Frauennetzwerk »Women@Allforone«. Ergänzend richten HR und das Nachhaltigkeitsteam diversitätsorientierte Dialogformate aus, um auch marginalisierten Gruppen gezielt Raum für Austausch und Beteiligung zu geben.

Die Wirksamkeit der Mitarbeitereinbindung wird kontinuierlich durch qualitative und quantitative Instrumente überprüft. Neben der jährlichen Mitarbeiterbefragung fließen Rückmeldungen aus den laufenden Dialogen zwischen Mitarbeitenden, HR, Führungskräften und dem SE-Betriebsrat in die Bewertung ein. Die Ergebnisse dieser Evaluationsprozesse werden regelmäßig mit der Unternehmensleitung und relevanten Gremien abgestimmt. Ziel ist es, eine offene, vertrauensvolle und partizipative Unternehmenskultur zu stärken und sicherzustellen, dass Beteiligungs- und Entwicklungsmaßnahmen messbar wirksam und dauerhaft verankert sind.

S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

All for One verfügt über umfassende Verfahren, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte zu erkennen, zu bearbeiten und wirksame Abhilfe zu schaffen. Grundlage dafür ist ein mehrstufiges System aus formellen und informellen Beschwerde- und Beteiligungskanälen, die allen Mitarbeitenden vertraulich, sicher und barrierefrei zur Verfügung stehen.

Abhilfemaßnahmen und Umgang mit negativen Auswirkungen
Wenn wesentliche negative Auswirkungen verursacht wurden oder zu solchen beigetragen wurde, greifen klar definierte Prozesse des HR-Betreuungskonzepts und des Compliance Management Systems. Meldungen werden systematisch geprüft, dokumentiert und – je nach Art des Sachverhalts – durch geeignete Maßnahmen adressiert, darunter interne Untersuchungen, organisatorische Anpassungen sowie Schulungs- oder Präventionsmaßnahmen. Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Verstößen gegen Grundsätze guter Arbeitsbedingungen werden gesondert analysiert und die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung entsprechender Richtlinien ein. Die Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen wird regelmäßig bewertet, u.a. durch Wiederholungsfallanalysen, anlassbezogene Befragungen sowie jährliche Wirksamkeitskontrollen.

Kanäle zur Äußerung von Bedenken
Mitarbeitenden stehen vielfältige interne und externe Kanäle zur Verfügung, über die sie Anliegen, Beschwerden oder Hinweise vertraulich einreichen können. Dazu gehören das (interne und externe) Hinweisgebersystem, feste HR-Ansprechpersonen, direkte Führungskräfte, das Equal Treatment Board, der Compliance Officer sowie der SE-Betriebsrat. Ergänzt werden diese durch dialogorientierte Formate wie Townhall-Meetings, die jährliche Mitarbeiterbefragung oder das Format »Frag den Chef«. Diese Kanäle decken unterschiedliche Themenfelder ab – von alltäglichen Anliegen bis hin zu schwerwiegenden Compliance-, arbeitsrechtlichen oder menschenrechtlichen Verstößen – und gewährleisten, dass Mitarbeitende je nach persönlichem Vertrauen und Sensibilität des Themas eine passende Anlaufstelle wählen können.

Beschwerdeverfahren
Abhängig von Art und Schwere der Beschwerde bestehen abgestufte, verhältnismäßige und nachvollziehbare Bearbeitungsverfahren. Auf diese Weise gewährleistet All for One, dass Beschwerden wirksam bearbeitet, Ursachen nachhaltig beseitigt und die Mitarbeitenden jederzeit geschützt und gehört werden.

- Alltägliche oder organisatorische Anliegen werden in der Regel direkt mit Führungskräften oder der HR-Abteilung geklärt.
- Beschwerden zu Arbeitsbedingungen oder kollektiv relevanten Themen werden bei Bedarf gemeinsam mit dem SE-Betriebsrat bearbeitet.
- Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder anderen menschenrechtsbezogenen Risiken werden nach den Vorgaben des Compliance Management Systems in einem formellen, dokumentierten Verfahren bearbeitet. Zentrale Anlaufstellen sind das Equal Treatment Board und der Compliance Officer.

– Meldungen im Hinweisgebersystem folgen einem gesetzlich konformen, streng vertraulichen Ablauf, der u.a. Fristen zur Rückmeldung an Beschwerdeführende und eine mindestens siebenjährige Dokumentationspflicht umfasst. Beschwerden werden ausschließlich durch geschulte und unabhängige Personen bearbeitet.

Sicherstellung der Verfügbarkeit und Nutzung der Kanäle
Alle relevanten Kanäle und Verfahren werden regelmäßig über das Intranet, interne Kommunikationskampagnen, Onboarding-Prozesse sowie verpflichtende Schulungen vermittelt. Elektronische Kanäle wie das Hinweisgebersystem sind rund um die Uhr verfügbar. Zusätzliche Anlaufstellen wie HR, das Equal Treatment Board oder der SE-Betriebsrat sind während der üblichen Geschäftszeiten erreichbar. All for One stellt so sicher, dass alle Arbeitskräfte die verfügbaren Strukturen kennen, verstehen und ihnen vertrauen.

Verfolgung, Überwachung und Wirksamkeit der Beschwerdekanäle
Sämtliche Meldungen werden systematisch erfasst, dokumentiert und bis zum Abschluss verfolgt. Die Compliance-Abteilung führt regelmäßige Auswertungen zu Art, Häufigkeit, Bearbeitungsdauer und Ursachen durch – in Abstimmung mit HR, dem Equal Treatment Board und dem SE-Betriebsrat. Nach Abschluss eines Beschwerdeverfahrens können Beschäftigte Feedback zu Fairness, Transparenz und Wirksamkeit abgeben. Darüber hinaus liefert die jährliche Mitarbeiterbefragung wichtige Erkenntnisse zu Bekanntheit, Zugänglichkeit und Vertrauen in die genutzten Kanäle. Erkenntnisse aus diesen Verfahren fließen kontinuierlich in Verbesserungen ein.

Schutz vor Repressalien
Zum Schutz der Mitarbeitenden bestehen klare, verbindliche Regelungen gegen jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen. Diese sind im Verhaltenskodex sowie in den Richtlinien des Hinweisgebersystems verankert. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt, und betroffene Personen – einschließlich Arbeitnehmervertreter – sind ausdrücklich vor Benachteiligungen geschützt. Verstöße gegen dieses Repressalienverbot werden konsequent geahndet.

S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

All for One verfolgt einen integrierten Ansatz, um wesentliche negative Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte zu verhindern, zu mindern und – wo erforderlich – Abhilfe zu schaffen, positive Auswirkungen systematisch zu stärken und Risiken und Chancen zu managen. Die unter ESRS S1-1 beschriebenen Konzepte (u.a. Verhaltenskodex, Menschenrechtsstrategie, Gesundheitsschutz, Gleichbehandlung, Weiterbildung) werden durch ein Bündel von Maßnahmen umgesetzt, das grundsätzlich alle Konzerngesellschaften und Standorte umfasst, sofern nicht ausdrücklich anders vermerkt.

Alle Maßnahmen tragen gemeinsam zur Umsetzung der im Verhaltenskodex, in der Menschenrechtsstrategie sowie in den HR-Grundsätzen verankerten Ziele bei:

– Förderung sicherer, gesunder und fairer Arbeitsbedingungen,
– Stärkung von Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion,
– kontinuierliche Kompetenzentwicklung und Mitarbeiterbindung.

Angemessene Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance
Zur Vermeidung übermäßiger Arbeitsbelastung und zur Förderung einer gesunden Work-Life-Balance bestehen seit Jahren flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten, umfangreiche Remote-Work-Optionen sowie Möglichkeiten des Urlaubsabbaus oder -verkaufs. Im Berichtsjahr wurde in Deutschland zusätzlich eine systematische, verpflichtende Zeiterfassung eingeführt, um Überstunden und Belastungen frühzeitig zu erkennen, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen und langfristig eine ausgewogene Arbeitsbelastung zu fördern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Wesentliche negative Auswirkungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit werden durch dauerhaft etablierte Präventionsmaßnahmen adressiert, darunter ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, Gesundheits- und Sportprogramme, Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen und Fitnessstudiomitgliedschaften sowie ein kostenfreies, externes Unterstützungsangebot für mentale Gesundheit. Diese Maßnahmen zielen auf die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit, die Reduktion krankheitsbedingter Ausfälle und die Stärkung des Wohlbefindens ab.

Gleichstellung, Vielfalt und Anti-Diskriminierung
Zur Vermeidung von Diskriminierung, Belästigung und ungleicher Behandlung bestehen verbindliche Verhaltensgrundsätze, ein Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Diskriminierung, mehrere vertrauliche Meldewege (u.a. Equal Treatment Board, HR, Hinweisgebersystem, SE-Betriebsrat) sowie ein klar definierter Beschwerdeprozess. Im Bereich Gleichstellung und Vielfalt wurden im Berichtsjahr insbesondere eine erstmalige Gender-Pay-Gap-Analyse

für Deutschland durchgeführt sowie das konzernweite Laufbahn- und Grading-Modell mit standardisierten Rollen- und Funktionsbeschreibungen eingeführt, um faire und transparente Vergütungs- und Entwicklungspfade zu gewährleisten. Perspektivisch ist die Ausweitung der Gender-Pay-Gap-Analysen auf weitere Länder sowie die Definition konkreter Zielwerte zur Reduktion etwaiger Unterschiede vorgesehen.

Kompetenz- und Nachwuchsentwicklung
Positive Auswirkungen auf Beschäftigungsfähigkeit, Motivation und Mitarbeiterbindung werden vor allem durch ein breites Angebot an Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen erzielt. Über die interne Lernplattform OneAcademy und externe Partner stehen fachliche und persönliche Trainings, Pflichtschulungen (u.a. zu Compliance, Datenschutz, Nachhaltigkeit), Ausbildungs-, duale Studien- und Traineeprogramme sowie Nachwuchs- und Mentoringprogramme zur Verfügung. Ergänzt werden diese durch moderne, flexible Arbeitsbedingungen und attraktive Benefits. Im Berichtsjahr wurden außerdem die Informationsmaterialien zum HR-Betreuungskonzept überarbeitet und vereinheitlicht, um den Zugang zu Ansprechpartnern und Prozessen zu erleichtern und bestehende Unterstützungsstrukturen noch besser nutzbar zu machen.

Darüber hinaus ergeben sich wesentliche Chancen aus der systematischen Kompetenzentwicklung und der Vielfalt der Belegschaft. Durch den gezielten Ausbau von Zukunftskompetenzen – etwa in neuen technologischen Geschäftsfeldern – stärkt All for One ihre langfristige Leistungs- und Innovationsfähigkeit. Flexible Arbeitsmodelle sowie die Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke erhöhen die Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte.

Abhilfeverfahren bei tatsächlichen negativen Auswirkungen
Um sicherzustellen, dass eigene geschäftliche Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte haben oder zu solchen beitragen, sind die Grundsätze des Compliance- und Risikomanagementsystems in zentrale Steuerungs-, Beschaffungs-, Vertriebs- und Datenmanagementprozesse integriert. Bereits bei der Planung von Projekten, organisatorischen Veränderungen oder Ressourceneinsätzen werden potenzielle Auswirkungen auf Beschäftigte – etwa in Bezug auf Arbeitsbelastung, faire Entlohnung, Arbeitszeit oder Datennutzung – mitberücksichtigt. Spannungen zwischen wirtschaftlichem Druck und dem Schutz der Mitarbeitenden werden aktiv adressiert, wobei die Unternehmenswerte, der Verhaltenskodex und der Vorrang von Gesundheit, Sicherheit und Fairness leitend sind.

Tatsächliche wesentliche negative Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte traten im Berichtsjahr nicht in systematischer oder struktureller Form auf. Für Einzelfälle stehen abgestufte Abhilfeverfahren zur Verfügung, die unter ESRS S1-3 beschrieben sind. Je nach Schwere des Sachverhalts reichen diese von der informellen Lösung zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und HR über die Einbindung des SE-Betriebsrats bis zur formalen Bearbeitung im Rahmen des Compliance Management Systems, einschließlich unabhängiger Prüfung, Ursachenanalyse, organisatorischer oder disziplinarischer Maßnahmen sowie ergänzender Schulungs- und Präventionsmaßnahmen.

Aktuell wurden keine wesentlichen Effekte des Übergangs zu einer umweltfreundlichen, klimaneutralen Wirtschaft auf die Arbeitskräfte der All for One festgestellt. Ein spezifischer Anpassungsbedarf für die Belegschaft ergibt sich daraus derzeit nicht.

Verfahren zur Bestimmung erforderlicher Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle
Erforderliche Maßnahmen werden im Rahmen eines regelmäßigen Risiko- und Wirkungsanalyseprozesses bestimmt. Auf Basis interner Daten – wie HR-Kennzahlen, Fluktuations- und Krankenstandsanalysen, Mitarbeiterbefragungen und Feedbackkanälen – sowie externer Entwicklungen (z.B. rechtliche Änderungen, Arbeitsmarkttrends) werden potenzielle und tatsächliche Risiken für die Arbeitskräfte identifiziert, bewertet und priorisiert. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden von den zuständigen Bereichen umgesetzt und ihre Wirksamkeit kontinuierlich über HR-Kennzahlen, Befragungen, Feedbackprozesse sowie Compliance- und Risiko-Audits überprüft. Erkenntnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung und Anpassung der Maßnahmen ein.

Bereitstellung finanzieller und organisatorischer Mittel
Für das Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften stehen ausreichende finanzielle, personelle und organisatorische Mittel zur Verfügung. Relevante Organe und Bereiche – insbesondere Vorstand, Group HR, lokale HR-Teams, Compliance & Sustainability, SE-Betriebsrat sowie das Equal Treatment Board – verfügen über eigene Budgets, aus denen Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Weiterbildung, Diversity, Vergütungstransparenz und Mitarbeiterbindung finanziert werden. Einzelne Themen wie die Lernplattform OneAcademy,

Schulungskonzepte, Gesundheitsprogramme oder Diversity-Initiativen sind teilweise mit expliziten Budgetansätzen hinterlegt, andere Aktivitäten werden über Abteilungs- oder Projektbudgets mitfinanziert und lassen sich nicht immer trennscharf auf einzelne Maßnahmen herunterbrechen. Ergänzend unterstützt ein ESG-verlinktes Schuldscheindarlehen die Finanzierung der Gesamtstrategie, u.a. durch eine an den Frauenanteil in Führungspositionen gekoppelte Zinskomponente. Die Umsetzung der Maßnahmen im Bereich ESRS S1 ist jedoch nicht von externen Finanzierungsbedingungen abhängig, sondern basiert auf stabilen internen und externen Ressourcen, die im Rahmen der regulären Budget- und Planungsprozesse fortlaufend überprüft werden.

Kennzahlen und Ziele

S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

All for One hat für ihre eigenen Arbeitskräfte eine Reihe messbarer, terminierter und ergebnisorientierter Ziele definiert, die sowohl der Vermeidung negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Effekte als auch dem Management wesentlicher Risiken und Chancen dienen. Diese Zielsetzungen leiten sich unmittelbar aus den unter ESRS S1-1 beschriebenen Konzepten und Richtlinien ab (u.a. Verhaltenskodex, HR-Grundsätze, Vergütungsrichtlinie, Diversity-Management, Gesundheitskonzepte sowie Weiterbildungsprogramme). Alle definierten Ziele dienen der kontinuierlichen Verbesserung dieser Systeme.

Da im Berichtsjahr keine systematischen negativen Auswirkungen identifiziert wurden, richten sich die Ziele primär auf die kontinuierliche Verbesserung bestehender Standards sowie auf das Management folgender Risiken und Chancen:

- **Risiken:**
  Fachkräftemangel, Fluktuation, steigende Personalkosten, mangelnde Diversität, Kompetenzdefizite.
- **Chancen:**
  Innovationsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität, stabile Beschäftigung, qualifizierte Nachwuchskräfte.

Übersicht der arbeitnehmerbezogenen Zielsetzungen:

- Sichere Beschäftigung: Den Arbeitskräften der All for One soll weiterhin eine stabile und erfüllende Tätigkeit geboten werden und gleichzeitig genügend qualifiziertes Personal für den Unternehmenserfolg gesichert werden. Die Sicherstellung der Leistungsfähigkeit hängt dabei eng mit einer verlässlichen Personalbasis zusammen. Der Fortschritt wird über die Mitarbeiterbindung (100% minus Verhältnis von ungewollten Abgängen zum Personalbestand am Anfang der Berichtsperiode plus den Zugängen im Geschäftsjahr) überwacht, die auf einem stabilen Niveau gehalten werden soll.

in %	Ziel 2024/25	Ist 10/2024 – 09/2025	Ist 10/2023 – 09/2024	Delta in %	Ziel 2025/26
Mitarbeiterbindung	89 – 90	90,4	90,9	-0,5	89 – 90

- Gesunde Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance: Die vollständige Implementierung und aktive Nutzung der elektronischen Zeiterfassung in Deutschland soll bis Ende 2025 abgeschlossen sein. Durch die konsequente Erfassung der Arbeitszeiten können potenzielle Überbelastungen frühzeitig erkannt und gezielt vermieden werden. Zudem ermöglichen die erhobenen Daten wertvolle Erkenntnisse, um Arbeitsprozesse weiter zu optimieren und langfristig ein gesundes, ausgewogenes Arbeitsumfeld zu fördern.

- Faire Vergütung und Gleichstellung: Der Gender Pay Gap von 5% in Deutschland soll weiter konsequent reduziert werden. Dazu werden bestehende Vergütungsstrukturen regelmäßig überprüft und Maßnahmen zur Förderung fairer, transparenter Gehaltsprozesse weiterentwickelt. Zudem soll geprüft werden, inwieweit die Analyse auf weitere Tätigkeitsländer ausgeweitet werden kann, um gruppenweit ein ganzheitliches Bild und gezielte Verbesserungsmöglichkeiten zu schaffen.

- Arbeitssicherheit und Gesundheit: Die ganzheitliche Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit steht im Fokus, insbesondere durch eine sorgfältige Gestaltung der Arbeitsplätze. Dazu zählt der weitere Ausbau ergonomischer Arbeitsumgebungen, etwa durch höhenverstellbare Tische, um langfristig Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit zu unterstützen. Die Gesundheit der Mitarbeiter soll weiterhin über den Gesundheitsindex (100% minus Verhältnis aus der Anzahl Krankentage und der Sollarbeitstage einer Berichtsperiode) überwacht werden.

in %	Ziel 2024/25	Ist 10/2024 – 09/2025	Ist 10/2023 – 09/2024	Delta in %	Ziel 2025/26
Gesundheitsindex	96,5 – 97,0	96,8	96,6	0,2	96,5 – 97,0

– Diversität und Chancengleichheit: Der besondere Fokus liegt auf der Steigerung des Frauenanteils – insbesondere in Führungspositionen und technischen Berufen. Für eine umfassende Betrachtung von Vielfalt soll zudem der unternehmensspezifische »Diversity Index« weiter erhöht werden. Dieser berücksichtigt verschiedene Dimensionen, darunter Frauen in Führungspositionen, Frauen in technischen Funktionen, Mitarbeitende mit Schwerbehinderung sowie Beschäftigte unter 30 bzw. über 60 Jahren. Der Gesamtwert setzt sich aus der gleichgewichteten und zum Zielwert von 100 normierten Summe seiner Einzelbestandteile zusammen.

Diversity Index

	30.09. 2025	30.09. 2024	Ziel 30.09. 2030
Diversity Index Wert	91,4	87,6	100

Frauenanteil

in %	30.09. 2025	30.09. 2024
Anteil Frauen gesamt	38,3	37,4

Die Festlegung, Nachverfolgung und Weiterentwicklung der Ziele im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften erfolgt bei der All for One in enger Abstimmung mit den Beschäftigten und deren Vertretungen. Das Verfahren ist integraler Bestandteil des gruppenweiten HR- und Nachhaltigkeitsmanagements und folgt einem partizipativen Ansatz. Ziele werden beispielsweise unter Einbeziehung des SE-Betriebsrats, des Vorstands sowie des weiteren Managementkreises, der Führungskräfte und auf Basis von Rückmeldungen aus der jährlichen Mitarbeiterbefragung festgelegt und priorisiert. Durch das Nachhaltigkeitsteam werden punktuell auch Interessen externer Stakeholder repräsentiert.

Die Zielerreichung wird regelmäßig über das HR-Reporting, Mitarbeiterbefragungen, Diversity-Analysen und Vorstands- sowie SE-Betriebsratsberichte überprüft. Die Ergebnisse fließen in die jährliche Weiterentwicklung der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie ein, um langfristig faire, inklusive und gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

S1-6: Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

All for One beschäftigte zum 30. September 2025 2.653 Mitarbeiter in acht Ländern.

Arbeitnehmer nach Geschlecht

Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)	
	2024/25	2023/24
Männlich	1.636	1.759
Weiblich	1.017	1.051
Divers	0	0
Keine Angabe	0	0
Gesamt	**2.653**	**2.810**

Arbeitnehmer nach Land

Land	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)	
	2024/25	2023/24
Deutschland	1.698	1.828
Österreich	173	180
Schweiz	65	66
Polen	432	449
Ägypten	133	114
Türkei	124	147
Benelux	28	26
Gesamt	**2.653**	**2.810**

Arbeitnehmer (Personenzahl) nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (zum 30. Sep 2025)

Art des Vertrags	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Gesamt
Zahl der Arbeitnehmer	1.017	1.636	0	0	**2.653**
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	**2.576**
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	**77**
Zahl der Abrufkräfte	0	0	0	0	**0**
Zahl der Vollzeitkräfte	870	1.314	0	0	**2.184**
Zahl der Teilzeitkräfte	311	158	0	0	**469**

Im Berichtsjahr 2024/25 sind insgesamt 502 Arbeitnehmer aus dem Konzern ausgetreten. Im Verhältnis zum Personalbestand zum Anfang der Periode zuzüglich aller Personalzugänge ergibt sich dadurch eine Fluktuationsrate von 15,9%. Die Arbeitnehmerfluktuation wird bei All for One mit der Kennzahl »Mitarbeiterbindung« gemessen. Diese berechnet sich aus folgender Formel: 100% minus Verhältnis von ungewollten Abgängen zum Personalbestand am Anfang der Berichtsperiode plus den Zugängen im Geschäftsjahr.

Im Berichtsjahr 2024/25 entwickelte sich diese Steuerungsgröße wie folgt:

in %	Ziel 2024/25	Ist 10/2024 – 09/2025	Ist 10/2023 – 09/2024	Delta in % Punkte	Ziel 2025/26
Mitarbeiterbindung Konzern	89 – 90	90,4	90,9	-0,5	89 – 90
Mitarbeiterbindung Muttergesellschaft All for One Group SE	91 – 92	91,1	91,5	-0,4	91 – 92

S1-9: Diversitätskennzahlen

Bei der All for One stellt das Group Executive Management (GEM), welches sich aus dem Vorstand (CEO und CFO) sowie den Bereichsvorständen (Chief Human Resources Officer (CHRO), Chief Commercial Officer (CSO) und Chief Technology Officer (CTO)) zusammensetzt, die oberste Führungsebene dar.

Nachfolgend ist die Geschlechterverteilung auf der gruppenweiten obersten Führungsebene unter dem GEM (Executive Leadership Team) dargestellt:

Geschlecht	Anzahl	Anteil in %
Weiblich	1	6,7
Männlich	14	93,3
Sonstige	0	0,0
Gesamt	**15**	**100**

Da es sich lediglich bei CEO und CFO um legale Vorstände handelt, wird bei den Angaben nach dem Führungspositionengesetz folgende Unterscheidung gemacht:

- Führungsebene 1: legaler Vorstand
- Führungsebene 2: Group Executives (Bereichsvorstände sowie weitere Mitglieder des obersten Managements)
- Führungsebene 3: Senior Vice Presidents der Muttergesellschaft All for One Group SE

Diversity All for One Group SE

Anteil Frauen in %	Ist 30.09. 2025	Ziel 2024/25	Vergleich	Ist 30.09. 2024
Aufsichtsrat	17	17	erreicht	17
Vorstand	0	20	nicht erreicht	0
Zweite Managementebene	33	20	übertroffen	30
Dritte Managementebene	20	20	erreicht	34

Bei der Interpretation der Kennzahlen sei außerdem darauf hingewiesen, dass sich durch das im Oktober 2024 neu etablierte Operating Model in der All for One eine Verschiebung der Hierarchieebenen ergab, wodurch die teilweise deutlichen Unterschiede zum Vorjahr zu erklären sind.

Die folgende Tabelle bildet die Altersverteilung der Beschäftigten der All for One ab:

	30.09.2025		30.09.2024	
Altersgruppe	**Anzahl**	**Anteil in %**	**Anzahl**	**Anteil in %**
< 30 Jahre	431	16	534	19
30 – 50 Jahre	1.554	59	1.602	57
> 50 Jahre	668	25	674	24
Gesamt	**2.653**	**100**	**2.810**	**100**

Wichtige Instrumente zur Überwachung der Diversität in der All for One sind verschiedene Kennzahlen in Bezug auf den Frauenanteil im Unternehmen. Diese Steuerungsgrößen sind nachfolgend dargestellt:

Diversity All for One (Konzern)

Anteil Frauen in %	**30.09. 2025**	**30.09. 2024**
Anteil Frauen gesamt	38,3	37,4
Anteil Frauen Führungskräfte	23,6	21,5
Anteil Frauen Technische Berufe (MINT)	32,8	29,9

S1-10: Angemessene Entlohnung

All for One gewährleistet für alle Beschäftigten eine angemessene, faire und wettbewerbsfähige Entlohnung. Die Vergütung orientiert sich an objektiven Kriterien wie Funktion, Verantwortung und individueller Leistung und wird regelmäßig überprüft. Mit der Einführung des Grading-Systems und der erstmaligen Gender-Pay-Gap-Analyse im Berichtsjahr wurde die Grundlage geschaffen, bestehende Unterschiede transparent zu identifizieren und schrittweise zu beseitigen.

Bei der Festlegung der Vergütungsbänder arbeitet All for One mit einem externen, unabhängigen Partner zusammen, um die Objektivität der Bewertung sicherzustellen und sicherzugehen, dass die Gehälter stets mindestens marktüblich und im Branchenvergleich wettbewerbsfähig sind.

S1-16: Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Im Berichtsjahr 2024/25 wurde erstmals eine Gender-Pay-Gap Analyse für die deutschen Gesellschaften der All for One durchgeführt. Diese ergab mit 5% ein Verdienstgefälle unterhalb des deutschen Durchschnitts von 6% – 7%. Die Analyse soll mittelfristig auf den gesamten Konzern ausgeweitet werden. Für eine Erläuterung der Maßnahmen zum Abbau der Verdienstunterschiede wird auf die Ausführungen unter ESRS S1-1 bis S1-5 verwiesen.

Vergütungsverhältnis

Das Verhältnis der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Durchschnitt der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer betrug im Geschäftsjahr 2024/25 9,3 (2023/24: Verhältnis 10,6).

Entsprechend der Datenverfügbarkeit verwenden wir den Durchschnitt anstelle des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter (Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.). Teilzeitbeschäftige wurden entsprechend ihres Beschäftigungsgrads anteilig berücksichtigt.

S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtszeitraum wurden keine arbeitsbezogenen Vorfälle oder Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der Arbeitskräfte der All for One gemeldet. Es gab keine Fälle von Diskriminierung oder Belästigung, ebenso keine Beschwerden über interne oder externe Hinweisgebersysteme, die unter diese Angabepflicht fallen würden. Zudem wurden keine schwerwiegenden Menschenrechtsverstöße festgestellt, einschließlich solcher, die gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die IAO-Grundprinzipien oder die OECD-Leitsätze verstoßen würden. Entsprechend sind keine Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungszahlungen angefallen.

04

Governance Informationen

4.1 ESRS G1 - Unternehmensführung

Governance

All for One wird wertorientiert geführt und verfolgt das Ziel, finanzielle und nichtfinanzielle Unternehmensziele gleichermaßen zu erreichen und den langfristigen Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Grundlage ist ein Governance-Modell, das auf verantwortungsbewusster, transparenter und regelkonformer Unternehmensführung basiert und die drei Säulen Chancen- und Risikomanagement, Compliance Management und Internes Kontrollsystem umfasst.

Die Unternehmensführung liegt beim Vorstand, bestehend aus CEO und CFO. Gemeinsam mit den drei Bereichsvorständen CCO, CHRO und CTO bilden sie zudem das Group Executive Management. Dieses Gremium trägt die Gesamtverantwortung für die strategische und nachhaltige Weiterentwicklung der Gruppe. Die operative Steuerung von Nachhaltigkeit ist bei der Senior Director Corporate Treasury & Investor Relations verankert, während der CFO auf Vorstandsebene für die Integration von ESG-Aspekten in Strategie, Reporting und Zielerreichung verantwortlich ist.

Details zur Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane sind den Angaben zu ESRS 2 GOV-1 innerhalb der Allgemeinen Informationen zu entnehmen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Die Unternehmenskultur bildet die Grundlage der Unternehmensstrategie der All for One und definiert den Rahmen für alle weiteren Elemente wie Vision, Mission, Operating Model und Strategie. Sie ist Ausdruck einer wertorientierten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung, die auf Vertrauen, Eigenverantwortung und gegenseitigem Respekt basiert. Zentrales Fundament sind die sieben Unternehmenswerte – Smart Innovation, Pure Enthusiasm, Valuable Space, Respectful Communication, Serious Sustainability, Entrepreneurial Mindset und We Are One. Diese Werte wurden im Rahmen eines partizipativen, von Mitarbeitenden getragenen Projekts entwickelt und bilden die Basis für die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe sowie für den Umgang mit Kunden und Partnern.

Die Werte sind fest in den Unternehmensprozessen verankert und werden über Onboarding, jährliche verpflichtende Trainings, Führungsprogramme sowie halbjährliche Mitarbeitergespräche vermittelt und angewendet. Ihre gelebte Umsetzung wird systematisch über die jährliche Mitarbeiterbefragung und Rückmeldungen aus Recruiting-, Entwicklungs- und Offboarding-Gesprächen bewertet. Der Verhaltenskodex der All for One ergänzt die kulturellen Grundsätze durch verbindliche Leitlinien für ethisches und verantwortungsvolles Handeln. Er ist Bestandteil des Compliance Management Systems, gilt für alle Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner und ist Teil des verpflichtenden jährlichen Trainingsprogramms. Damit trägt er zur Förderung einer wertebasierten, integren Unternehmenskultur bei, die sich sowohl auf soziale als auch auf ökologische Verantwortung erstreckt.

Konzepte und Mechanismen zur Unternehmensführung

Hinweisgeber- und Beschwerdesystem

All for One verfügt über ein umfassendes Hinweisgeberkonzept im Einklang mit der EU-Richtlinie 2019/1937 und dem Hinweisgeberschutzgesetz. Über die digitale »Integrity Line« können Mitarbeitende und externe Stakeholder anonym oder vertraulich Gesetzes- oder Regelverstöße melden. Ergänzend stehen Vorgesetzte, HR und der Compliance Officer als Meldestellen zur Verfügung. Alle Hinweise werden durch geschulte, unabhängige Compliance-Mitarbeitende vertraulich geprüft, dokumentiert und nach klaren Verfahren bearbeitet. Hinweisgeber sind bei der Nutzung interner und externer Meldekanäle ausdrücklich vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Neben der verpflichtenden Vertraulichkeit umfasst dies auch den Schutz vor Repressalien, Schulungen für Mitarbeitende und Meldestellenverantwortliche sowie die transparente Information an Hinweisgeber über Verfahrensstand und Ergebnisse. Verstöße gegen diesen Schutz gelten selbst als Compliance-Verstoß. Informationen über das System werden über Intranet, Schulungen und Onboarding bereitgestellt.

Untersuchung von Verstößen

Vorfälle im Zusammenhang mit Unternehmensführung, Compliance oder ethischen Standards werden zeitnah, objektiv und nach festen Verfahrensrichtlinien untersucht. Die Compliance-Abteilung koordiniert die Untersuchungen, bei Bedarf unterstützt durch Legal, Internal Audit

oder externe Prüfer. Bestätigte Verstöße führen zu geeigneten Abhilfemaßnahmen wie Prozessanpassungen, Schulungen oder disziplinarischen Schritten. Der CFO verantwortet die Governance- und Compliance-Strukturen auf Vorstandsebene.

Konzepte zur Korruptions- und Bestechungsprävention
Obwohl das Korruptionsrisiko aufgrund des Geschäftsmodells gering ist, unterhält All for One klare Anti-Korruptionsstandards im Rahmen des Verhaltenskodex und des Compliance-Management-Systems. Eingehende Hinweise oder Verdachtsfälle werden durch die Compliance-Abteilung entgegengenommen und gemäß festgelegten Verfahrensrichtlinien bearbeitet. Die verantwortlichen Mitarbeitenden sind speziell geschult, unabhängig und zur Vertraulichkeit verpflichtet. Bei komplexen oder schwerwiegenden Sachverhalten werden zusätzliche Fachbereiche wie Legal, Internal Audit oder externe, unabhängige Prüfer hinzugezogen, um eine objektive Beurteilung sicherzustellen. Bestätigt sich ein Verstoß, entwickelt die Compliance-Abteilung gemeinsam mit den betroffenen Bereichen Abhilfemaßnahmen und Präventionsinitiativen, beispielsweise Prozessanpassungen, Schulungen oder disziplinarische Schritte. Der gesamte Vorgang wird dokumentiert und unterliegt der Aufsicht des CFO, der auf Vorstandsebene die Verantwortung für Compliance und Governance trägt.

Besonders exponierte Bereiche sind Einkauf und Vertrieb. Für diese Funktionen existieren verstärkte Kontrollmechanismen, das Vier-Augen-Prinzip und verpflichtende Schulungen zu Integrität, Interessenkonflikten sowie Geschenken und Einladungen. Verstöße werden konsequent untersucht und sanktioniert.

Schulungskonzept zu guter Unternehmensführung
Alle Mitarbeitenden absolvieren im Rahmen des Onboardings verpflichtende Schulungen zu den Themen Unternehmenskultur, Werte, Verhaltenskodex, Compliance, Informationssicherheit und Datenschutz. Zusätzlich nehmen sie jährlich an einem verpflichtenden E-Learning zur Auffrischung und Vertiefung dieser Inhalte teil. Führungskräfte und Potenzialträger durchlaufen darüber hinaus spezielle Trainingsprogramme, die Aspekte von verantwortungsbewusster Führung, Entscheidungsfindung, Integrität und Vorbildfunktion beinhalten.

Ergänzend werden bei Bedarf anlassbezogene Schulungen durchgeführt, etwa bei regulatorischen Änderungen oder neuen internen Richtlinien. Schulungsinhalte und -teilnahmen werden dokumentiert und regelmäßig überprüft. Damit stellt All for One sicher, dass alle Mitarbeitenden die Prinzipien guter Unternehmensführung verstehen, anwenden und aktiv im Arbeitsalltag leben.

G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten

All for One pflegt langfristige, partnerschaftliche und werteorientierte Beziehungen zu ihren Lieferanten. Grundlage der Zusammenarbeit ist die Erwartung, dass alle Geschäftspartner die im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze – Integrität, Achtung der Menschenrechte, Umweltverantwortung und fairer Wettbewerb – einhalten und diese Erwartungen an ihre eigenen Zulieferer weitergeben, um Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Das Lieferantenmanagement ist fester Bestandteil des Compliance- und Risikomanagementsystems und wird durch Einkauf, Nachhaltigkeitsteam und Compliance-Abteilung gemeinsam verantwortet.

Durch den Fokus auf wenige strategische Partner (u.a. SAP, Microsoft), strukturierte Auswahlprozesse sowie kontinuierliches Monitoring stärkt das Unternehmen Stabilität, Transparenz und Compliance in seiner Lieferkette. Aufgrund des Dienstleistungsfokus mit geringem Anteil physischer Güter sind ökologische Risiken in der Lieferkette insgesamt begrenzt. Bei der Auswahl neuer Lieferanten und Dienstleister berücksichtigt All for One dennoch ausdrücklich soziale und ökologische Kriterien.

All for One erfüllt ihre menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten durch eine mehrstufige Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Dabei werden branchen- und länderspezifische Risiken, insbesondere mit Blick auf vulnerable Gruppen, bewertet. Verdachtsfälle werden unabhängig untersucht und können zu Präventions- oder Abhilfemaßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Risikobewertungen erfolgen jährlich sowie anlassbezogen; externe Analysesysteme unterstützen die kontinuierliche Überwachung sozialer und ökologischer Risiken. So stellt All for One sicher, dass negative Auswirkungen innerhalb der Lieferkette frühzeitig erkannt, adressiert und minimiert werden.

Konzept zur Vermeidung von Zahlungsverzug
All for One verfügt über ein klar definiertes Konzept zur Verhinderung von Zahlungsverzug, das insbesondere auf die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ausgerichtet ist – da der überwiegende Teil der Kundenstruktur aus KMU und Unternehmen des gehobenen Mittelstands besteht. Im Rahmen einer extern zertifizierten elektronischen Rechnungsverarbeitung wurden sämtliche Prozessschritte überprüft und standardisiert. Das Konzept stellt sicher, dass individuell vereinbarte Zahlungsbedingungen mit allen Geschäftspartnern dokumentiert und eingehalten werden.

Die zugrundeliegende Systemlösung für die Rechnungsbearbeitung enthält eine formale Prozessdokumentation, die allen Mitarbeitenden zugänglich ist und die geltenden Fristen und Regeln transparent erläutert. Automatisierte Erinnerungsfunktionen unterstützen die fristgerechte Bearbeitung und Freigabe von Rechnungen. Dadurch werden Zahlungsverzögerungen systematisch vermieden. Neue Mitarbeitende erhalten im Rahmen ihres Onboardings gezielte Schulungen zu internen Prozessen und Zahlungsrichtlinien, um eine konsistente Anwendung der Vorgaben sicherzustellen. Durch diese Kombination aus technischer Prozessunterstützung, klaren Verantwortlichkeiten und regelmäßiger Schulung wird ein zuverlässiges und transparentes Zahlungsmanagement gewährleistet.

G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

System zur Prävention, Aufdeckung und Sanktionierung

All for One verfügt über ein konzernweites Compliance Management System, das alle Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung, Untersuchung und Sanktionierung von Korruption und Bestechung integriert. Dieses System basiert auf dem gruppenweiten Verhaltenskodex, der die Grundsätze von Integrität, Fairness und Transparenz im Geschäftsverkehr verbindlich festlegt. Der Kodex enthält klare Richtlinien und Verfahren zu Geschenken und Einladungen, Interessenkonflikten, Geschäftspartnerprüfungen sowie zu Meldewegen bei Compliance-Verstößen. Das System wird durch ein internes Kontrollsystem (IKS), regelmäßige Risikoanalysen und klare Verantwortlichkeiten ergänzt.

Zentraler Bestandteil des Systems ist ein mehrstufiger, eng verzahnter Maßnahmenansatz, der folgende Elemente umfasst:

- Prävention: Regelmäßige verpflichtende Schulungen, das Vier-Augen-Prinzip in risikobehafteten Bereichen wie Beschaffung und Vertragsabschlüssen, definierte Freigabeprozesse sowie klare Verhaltens- und Genehmigungsrichtlinien stellen sicher, dass Korruptionsrisiken bereits im Vorfeld minimiert werden.
- Überwachung: Die Einhaltung der Vorgaben wird laufend über das IKS und das Risikomanagement überwacht. Darüber hinaus führt die interne Revision regelmäßig gezielte Prüfungen durch. Jährlich werden rund 5 bis 10 % der Betriebsstätten stichprobenartig auf mögliche Unregelmäßigkeiten – einschließlich Preisabsprachen, wettbewerbswidrige Abstimmungen oder potenzielle Korruptionshandlungen – untersucht. Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle oder erhärteten Verdachtsfälle festgestellt.
- Aufdeckung: Zur Aufdeckung von Korruptionsrisiken steht Mitarbeitenden und externen Stakeholdern die »Integrity Line« als anonyme oder personalisierte Meldemöglichkeit zur Verfügung. Das System erfüllt die Anforderungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie und des Hinweisgeberschutzgesetzes. Meldungen werden vertraulich behandelt, dokumentiert und gemäß gesetzlicher Vorgaben geprüft. Hinweisgeber sind organisatorisch und rechtlich vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.
- Untersuchung und Sanktionierung: Bei Hinweisen auf mögliche Verstöße wird ein formales Untersuchungsverfahren eingeleitet. Dieses umfasst die detaillierte Sachverhaltsaufklärung, die Entwicklung geeigneter Abhilfemaßnahmen sowie – sofern erforderlich – disziplinarische Konsequenzen. Alle Ergebnisse werden dokumentiert und systematisch in die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems eingespeist. Bei schwerwiegenden oder komplexen Fällen werden externe, unabhängige Prüfer hinzugezogen, um Objektivität, Neutralität und Transparenz sicherzustellen. Relevante Vorfälle, präventive Maßnahmen sowie die Ergebnisse von Compliance-Prüfungen werden regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. Zusätzlich findet einmal jährlich eine umfassende Gesamtberichterstattung zu Compliance-Aktivitäten, Risiken und Schulungen statt. Bei besonderen Entwicklungen oder regulatorischen Änderungen erfolgt eine anlassbezogene Berichterstattung.

Kommunikation und Zugänglichkeit der Richtlinien

Alle Regelungen zur Korruptions- und Bestechungsprävention sind jederzeit über das Intranet zugänglich. Kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung erachtet die All for One als besonders wichtig, um die hohe Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems zu erhalten und weiter auszubauen. Daher werden alle Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig zu Integritäts-, Compliance- und Antikorruptionsthemen geschult. Teil dieser Sensibilisierungsmaßnahmen sind die Grundsätze und Richtlinien des Compliance Management Systems der All for One sowie die besonders Compliance relevanten Themen wie Veranstaltungen, Geschenke und Interessenskonflikte. Die Ernsthaftigkeit dieser Themen wird bereits im Onboarding für neue Mitarbeiter bekräftigt. Führungskräfte werden über Leadership-Programme gezielt auf ihre Vorbildrolle und ihre Verantwortung für regelkonformes Verhalten vorbereitet. Teilnahmequoten und Inhalte der Schulungen werden regelmäßig geprüft und weiterentwickelt. Auch die Verwaltungs- und Aufsichtsorgane werden in regelmäßigen Abständen zu relevanten Themen geschult.

Kennzahlen und Ziele

G1-4: Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung innerhalb der All for One festgestellt. Ebenso liegen keine Hinweise auf Beteiligungen an entsprechenden Vorfällen in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette vor. Somit gab es weder Verurteilungen noch behördliche Geldstrafen und es mussten keine Maßnahmen zur Sanktionierung oder Korrektur ergriffen werden. Die bestehenden Präventions- und Kontrollmechanismen des Compliance-Management-Systems bleiben jedoch unverändert in Kraft und werden – wie regulär vorgesehen – kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt.

G1-6: Zahlungspraktiken

All for One verfügt über keine einheitlichen Standardzahlungsbedingungen, da Zahlungsfristen grundsätzlich individuell mit jedem Lieferanten vereinbart werden. Eine Kategorisierung nach Lieferantengruppen bzw. standardisierte Fristmodelle bestehen daher nicht, sodass auch kein Prozentsatz von Zahlungen ausgewiesen werden kann, der auf solche Standardbedingungen entfällt.

Unabhängig von den individuell vereinbarten Bedingungen strebt All for One grundsätzlich eine Zahlung innerhalb von 10 Tagen an, um eine verlässliche und partnerschaftliche Zusammenarbeit sicherzustellen. Ausnahmen bilden Lieferantenverhältnisse mit explizit langen Zahlungsfristen, beispielsweise 60 Tage, insbesondere bei großen Unternehmen. In diesen Fällen erfolgt die Zahlung üblicherweise zum Fälligkeitszeitpunkt innerhalb der vereinbarten Frist. Bei kleineren Unternehmen werden häufig kürzere Zahlungsfristen vereinbart und von All for One in der Regel frühzeitig erfüllt, um deren Liquidität nicht zu belasten. Größere Lieferanten setzen hingegen oft längere Zahlungsfristen, die ebenfalls zuverlässig eingehalten werden.

Da alle Zahlungsbedingungen individuell geregelt sind, variiert auch die durchschnittliche Zahlungszeit. Sie bewegt sich jedoch regelmäßig innerhalb der jeweils vertraglich oder gesetzlich definierten Fristen.

Anhang

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	**Seite**
ESRS 2 GOV-1: Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	**9**
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e	**9**
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	**11**
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14	**30** f.
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g	**31**
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	**34**
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	**35**
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	**36**
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	**37**
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate Absatz 56	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	**37**
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	**37**
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	nicht wesentlich / anzuwenden

ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	38
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	38
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	39
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21	39 f.
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	38
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	39
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	41 f.
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	47
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	47
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	47
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	47
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19	nicht wesentlich / anzuwenden

ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	nicht wesentlich / anzuwenden
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	48
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	48
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	51
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	51

Meldebögen EU-Taxonomie

Anteil des Umsatzes aus Waren und Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024/25

Geschäftsjahr		*2024/25*		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (‚Keine erhebliche Beeinträchtigung')									
Wirtschafts-tätigkeiten (1)	Code (a) (2)	Umsatz (3)	Umsatz-anteil, Jahr 2024/25 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltver-schmutzung (8)	Kreislauf-wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver-schmutzung (14)	Kreislauf-wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023/24 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs-tätigkeit (20)
		[TEUR]	*%*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*%*	*E*	*T*
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	N						N	N	N	N	N	N	N	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL (c)	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*										
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und Damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	74.624	14,8%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								13,7%		
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	6.481	1,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,5%		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		81.105	16,1%	0,0%	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								15,2%		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		81.105	16,1%	0,0%	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								15,2%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		**422.619**	83,9%																
Gesamt (A+B)		**503.724**	**100%**																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.
– Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)
– Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)
– Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water)
– Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)
– Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)
– Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and ecosystems)

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
N/EL – ‚not eligible', für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

CapEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024/25

Geschäftsjahr		*2024/25*		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (‚Keine erhebliche Beeinträchtigung')									
Wirtschafts-tätigkeiten (1)	Code (a) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2024/25 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltver-schmutzung (8)	Kreislauf-wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver-schmutzung (14)	Kreislauf-wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) CapEx, Jahr 2023/24 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs-tätigkeit (20)
		[TEUR]	*%*	*J; N; N/EL (b)*	*J; N; N/EL (b)*	*J; N; N/EL (b)*	*J; N; N/EL (b)*	*J; N; N/EL (b)*	*J; N; N/EL (b)*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*%*	*E*	*T*
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	N						N	N	N	N	N	N	N	0,0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL (c)	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*										
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen	CM 6.5	4.831	41,9%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								20,7%		
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CM 7.7	2.507	21,8%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								35,6%		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CM 8.1	949	8,2%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								30,2%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		8.287	71,9%	0,0%	71,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								86,5%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		8.287	71,9%	0,0%	71,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								86,5%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		**3.239**	28,1%																
Gesamt (A+B)		**11.526**	**100%**																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.
– Klimaschutz: CCM
– Anpassung an den Klimawandel: CCA
– Wasser- und Meeresressourcen: WTR
– Kreislaufwirtschaft: CE
– Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
– Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
N/EL – ‚not eligible', für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024/25

Geschäftsjahr		*2024/25*		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (‚Keine erhebliche Beeinträchtigung')									
Wirtschafts-tätigkeiten (1)	Code (a) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2024/25 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltver-schmutzung (8)	Kreislauf-wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver-schmutzung (14)	Kreislauf-wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomie-fähiger (A.2.) OpEx, Jahr 2023/24 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangs-tätigkeit (20)
		[TEUR]	*%*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J; N; N/ EL (b)*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*J/N*	*%*	*E*	*T*
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0%	N						N	N	N	N	N	N	N	0,0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL (c)	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*	*EL; N/EL (c)*										
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen	CM 6.5	1.217	23,1%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								20,6%		
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CM 7.7	48	0,9%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,9%		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CM 8.1	2.651	50,4%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								53,1%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		3.916	74,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								75,6%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		3.916	74,5%	0,0%	74,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								75,6%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeit		**1.342**	25,5%																
Gesamt (A+B)		**5.258**	**100%**																

a) Der Code stellt die Abkürzung des jeweiligen Ziels dar, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann, sowie die Nummer des Abschnitts der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt, d. h.
– Klimaschutz: CCM
– Anpassung an den Klimawandel: CCA
– Wasser- und Meeresressourcen: WTR
– Kreislaufwirtschaft: CE
– Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC
– Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO

b) J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit
N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit
N/EL – ‚not eligible', für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

c) EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit.
N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.

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
E-Mail sustainability@all-for-one.com

Inhaltlich verantwortlich
All for One Group SE
Filderstadt, Deutschland

All for One

All for One Group SE
Rita-Maiburg-Str. 40
70794 Filderstadt

+49 (0) 711 788 07-0

all-for-one.com