



all for one
Group

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020
/ 21

KENNZAHLEN

2020/21



UMSATZ
in Mio. EUR

372,9
2019/20: 354,4



GESAMTENERGIE-
VERBRAUCH
in MWh

14.694
2019/20: 18.554



MITARBEITER
zum 30.09.2021

1.991
30.09.20: 1.841



THG-EMISSIONEN
in tCO₂e

3.828
2019/20: 5.600



MITARBEITER-
BINDUNG
in %

93,6
2019/20: 93,2



MOBILITY INDEX
in %

3,33
2019/20: 6,11



DIVERSITÄT
Frauenanteil in %

33,6
2019/20: 33



DATA CENTER
SUSTAINABILITY
INDEX

0,4174
2019/20: 0,3400



GESUNDHEITS-INDEX
in %

97,4
2019/20: 97,3



ANZAHL WIEDER
VERWERTETE GERÄTE
2020

389



MITARBEITER
IN AUSBILDUNG
Zum 30.09.2021

93
30.09.20: 67



WEITERBILDUNGS-
KOSTEN
in TEUR

1.297
2019/20: 1.226

ÜBER UNS

WIR STEIGERN DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UNSERER KUNDEN IN EINER DIGITALEN WELT

In dieser Mission und selbstgestellten Aufgabe geben die 2.500 Expertinnen und Experten der All for One Group SE täglich ihr Bestes und unterstützen mit Umsetzungsstärke und Innovationskraft ihre mehr als 3.000 Kunden aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Polen in der Unternehmenstransformation und der Digitalisierung aller Geschäftsbereiche. Die Handlungsfelder reichen dabei von Cybersecurity über New Work, Customer & Employee Experience oder Business Analytics bis hin zu Machine Learning und Managed Services. Die All for One Group verfügt als führende Consulting- und IT-Gruppe über eine hohe Prozess- und Branchenexpertise verbunden mit tiefem Technologie-Know-how. Die Kunden der All for One Group, vorwiegend im (gehobenen) Mittelstand und der Fertigungsindustrie zu Hause, schätzen den großen Erfahrungsschatz aus tausenden von erfolgreich realisierten Projekten sowie die Beratungskompetenz des Komplettdienstleisters rund um Strategie, Business & IT. Das große Portfolio der vielfach ausgezeichneten Gruppe besteht aus marktführenden Lösungen und Services auf Basis von SAP, Microsoft & IBM, die unternehmensweit – und über die Grenzen hinweg – zum Einsatz kommen und auf die Wettbewerbsstärke der Kunden einzahlen.

All for One Group. One Idea ahead

INHALTS VERZEICHNIS

MEHR DIGITALISIERUNG – MEHR NACHHALTIGKEIT	3
89% WIEDERVERWERTET – 111 TONNEN WENIGER CO2	7
NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE – UNITED VARS	8
ÜBER DIESEN BERICHT	9
ALLGEMEINE INFORMATIONEN	10
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – STRATEGIE	12
01. Strategische Analyse und Maßnahmen	13
02. Wesentlichkeit	13
03. Ziele	16
04. Tiefe der Wertschöpfungskette	18
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – PROZESSMANAGEMENT	20
05. Verantwortung	21
06. Regeln und Prozesse	21
07. Kontrolle	22
08. Anreizsysteme	24
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	25
10. Innovations- und Produktmanagement	27
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – UMWELT	31
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	32
12. Ressourcenmanagement	34
13. Klimarelevante Emissionen	38
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – GESELLSCHAFT	42
14. Arbeitnehmerrechte	43
15. Chancengerechtigkeit	45
16. Qualifizierung	49
17. Menschenrechte	54
18. Gemeinwesen	57
19. Politische Einflussnahme	59
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	60
ANHANG	64
IMPRESSUM	66

MEHR DIGITALISIERUNG **MEHR** **NACHHALTIGKEIT**

VORSTANDSINTERVIEW MIT MICHAEL ZITZ

Wie man Schlagworte wie »Digitalisierung« und »Nachhaltigkeit« mit Leben füllt, hängt neben den eigenen Perspektiven vor allem von den Unternehmen ab, die sich mit ihnen beschäftigen. Stolz 3.000 Kunden in der deutschsprachigen Region und in Polen digitalisieren ihr Business mittlerweile mit der All for One Group. Türöffner für mehr Nachhaltigkeit? Klares »Ja«. Denn an mehr Nachhaltigkeit führt kein Weg vorbei. Daher will die All for One Group nicht nur selbst Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen, Treibhausgas-Emissionen reduzieren und Ressourcen schonen, sondern auch Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten und mit wichtigen Impulsen zum Nachhaltigkeits-Diskurs beitragen. Im Gespräch: Vertriebsvorstand Michael Zitz.



STEFAN LAND
CFO

LARS LANDWEHRKAMP
CEO

MICHAEL ZITZ
CSO

Michael, wo steht die All for One Group heute in punkto Nachhaltigkeit?

Zitz: Mich freut es persönlich sehr, dass das Thema Nachhaltigkeit bei uns aktuell einen derartigen Boost erfährt und ganz stark in der Unternehmensstrategie verankert wird. Wir hatten dem Thema Nachhaltigkeit ja bereits im Zuge unseres groß angelegten Werteprojekts 2021 einen hohen Stellenwert eingeräumt und auch in der Vergangenheit schon einiges im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzt, das der ein oder andere vielleicht gar nicht so bewusst wahrgenommen hat. Das fängt bei der Gestaltung unserer Büros an, zum Beispiel LED-Beleuchtung, energieschonende und nachhaltige Ressourcen und Materialien, kommt aber auch in vielen anderen Angeboten, etwa unserem Jobrad zum Ausdruck. Wir sind also auf einem guten Weg, sehen aber natürlich auch, dass wir sowohl bei unseren internen Prozessen als auch bei unserem Portfolio Richtung Kunde noch ordentlich Luft nach oben haben.

DIE BEGEISTERUNG IST DEUTLICH SPÜRBAR

MICHAEL ZITZ
CSO

Nachhaltigkeit hat demnach viele Facetten...

Zitz: ...das stimmt. Deshalb heben wir das Thema Nachhaltigkeit ab dem Geschäftsjahr 2021/22 auch ganz gezielt auf die Bühne und stellen uns selbst die Fragen: Wie möchten wir wirtschaften? Wie möchten wir arbeiten und wie möchten wir als Arbeitgeber auftreten? Wie möchten wir uns als Unternehmen positionieren und wie möchten wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen? Es gibt also viel zu tun und ich freue mich sehr darauf, hier als Gruppe auch wirklich etwas bewirken zu können – auch, weil mir das Thema persönlich sehr wichtig ist. So versuche ich zum Beispiel auch privat, nachhaltiger zu leben, beispielsweise durch eine Photovoltaikanlage, die wir zuhause eingerichtet haben, um nachhaltig Strom zu erzeugen. Dabei bin ich nicht alleine. Vielmehr spüren wir in der ganzen Gruppe die Begeisterung der Kolleg:innen für das Thema Nachhaltigkeit ganz deutlich und merken, dass wir hier die Möglichkeit haben, uns zum nachhaltigen IT-Unternehmen zu entwickeln.



MICHAEL ZITZ
CSO

Ein Blick auf unsere Kunden: in welchen Märkten siehst Du die größten Chancen für neue Leistungsangebote?

Zitz: Wir alle sehen, dass sich das Thema Nachhaltigkeit durch alle Branchen und Märkte zieht. In den kommenden Jahren wird nirgendwo mehr ein Weg daran vorbeiführen. Natürlich, manche Branchen, etwa Automotive, werden davon stärker betroffen sein als andere. Trotzdem wird es wichtig sein, sich hier möglichst breit aufzustellen, um Lösungen für die unterschiedlichsten Szenarien, Branchen und Kundenfelder bieten zu können. Wo wir sicherlich punkten können, ist etwa im Bereich Logistics & Supply Chain. Gerade bei den Lieferketten gibt es viele Gestaltungsmöglichkeiten und Potenziale in Richtung Nachhaltigkeit, wenn es um mehr Effizienz, Automatisierung und digitale Prozesse geht.

An welche konkreten Beispiele denkst Du?

Zitz: Ich denke hier zum Beispiel an unseren Kunden MULTIVAC. Diesen Kundencase wollen wir auch auf unserem Mittelstandsforum 2022 präsentieren. Als Verpackungsmaschinenhersteller steht MULTIVAC vor einer absoluten Trendwende und vor sehr starken Veränderungen und befindet sich inmitten der Transformation. Am Markt gibt es viele MULTIVACS, deren Geschäftsmodelle teilweise massive Einschnitte erleben werden, die jedoch auch die Chance haben, völlig neue Wege einzuschlagen. Auf diesem Weg begleiten wir sie gerne – ob das im Bereich IoT, Machine Learning,

Intelligent ERP, New Work oder in einem anderen Handlungsfeld ist.

AUCH DURCH KLEINE VERÄNDERUNGEN LÄSST SICH HIER VIEL ERREICHEN



MICHAEL ZITZ
CSO

Nachhaltigkeit ist stark durch Standards und Zertifizierungen geprägt. Was heißt das für Euch?

Zitz: Standards und Zertifizierungen sind wichtig, weil sie eine gewisse Vergleichbarkeit und Glaubwürdigkeit schaffen und man sich auch nach außen hin klar positionieren kann. Viel wichtiger ist aber für uns wie für unsere Kunden, dass man nicht blind den Zertifikaten nachjagt, sondern sich auf die Arbeit fokussiert, die hinter diesen Standards steht. Die bloßen Zertifizierungen allein nutzen nichts, wenn man sich nicht auch tagtäglich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt, Nachhaltigkeit aktiv lebt und vor allem gezielt in Ressourcen investiert, um sich ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Ich sage also: Ja, auch wir werden weiterhin dafür Sorge tragen, Standards zu erfüllen und weitere Zertifizierungen zu erlangen. Viel wichtiger ist mir aber, dass Nachhaltigkeit bei uns intern wie extern gelebt und von möglichst vielen Kolleg:innen mitgetragen und mitgestaltet wird, um auf lange Sicht gesehen erfolgreich zu bleiben.

In unserem Nachhaltigkeitsbericht geht es viel um Ziele. Welches ist Dir am wichtigsten? Warum?

Zitz: Da das Thema Nachhaltigkeit so viele unterschiedliche Facetten und Bereiche umfasst, möchte ich mich gar nicht auf ein einzelnes konkretes Ziel festlegen. Mir persönlich ist es vielmehr wichtig, dass wir auch in puncto Nachhaltigkeit das ganze Team an Bord holen, das heißt, dass wir es schaffen, einen hohen Partizipationsfaktor zu erreichen und sich möglichst viele Kolleg:innen mit ihren Ideen einbringen – da gibt es wahnsinnig viel Potenzial in der Gruppe! Und, dass wir bei Prozessen und Strukturen ansetzen, die viele Mitarbeiter:innen betreffen und so zeigen können, wo wir auch durch kleine Veränderungen viel erreichen können. Ein großer Faktor wird etwa das Thema interne und externe Reisen, also Reiseplanung, Incentivierung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Autopools, effiziente An- und Abreise werden, genauso wie Veranstaltungsplanung, etwa für Teamevents und Teammeetings oder generell unsere Firmenflotte und unsere Standorte sein. Hier gibt es sehr viele Potenziale, die rasch angegangen werden können und die auch bei

vielen Kolleg:innen großen Anklang finden werden. Das zeigen die vermehrten Anfragen in diese Richtung. Das Setzen konkreter Ziele und transparenter KPIs spielt sicher einen wichtigen Faktor bei der erfolgreichen Umsetzung unserer Strategie, da sie motivieren und vor allem eine klare Marschroute vorgeben. Das können „klassische“ Ziele wie eine CO₂-Emissionsreduktion sein, aber auch andere, weichere Ziele und Faktoren. Hier wollen wir auf einen breiten Ideenpool unserer Kolleg:innen setzen und ich freue mich darauf, dass sich viele Kolleg:innen hier einbringen werden.

NACHHALTIGKEIT AVANCIERT MEHR UND MEHR ZU EINEM WETTBEWERBSVORTEIL



MICHAEL ZITZ
CSO

Stell Dir vor, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen gingen Kunden nicht weit genug. Oder umgekehrt, wie wollen wir zukünftig mit Geschäftspartnern umgehen, die unseren Anforderungen hier nicht entsprechen?

Zitz: Jedes Feedback vom Kunden ist wertvoll und gibt uns die Chance besser zu werden. Wenn wir in die Situation kommen, in der unsere Nachhaltigkeitsanforderungen einem Kunden oder Geschäftspartner nicht genügen, sollte unsere Devise nicht etwa sein, in Deckung zu gehen. Ganz im Gegenteil: Gerade dann sollten wir das Gespräch suchen und ganz genau zuhören. Wo können wir uns noch verbessern? Welche Kriterien haben wir bis dato noch nicht auf der Agenda? Welche Themen sind am Markt/beim Kunden relevant, konnten wir bis dato aber noch nicht ausreichend umsetzen? Das Thema Nachhaltigkeit wird uns die nächsten Jahre und Jahrzehnte massiv beschäftigen und wir müssen uns darauf einstellen, uns in diesem Punkt ständig weiterzuentwickeln. In der umgekehrten Situation ist es meines Erachtens auch wichtig, klare Kante zu zeigen. Wenn wir das Thema Nachhaltigkeit glaubhaft transportieren und leben wollen, ist es auch wichtig, unsere Anforderungen klar an Kunden und Partner zu kommunizieren und zu reagieren, falls es hier große Diskrepanzen geben sollte. Wir möchten das Thema Nachhaltigkeit schließlich nicht als Marketinggag oder zur Imagepolitik spielen, sondern weil wir davon überzeugt sind, dass wir als All for One Group eine Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen tragen und einen Beitrag dazu leisten können und wollen, Unternehmen durch Digitalisierung auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Bundesregierung und Vereinte Nationen sprechen oft von der Agenda 2030. Wo siehst Du die All for One Group in puncto Nachhaltigkeit bis dahin?

Zitz: Klares Ziel ist es, dass wir am Markt als innovatives IT-Unternehmen wahrgenommen werden, das Nachhaltigkeit nicht nur so irgendwie betreibt, weil angesichts von Klimakonferenzen, Fridays for Future etc. alle Unternehmen auf diesen Zug aufspringen oder mehr oder weniger aufspringen müssen. Stattdessen wollen wir Nachhaltigkeit sowohl in unseren internen Strukturen und Prozessen als auch in unserem Portfolio und Kundenanhang ganz fest verankern. Und zwar in unterschiedlichen Dimensionen – von einem verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt und Ressourcen über innovative Lösungen und Produkte für unsere Kunden, um deren Nachhaltigkeit voranzutreiben, bis hin zu einer nachhaltigen Mitarbeiterentwicklung und einem entsprechenden Umgang mit unseren eigenen Ressourcen. Unseren Kunden soll ganz klar sein: Wir als All for One Group haben das Thema Nachhaltigkeit verinnerlicht, bieten vielfältige Lösungen, um die Nachhaltigkeit auch bei unseren Kunden zu treiben und agieren als Player am Markt, der mit wichtigen Impulsen zum Nachhaltigkeits-Diskurs beiträgt.



89% WIEDERVERWERTET

47 TONNEN ROHSTOFFE GESPART

MACHT ZUSAMMEN 111 TONNEN WENIGER CO2

Deutschland gilt als Weltmeister in Sachen Mülltrennung. Und doch: mit lediglich rund 12% Wiederverwertung der insgesamt genutzten Rohstoffe ist man auch hier noch weit von einer nennenswerten »Circular Economy« entfernt. Gelänge es, mehr zu recyceln und aus dem Abfall die ursprünglichen Stoffe zurückzugewinnen, könnten wertvolle Ressourcen geschont, Lieferengpässe behoben und gleichzeitig das Klima geschützt werden.

IT-Hardware ist nicht besonders nachhaltig. »Wir setzen alles daran, dass gebrauchte Firmen-Geräte nach der Datenlöschung nicht auf dem Müll landen, sondern ein zweites Leben bekommen. Das reduziert den CO2-Ausstoß und schont weltweit Ressourcen, da weniger Neugeräte produziert werden müssen«, so Johannes Eisele, Partner Manager bei der AfB Group.

Bilanz der nunmehr 10 Jahre andauernden Partnerschaft: 1.198 ausrangierte IT-Geräte hat die All for One Group an AfB übergeben.

Davon konnten 89% wiedervermarktet werden. Die verbliebenen 11% wurden fachgerecht zerlegt, um daraus wertvolle Rohstoffe zurückzugewinnen. »Das ist ein wirklich toller Beitrag Eures Unternehmens«, so Eisele weiter. Übrigens: an den zertifizierten IT Remarketing Dienstleistungen von AfB wirken viele Menschen mit Behinderung mit. Inklusion und Diversität werden hier nämlich nicht nur groß geschrieben, sondern auch gelebt.

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE

WIE UNITED VARS AUCH FÜR MEHR SAUBERES WASSER SORGT

Seine Position als Exportweltmeister verdankt Deutschland den vielen »Hidden Champions«. Ihre weltweite IT ist geschäftskritisch und wird daher oft von der All for One Group betreut, obwohl sich die Consulting- und IT-Gruppe auf den D A CH Raum und Polen konzentriert. Wie das? Und: was hat das alles mit Nachhaltigkeit zu tun?

Arbeiten in Ökosystemen genießt bei der All for One Group seit je her einen hohen Stellenwert, um die Lieferkette zu stärken und die Wertschöpfung auch global nachhaltig zu gestalten. Denn anstatt ihre Berater:innen um die ganz Welt zu schicken, trat die All for One Group bereits in 2006 als Co-Gründerin von United VARs hervor. 15 Jahre später gilt der Verbund von nunmehr rund 50 United VARs Partnern aus über 100 Ländern nicht nur als leistungsstärkste Allianz von SAP-Partnern, sondern auch als Impulsgeber in Sachen Nachhaltigkeit.

Hahn aufgedreht und fertig. Warum also über sauberes Wasser überhaupt nachdenken? Von solchen Annehmlichkeiten können über 800 Millionen Menschen weltweit nur träumen. Kein Händewaschen, keine Toiletten, Wasser – wenn überhaupt – aus verschmutzten Flüssen, mit verheerenden Folgen: über 800.000 Kinder sterben jährlich, weil sauberes Wasser fehlt.

Auffangsysteme für jeweils 4.000 Liter Regenwasser, richtige Wasch- und Toilettenräume, Handwasch-Stationen, Bio-Sand Filter zur Wiederaufbereitung, vor Ort Trainings in puncto Hygiene und, um die robuste Technik richtig zu nutzen, so lautetet einmal mehr die Bilanz des WASH Programms (Water, Sanitary Facilities and Hygiene Training). Insgesamt über 20 Schulen hat die Kleine Hilfsaktion e.V. – diesmal unterstützt von United VARs und SAP – ausgerüstet. Zudem dient WASH als Multiplikator: voller Stolz nehmen die Kinder ihr neu erworbenes Wissen rund um Hygiene und sauberes Wasser mit nach Hause. Eltern und die nachfolgenden Schülergenerationen profitieren gleichermaßen davon.



ÜBER DIESEN BERICHT

Erstmals für das Berichtsjahr 2020/21 veröffentlicht die All for One Group SE einen Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex des RNE, Rat für Nachhaltige Entwicklung). Darin enthalten sind auch unsere Angaben nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR RUG) zu den von der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung nach §§289b, 289c, 315b, 315c HGB geforderten fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Darüber hinaus entsprechen wir mit unserem Nachhaltigkeitsbericht auch spezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und erläutern unsere Umsetzung des NAP (»Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte«).

Prüfung und Veröffentlichung

Gemäß §317 Abs. 2 Satz 4 HGB wurde unser Nachhaltigkeitsbericht nicht in die inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer einbezogen. Der DNK hat unseren Nachhaltigkeitsbericht jedoch auf formale Vollständigkeit geprüft und mit einem qualifizierten Feedback versehen. Dieses wurde in die veröffentlichte Fassung eingearbeitet.

Der Aufsichtsrat der All for One Group SE hat diesen Nachhaltigkeitsbericht geprüft und in seiner Bilanzsitzung vom 9. Dezember 2021 zur Veröffentlichung freigegeben.

Zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2020/21 wurde unser Nachhaltigkeitsbericht zur Bilanzpressekonferenz am 15. Dezember 2021 veröffentlicht. Unser Nachhaltigkeitsbericht ist sowohl auf unserer Homepage unter www.all-for-one.com/csr_d, als auch auf der Homepage des DNK unter <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de> öffentlich zugänglich.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

BERICHTERSTATTENDES UNTERNEHMEN

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

Die All for One Group SE und ihre Tochterunternehmen (im Folgenden »All for One Group«, »die Gruppe« oder auch »der Konzern«) erbringen ihre Dienstleistungen überwiegend im deutschsprachigen Raum, also in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz (DACH-Region), seit dem 1. Oktober 2021 vermehrt auch in Polen (Akquisition SNP Poland).

Als kapitalmarktorientierte Gesellschaft beinhaltet dieser Nachhaltigkeitsbericht auch die **zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung** (»nichtfinanzieller Konzernbericht«, §§289 b-e, 315b und c Handelsgesetzbuch (HGB), DRS 20, Tz. 248) für die All for One Group SE einschließlich ihrer Tochterunternehmen. Angaben, die nur das Mutterunternehmen All for One Group SE allein betreffen, sind jeweils gekennzeichnet (§298 Absatz 2 Satz 3 HGB).

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP Menschenrechte)

Mit unserem erstmals nach den Empfehlungen des **Deutschen Nachhaltigkeitskodex** erstellten Nachhaltigkeitsbericht entsprechen wir zudem den Empfehlungen »**Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte**« und berichten dazu entsprechend.

Nachhaltigkeitsbericht und »Sustainable Development Goals« (SDGs) der Vereinten Nationen

Mit ihren »Sustainable Development Goals« haben die Vereinten Nationen (United Nations) ein Zielsystem zur Steuerung der weltweiten Nachhaltigkeitsentwicklung geschaffen. Im Einzelnen umfasst das Zielsystem 17 SDGs, entsprechende Unterziele sowie Indikatoren. Die Anwendung ist zwar primär auf Staaten und staatliche Organisationen ausgerichtet, dennoch nutzen vermehrt auch Wirtschaftsunternehmen wie die All for One Group die SDGs als Orientierung. Wo ein solcher direkter Bezug zwischen unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten

und den SDGs der UN besteht, ist dies im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mit dem korrespondierenden SDG Icon gekennzeichnet und kurz erläutert. Diese Textabschnitte sind jeweils gesondert gekennzeichnet und wurden nicht in die Überprüfung durch den DNK einbezogen.

GRUNDLAGEN DER DARSTELLUNG

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2020/21 der All for One Group SE begann am 1. Oktober 2020 und endete am 30. September 2021. Die korrespondierende Vorjahresperiode umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020. Unser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die vorgenannten Berichtsperioden. Im aktuellen Geschäftsjahr erzielte die All for One Group einen Umsatz in Höhe von 372,9 Mio. EUR (Vorjahr: 354,4 Mio. EUR). Die Anzahl Mitarbeiter zum 30.09.2021 betrug 1.991 (30.09.2020: 1.841 Mitarbeiter).

»Covid-19« steht für Coronavirus-Pandemie

Auch unser aktuelles Berichtsjahr 2020/21 ist erheblich von den Folgen der weltweiten Coronavirus-Pandemie bestimmt. Aus Vereinfachungs- und Konsistenzgründen zur englischsprachigen Fassung dieses Berichts sowie zur Vermeidung von wiederholten Beschreibungen ein- und derselben Sachverhalte in verschiedenen Abschnitten dieses Berichts verwenden wir stets synonym die Kurzform »Covid-19«.

Vorausschauende Aussagen

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

Geschlechtsform

Aus Vereinfachungsgründen verwenden wir nur eine Geschlechtsform. Jede andere Geschlechtsform ist darin ausdrücklich ebenfalls eingeschlossen.

Integrierter Bericht versus gesonderter Bericht

Nachhaltigkeitsberichte können integriert im korrespondierenden Lagebericht oder alternativ in Form eines gesonderten Dokuments erstellt werden. Wir halten weiterhin an der zuletzt genannten Variante fest, obwohl auch für Lageberichte nichtfinanzielle Sachverhalte verpflichtend sind (etwa: »nichtfinanzielle

Leistungsindikatoren«). Diese Redundanz nehmen wir jedoch in Kauf und erachten derzeit unseren Nachhaltigkeitsbericht in Form dieses gesonderten Berichts, der alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte und Konzepte in einem Dokument zusammenfasst, als übersichtlicher, kompakter und damit nutzerorientierter. Somit ergänzt unser Nachhaltigkeitsbericht unsere Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen Dokumenten gelesen werden:

- Jahres- und Konzernabschluss (mit zusammengefasstem Lagebericht)
- Bericht des Aufsichtsrats
- Entgeltbericht
- Erklärung zur Unternehmensführung (»Corporate Governance Bericht«)

Alle Berichte – diesen Nachhaltigkeitsbericht eingeschlossen – sind direkt auf unserer Homepage unter www.all-for-one.com/finanzberichte verfügbar, zusammen mit vielen weiterführenden Informationen.

Erweiterungen des Konzernkreises

Die zu Beginn unseres neuen Geschäftsjahres 2021/22 am 1. Okt 2021 vollzogenen Unternehmenskäufe »SNP Poland« und »ACS-Gruppe« werden erstmals in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 berücksichtigt.

GESCHÄFTSMODELL UND PORTFOLIO

Die All for One Group gilt nach eigenen Einschätzungen als führende Consulting und IT-Gruppe gefragter Digitalisierungspartner und die Nr. 1 im deutschsprachigen SAP-Mittelstandsmarkt. Unsere Strategie ist darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt zu steigern. Mit unserer Expertise und Umsetzungsstärke beraten wir Unternehmen umfassend, ganzheitlich und dauerhaft mit Blick auf ein möglichst perfektes und nahtloses Zusammenspiel von Menschen, Strategien, Prozessen, Daten und Systemen. Unser integriertes Geschäftsmodell führt Strategie- und Managementberatung, Prozessberatung, Branchen-Expertise, Technologie Know-how, IT-Beratung und -Services sowie Transformationsmanagement zusammen. Gleichfalls zielen wir mit unserem integrierten Geschäftsmodell auf möglichst hohe wiederkehrende Erlöse aus Cloud Services und Support sowie Software Support.

Fokussiert auf ausgewählte Kunden- und Marktsegmente

Unsere **Kunden** kommen überwiegend aus dem Mittelstand, zunehmend auch aus dem »gehobenen« Mittelstand. Darunter verstehen wir Unternehmen mit Jahresumsätzen bis zu einem mittleren einstelligen Milliarden

Bereich und dennoch mittelständisch geprägter Kultur mit Blick etwa auf ihre Organisation, ihre Prozesse und welche Bedeutung diese Unternehmen bei »ihrem« Service Provider erfahren möchten. Unser **Branchenschwerpunkt** liegt auf Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der Automobilzulieferindustrie, der Konsumgüterindustrie und der Projektdienstleistung. In Deutschland, Österreich und der Schweiz betreuen wir zudem unsere Kunden schwerpunktmäßig mit eigenen Ressourcen kundennah aus einer Vielzahl von Standorten. Zur **weltweiten Vor-Ort-Betreuung** unserer meist internationalen Kunden haben wir im Jahr 2006 das Partnernetzwerk United VARs gegründet. Über diese Allianz bieten wir vor Ort in mittlerweile über 100 Ländern eine Betreuung nach einheitlichen Qualitätsstandards und anerkannten Projektmethoden.

Service Portfolio ausgerichtet auf ganzheitliche Kundenbetreuung

Den Mittelpunkt unseres **Service Portfolios** bildet die Market Unit mit der Marke »All for One Steeb«. Ihr Leistungsangebot »SAP Excellence« dreht sich rund um SAP S/4HANA, eine hochentwickelte Unternehmenssoftware als Fundament und »Digitaler Kern« (»Digital Core«) einer jeden Businesssoftwarelandschaft. Das im Rahmen unserer »Strategieoffensive 2022« stark ausgebaut Service Portfolio umfasst zudem Lösungen für »Employee Experience« (Personalmanagement), »Customer Experience« (Kundenbeziehungsmanagement), »Business Analytics« (Datenanalyse), »IoT & Machine Learning« (Sensorgesteuerte Geschäftsabläufe), »Cyber Security & Compliance« (Informationssicherheit) sowie für »New Work & Collaboration« (unternehmensweite, agile Zusammenarbeit). Die umfangreichen Anwendungslandschaften unserer Kunden betreiben und betreuen wir bevorzugt aus der Cloud (Market Unit »Managed Services«). Zudem leisten wir auf »C Level« (Geschäftsleitungsebene) Strategie-, Management- und Transformationsberatung. Mit diesem Gesamtportfolio begleiten wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu intelligenten, vernetzten, durch Fortschritt und Innovation geprägten Unternehmen.

Strategische Partnerschaften

Die **Partnerschaft** mit **SAP** steht im Zentrum unseres Tagesgeschäfts. Im Geschäftsjahr 2019/20 haben wir unsere Partnerschaft mit **Microsoft weiter ausgebaut**. Beide Partner, SAP und Microsoft, arbeiten zudem vermehrt zusammen und sind im Rahmen unserer neuen Kooperation mit **SNP** (Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg) fest in unserer strategischen Initiative »CONVERSION/4« verankert. Mit diesem Abonnement-Modell ermöglichen wir Unternehmen nicht nur einen sicheren und besonders effizienten Umstieg auf SAP S/4HANA, sondern bieten gleichfalls einen Zugang zu kontinuierlichen Innovationen.

STRATEGIE

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

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX...

...im **Hauptkapitel Strategie** ist offen zu legen, ob das berichtende Unternehmen eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt und wie es sicherstellt, damit anerkannten Standards zu entsprechen.

Im Einzelnen ist über die Wechselwirkung zwischen Geschäftstätigkeit und Nachhaltigkeit zu berichten, konkret: welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wirken wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit ein? Welchen wesentlichen Einfluss haben die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit des berichtenden Unternehmens? Zudem sind die positiven wie die negativen Wirkungen zu analysieren und zu erläutern, wie diese Erkenntnisse in die Prozesse des berichtenden Unternehmens einfließen.

Auch ist offen zu legen, welche qualitativen und / oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird. Dazu hat das berichtende Unternehmen auch anzugeben, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für seine Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.



STRATEGIE//

STRATEGISCHE ANALYSE UND MAßNAHMEN

In den letzten Jahren sind wir vielen verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten wie Umwelt, Arbeitnehmerbelange, soziales Engagement, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung engagiert nachgegangen und hatten über diese im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung berichtet ([Nichtfinanzieller Konzernbericht 2019/20 der All for One Group SE \(all-for-one.com\)](#)).

Für dieses Berichtsjahr haben wir erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt. Im folgenden Geschäftsjahr 2021/22 werden wir unser Engagement in puncto Nachhaltigkeit erweitern und fest in unserer Unternehmensstrategie verankern. Unser selbstgestecktes Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden zu steigern und dazu gehört auch, den Aspekt der Nachhaltigkeit mit einzu- beziehen. Dieser Grundsatz soll sich zukünftig auch in unserer Vision wiederfinden.



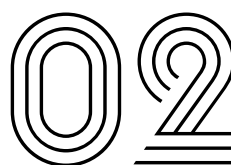
Durch die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts, nach den DNK Anforderungen, leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Unterziel (12.6).

Eine weitere wichtige Grundlage zur Einbindung unseres Nachhaltigkeitsengagements in die Unternehmensstrategie liefert uns die Wesentlichkeitsanalyse, über die wir unter Kriterium 2 berichten.

Nachhaltigkeitsmaßnahmen setzen wir gegenwärtig in den folgenden Handlungsfeldern um:

- Qualifizierung und Gesunderhaltung von Mitarbeitern
- Mitarbeiterbindung
- Unterstützung von sozialem Engagement
- Steigerung der Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Digitalisierung von Prozessen
- Punktuelle Ansätze zu ökologischer Nachhaltigkeit (z.B. Umstellung auf Ökostrom und Integration von E-Mobilität)

Dies sind organische Maßnahmen, die sich etabliert haben und zu denen wir im Folgenden berichten. Zur Untermauerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Kontext der Unternehmensstrategie orientieren wir uns über den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) hinaus auch an den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI).



STRATEGIE//

WESENTLICHKEIT

Die All for One Group bewegt sich in einem dynamischen Marktumfeld mit schnellen Veränderungen und hohem Transformations- und Digitalisierungsdruck. Die ökologischen, sozialökonomischen und politischen Besonderheiten unserer Märkte waren bisher vor allem durch die Eckpunkte »Mittelstand«, »Geschäftskunden« (Business to Business) und »deutschsprachige Region« (D A CH Markt) bestimmt. Zukünftig wird auch der polnische Markt hinzukommen.

So sind wir aktuell für über 3.000 Unternehmenskunden überwiegend in stark exportlastigen und ressourcenintensiven Branchen der Fertigungs- und Konsumgüterindustrie, sowie zusätzlich verschiedenen Dienstleistungssegmenten tätig. Lieferantenseitig weist unsere Lieferkette eine geringe Tiefe sowie einen hohen Anteil an »Intellectual Property« auf.

Entlang unserer im Aufbau befindlichen Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir über die hohe Regelungs-

dichte hinaus Nachhaltigkeit zu einem Wettbewerbsfaktor entwickeln. Insbesondere aufgrund unserer Marktposition und dem Multiplikationspotenzial unserer großen Kundenbasis rechnen wir uns damit gute Chancen für einen aktiven Beitrag zum Erreichen übergeordneter Nachhaltigkeitsziele aus.

In unserem **Kundenmarkt** stärken wir die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, richten dazu ihre Geschäftsabläufe neu aus und können so mit dazu beitragen, dass Nachhaltigkeitsziele besser überwacht und schneller erreicht werden. Als Dienstleistungsunternehmen ist unser wirtschaftlicher Erfolg eng mit hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitern verbunden. Unsere **Personalmärkte** zur Rekrutierung von Fachkräften erweisen sich als überaus eng. Im »war of talents« gewinnt Nachhaltigkeit stark an Bedeutung und trägt erheblich mit dazu bei, Identifikation, Bindung, Motivation und Gesundheit von Mitarbeitern zu erhöhen, das »Employer Branding« zu stärken und unsere Wachstumsziele zu erreichen. Als börsennotierte Gesellschaft (Prime Standard) unterliegen wir zudem auch den deutlich erhöhten Anforderungen des **Kapitalmarkts** in puncto Nachhaltigkeit.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Vor diesem Hintergrund haben wir im aktuellen Berichtsjahr eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse mit dem Ziel durchgeführt, die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte für die All for One Group zu identifizieren. Diese Wesentlichkeitsanalyse soll uns einerseits in der Berichterstattung Orientierung sein, um zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen detaillierter zu berichten. Andererseits bietet sie die Grundlage für die anstehende Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Kontext der Unternehmensstrategie. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde zwischen Juni und September 2021 mit einem externen Partner durchgeführt und entspricht den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Kernelement der Analyse war eine Befragung interner und externer Stakeholder, ergänzt um Interviews mit Experten.

Vorbereitung der Analyse

Für eine umfassende Informationslage wurden Branchenleitfäden, Wettbewerber, Studien zu Themen wie nachhaltiger IT und nachhaltigen Dienstleistungen sowie natürlich interne Informationen ausgewertet. Eine daraus anfänglich umfassende Liste möglicherweise relevanter Nachhaltigkeitsthemen wurde durch Prüfkriterien auf 19 Nachhaltigkeitsthemenkomplexe zusammengefasst und selektiert. Die Themenkomplexe gliedern sich in die drei Bereiche »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«, »Soziale Nachhaltigkeit und Governance« und »Interne ökologische Nachhaltig-

keit«. Damit wird klar, dass wir eine ganzheitliche Betrachtung von Nachhaltigkeit angestrebt haben. In der folgenden Analyse sollte herausgefunden werden, wo die All for One Group besonders auf Umwelt / Gesellschaft wirkt oder auch, wo Umwelt / Gesellschaft in besonderem Maße auf die All for One Group wirkt.

Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Kern der Analyse bildete die Online-Befragung von über 550 internen und externen Stakeholdern. Die Befragung war allen Mitarbeitern zugänglich. Die Stakeholdergruppen waren: Mitarbeiter, Management, Kunden, Partner/Lieferanten und Investoren. Zusätzlich wurden Experteninterviews durchgeführt. An den 30-60-minütigen Interviews haben Vertreter aus Wissenschaft, von Marktteilnehmern und angrenzenden Branchen teilgenommen. Mit allen Vertretern wurden die 19 Nachhaltigkeitsthemen besprochen.

AUSWERTUNG DER ANALYSEERGEBNISSE

Ziel der Auswertung waren zum einen Stakeholderspezifische Aussagen zu den Nachhaltigkeitsthemen als Basis für die zu entwickelnde Nachhaltigkeitsstrategie. Zum anderen sollte eine Wesentlichkeitsmatrix nach den Vorgaben des GRI 101 erstellt werden. Dafür wurden die »Wesentlichkeit für Stakeholder« und die »Signifikanz eines Nachhaltigkeitsthemas« aus der Online-Befragung, den Experteninterviews und den Ergebnissen der Vorrecherche gebildet. Die »Wesentlichkeit für Stakeholder« bildet sich als quantitativer Index. Dabei gehen zu je 50% die Bewertungen der zusammengefassten Gruppen »interne Stakeholder« und »externe Stakeholder« ein.

Für die »Signifikanz eines Nachhaltigkeitsthemas« wurde zunächst ein quantitativer Index gebildet. Die Bewertung des Managements geht hier zu 2/3 und die Bewertungen der Experten zu 1/3 ein. Der quantitative Index wurde um einen qualitativen Index ergänzt, der sich zu 1/3 aus der Materiality Map der SASB (www.sasb.org/standards/materiality-map/) und zu 2/3 aus den qualitativen Interviews mit den Experten und den Rechercheergebnissen der Voranalyse zusammensetzt.

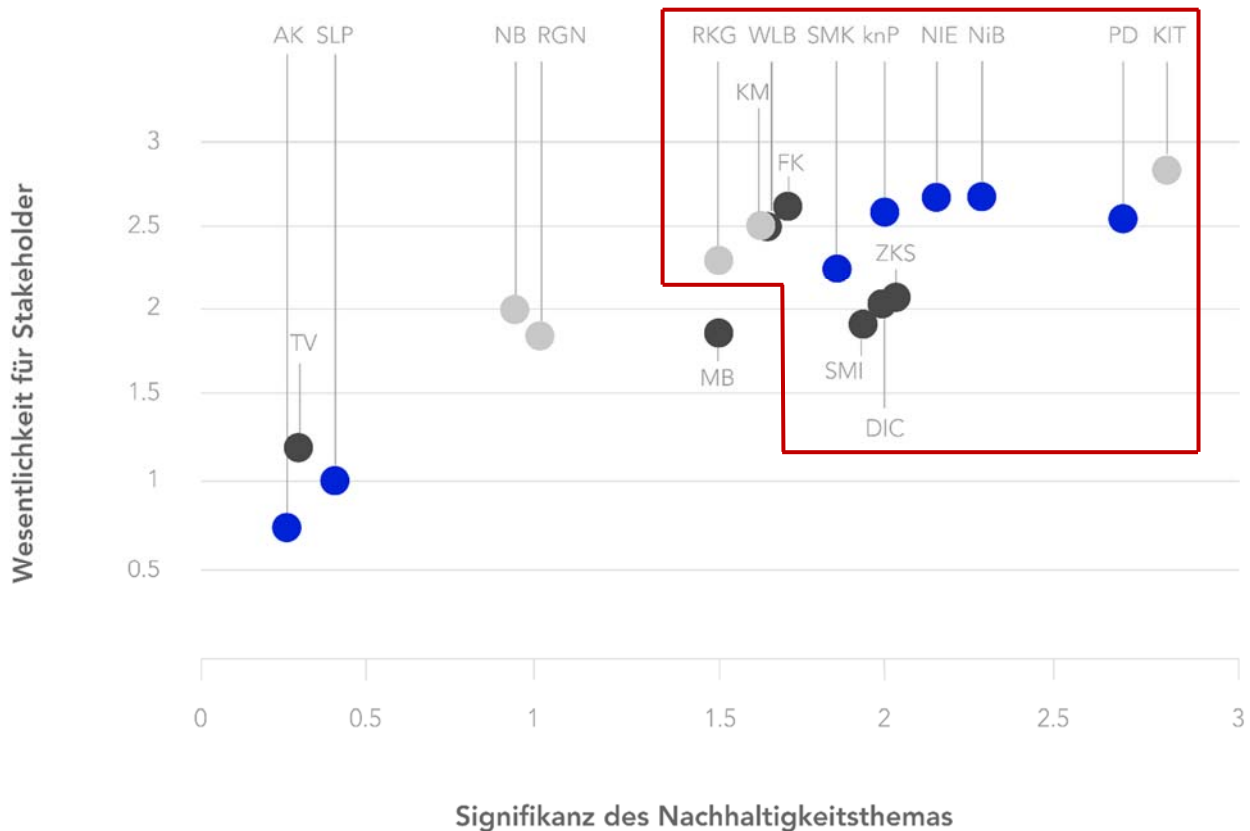
Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse wurden 13 Nachhaltigkeitsthemen als besonders wesentlich identifiziert. Diese Themen sollen im vorliegenden Bericht besonders ausführlich behandelt werden und der Strategieentwicklung als Grundlage dienen.

Wesentlichkeitsmatrix

In der nachfolgenden Wesentlichkeitsmatrix sind die besonders wesentlichen Themen im rot eingerahmten Bereich zu finden. Die Farbgebung in der Matrix ist

unterhalb, um sie den in der Vorbereitung geclusterten Themenbereichen zuzuordnen.



Interne ökologische Nachhaltigkeit

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

Nachhaltigkeit im Kundengeschäft

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

Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance

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

- MB: Mitbestimmung der Mitarbeiter
- TV: Transparenz zu Zusatzleistungen und Boni

KONSEQUENZEN AUS DEN ERGEBNISSEN

Die Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten 13 Nachhaltigkeitsthemen haben wir per Clustering auf drei besonders relevante Handlungsfelder verdichtet, die mit ihrem nachfolgend erläuterten Chancen- und Risikoprofil unsere Nachhaltigkeitsziele entscheidend beeinflussen dürften und uns daher auch als Basis für die Gestaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie dienen.

Handlungsfeld: Nachhaltigkeit im Kundengeschäft

Der Einfluss und damit das Potenzial unseres Kerngeschäfts in Bezug auf Nachhaltigkeit ist deutlich zu erkennen. Hier haben wir besonders große Wirkung und tragen eine entsprechend große Verantwortung. Zugleich bietet dieser Bereich die größten Chancen, proaktiv einen positiven Beitrag zu leisten, indem wir unsere Kunden mit unseren Leistungen zu mehr Nachhaltigkeit begleiten. Zugleich hat die Stakeholder-spezifische Analyse ergeben, dass auch die Kunden diesen Bereich als außerordentlich wichtig erachten, weswegen wir davon ausgehen, dass die Nachfrage bezüglich dieser Themen und damit die Anforderungen an uns künftig steigen werden. Die sozialen und ökologischen Risiken in diesem Handlungsfeld erachten wir als gering. Aufgrund unserer umfassenden Kenntnis der

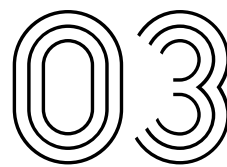
primären und sekundären Geschäftsprozesse unserer Kunden rechnen wir uns hier perspektivisch gute Chancen aus. Zuvor müssen wir dazu jedoch ausgewählte Beratungsangebote stärker auf die spezifischen Nachhaltigkeitsaspekte unserer Kunden ausrichten. Insgesamt jedoch sollten in diesem Handlungsfeld die Chancen mögliche Risiken (etwa Projektrisiken) deutlich überwiegen.

Handlungsfeld: Interne ökologische Nachhaltigkeit

Eine weitere wichtige Wirkung haben die Ressourcenverbräuche durch IT-Infrastruktur, Mobilität und unserer Gebäude. In allen Bereichen sehen wir deutliche Verbesserungsmöglichkeiten und wollen uns dem intensiv widmen. Die sozialen Risiken in diesem Handlungsfeld erachten wir als gering, die ökologischen Risiken hingegen – trotz insgesamt guter Chancen – als mittel. So wird vorliegendes Handlungsfeld nicht unerheblich von Technologien außerhalb unseres direkten Einflusses bestimmt, deren Verfügbarkeit und deren Auswirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsziele nicht mit Bestimmtheit vorausgesagt werden können.

Handlungsfeld: Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance

Zuletzt hat die Analyse bestätigt, dass wir als großer Arbeitgeber mit Mitarbeitern in mehreren europäischen Ländern, hoher Mobilität und anspruchsvollen Tätigkeiten große Wirkung auf interne soziale Themen haben. Mit Work-Life-Balance, Führungskultur und Maßnahmen zur Förderung der Diversität wirken wir direkt auf unsere Mitarbeiter und indirekt auch auf die Gesellschaft. Die zusätzliche Analyse des Entwicklungsstands der Themen bezeugt uns zwar bereits guten Fortschritt, doch trotzdem markieren wir diese als für uns besonders wichtige Themen. Zudem gehen wir davon aus, dass diese Themen durch künftige Mitarbeiter umso stärker eingefordert werden. In diesem Handlungsfeld sind wir aktuell bereits am weitesten fortgeschritten. Daher sehen wir hier die größten Chancen, in vergleichsweise kurzer Zeit weitere bedeutende Fortschritte zu erzielen. Sollte uns das wider Erwarten nicht gelingen, dürften vor allem erhöhte sozialen Risiken eintreten.



STRATEGIE// ZIELE

Im Nachgang zu unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir einen Workshop zur Visions- und Zielfindung durchgeführt. Wir haben bewusst einen Teilnehmerkreis gewählt, der möglichst divers ist und über Expertenwissen zu den verschiedenen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten der All for One Group verfügt. Viele Teilnehmer sind außerdem Entscheidungsträger in ihren Gebieten, wodurch wir sicherstellen können, dass Zielvorgaben umsetzbar sind. Auch unsere Vorstände haben am Workshop teilgenommen.

Im folgenden Geschäftsjahr führen wir ein Soundingboard für die Ergebnisse des Workshops durch. Ein Soundingboard ist in der All for One Group eine häufig verwendete Methode, um direktes und ungefiltertes Feedback zu verschiedenen Ergebnissen und Fragestellungen von einem ausgewählten Teilnehmerkreis einzuholen. Dieses Feedback soll zukünftig in unsere Nachhaltigkeitsvisionen und Ziele mit einfließen.

Nachhaltigkeit als strategische Initiative

Damit wir den Ergebnissen aus der Wesentlichkeitsanalyse zielgerichteter begegnen können, haben wir erste Themenfelder für Visionen und Ziele gebildet:

- Exemplar
- Enabler
- Diversität und Multikulturalität
- Klimaneutralität

Im Folgenden werden Gedanken zum Arbeitsstand von Visionen und Zielen erläutert, die in den einzelnen Themenfeldern zukünftig von der All for One Group verfolgt werden sollen. Hierzu werden wir eine strategische Initiative aufsetzen, die für zwei bis drei Jahre die Visionen und Ziele klarer definieren und die Themen vorantreiben wird. Eine strategische Initiative bilden wir in der All for One Group zum Aufbau eines strategischen Geschäftsfelds oder für eine grundlegende strategische Weiterentwicklung der Gruppe.

Laufende Überwachung und Erfolgskontrolle

Die Kontrolle der strategische Initiative etwa in puncto Erreichen ihrer Sach- und Terminziele erfolgt durch einen jeweils gesondert formierten Lenkungsausschuss. Diesem gehört meist auch ein Mitglied des Group Management Boards an. Im Rahmen der strategischen Initiative werden zwar auch Kenngrößen, Leistungsindikatoren und KPIs entwickelt, die später zur Planung, Überwachung und Steuerung der ESG Maßnahmen dienen sollen. Als Basis dazu dienen uns die unter Punkt 7 (»Prozessmanagement / Kontrolle«) erläuterten Kenngrößen. Die eigentliche, Steuerung und Überwachung der ESG Maßnahmen erfolgt – unter Anwendung der zuvor festgelegten Kenngrößen – außerhalb der strategischen Initiative innerhalb unserer Sustainability Organisation, an deren Spitze ein Vorstand steht (Vorstandsressort: Sustainability).

Nachhaltigkeitsziele und »Sustainable Development Goals« der Vereinten Nationen

Bei der im Geschäftsjahr 2021/22 anstehenden Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsziele dienen uns die primär für die Anwendung durch Staaten entwickelten »Sustainable Development Goals« der Vereinten Nationen (UN, United Nations) als Orientierung. Wo jetzt bereits ein direkter Bezug zwischen unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und den SDGs der UN besteht, ist dies im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mit dem korrespondierenden SDG Icon gekennzeichnet und kurz erläutert. Dieser Bezug konzentriert sich vor allem auf unsere primären Handlungsfelder Mobilität und Ressourcenverbrauch (Energie) und deren Auswirkungen auf das Erreichen von Klimazielen sowie die Aspekte Diversität und soziales Engagement.

Exampler: Wie können wir intern Wissen und Kompetenz zu Nachhaltigkeit aufbauen und zum Vorbild für andere werden?

Gedanken zur Vision: *Wir sehen uns in der Zukunft maßgebend für Nachhaltigkeit in unserer Branche. Jede*r von uns lebt Nachhaltigkeit von innen heraus. Dies zeigt sich durch unsere Struktur, Diversität und Geschäftsentwicklung. Somit sind wir Bindeglied in einem nachhaltigen Ökosystem und Treiber eines nachhaltigen Wandels.*

Damit wir dies erreichen, setzen wir uns zunächst folgende Ziele:

- Nachhaltigkeit wird Kern der Unternehmensstrategie der All for One Group.
- Ab dem Jahr 2021 gibt es mindestens eine jährliche Ist-Stand-Ermittlung sowie ein entsprechendes Reporting.
- Ab 2022 wird ein Angebot für Schulungen, offene Formate (Jams, Bar Camps etc.) und Methodik-

Trainings rund um das Thema Nachhaltigkeit geschaffen.

Enabler: Wie wollen wir unsere Kunden mit unseren Leistungen zu mehr Nachhaltigkeit befähigen?

Gedanken zur Vision: *Wir möchten die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden steigern. Dies zukünftig auch unter dem Blickwinkel der Nachhaltigkeit. Für unsere Kunden werden wir „Prozessbegleiter“ für Nachhaltigkeit.*

Klare Ziele haben wir uns zu diesem Aspekt noch nicht gegeben, werden dies aber zukünftig in unserer strategischen Initiative erarbeiten.

Diversität und Multikulturalität: Wie wollen wir Diversität und Multikulturalität bei der All for One Group stärken und leben?

Gedanken zur Vision: *Diversität ist zukünftig so verinnerlicht, dass sie eine Selbstverständlichkeit für uns ist.*

Damit wir dies erreichen, setzen wir uns zunächst folgende Ziele:

- Wir schaffen eine Unternehmenskultur, in der Diversität als Potenzial für alle gesehen wird.
- Wir erarbeiten und ergreifen Maßnahmen, mit denen wir aktiv zur Förderung der Diversität und Inklusion im Unternehmen beitragen.
- Wir setzen auf partizipative Prozesse und Projekte, wobei wir auf eine diverse Besetzung achten, sodass Diversität in der Zusammenarbeit kontinuierlich eingeübt und gefördert wird.

Klimaneutralität: Wie wollen wir klimaneutral werden und Klimaschutz darüber hinaus fördern?

Gedanken zur Vision: *Wir leben echte Klimaneutralität, also Reduktion vor Kompensation. Wir unterstützen unsere Kunden beim Klimaschutz und bringen unsere Technologien und Knowhow ein, um Klimaschutz voranzutreiben.*

Klare Ziele haben wir uns zu diesem Aspekt noch nicht gegeben. Werden dies aber zukünftig in unserer strategischen Initiative erarbeiten.



STRATEGIE//

TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

WERTSCHÖPFUNGSKETTE MIT EHER GERINGER TIEFE

Bei den Nachhaltigkeitsaspekten unserer Wertschöpfungskette unterscheiden wir zwischen vorgelagerter Lieferkette und der nachgelagerten Stufe unserer meist industriellen Kunden.

Lieferkette stark durch »Intellectual Property« bestimmt

Lieferkette des Konzerns

in Mio. EUR	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Beschaffungsvolumina	185	172
davon entfallen (in %)	84	78
auf Anzahl der Lieferanten	86	85

Um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt möglichst wirkungsvoll zu steigern und dabei Nachhaltigkeit zu leben, setzen wir mit unseren Cloud-, Consulting- und Support Services primär auf ausgewählte Plattformen weniger, weltweit führender Softwareunternehmen. Auf Seiten unserer Lieferanten nehmen daher SAP und Microsoft Schlüsselrollen ein. Über den Einkauf von »Intellectual Property« in Form von Cloud Subscriptions und Softwarelizenzen sowie Softwarewartung hinaus, dient uns unsere Lieferkette vor allem zur Beschaffung von Datacenter CoLocation Services, von Hardware zur Ausstattung unserer (Miet-)Rechenzentren und unserer Office Arbeitsplätze sowie zur Beschaffung von Fahrzeugen für unseren Fuhrpark. Die Beschaffungen selbst erfolgen überwiegend kundenbezogen und im Einzelnen meist erst dann, wenn entsprechende Aufträge von den Kunden erteilt wurden. Eine Bevorratung erfolgt nahezu nicht und hat daher keinen Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte.

NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE – STARKE INDUSTRIELLE KUNDENBASIS

Unsere Kundenbasis umfasst über 3.000 Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Insbesondere für unsere starke industrielle Kundenbasis nehmen Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend eine Schlüsselrolle ein. Entlang unserer »one idea ahead«-Maxime wollen wir zukünftig in puncto Nachhaltigkeit die Rolle eines Impulsgebers einnehmen und vermehrt dazu beitragen, dass unsere Kunden in ihrer Nachhaltigkeitsentwicklung nachhaltig vorankommen. Ausgangspunkt für diese Absicht ist die Erkenntnis und Überzeugung, dass die Wertschöpfung, die wir mit unseren Software- und Beratungsleistungen für unsere Kunden generieren, erheblichen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft ausüben und die Nachhaltigkeitsentwicklung innerhalb der gesamten Lieferkette, d.h. auch bei den Kunden unserer Kunden, stärken kann. Unter Kriterium 10 berichten wir mehr hierzu. So haben wir uns etwa zum Ziel gesetzt, innerhalb des nächsten Berichtsjahres eine verbesserte Datengrundlage zu schaffen, um innerhalb der nächsten beiden Berichtsjahre in unserem Kundenvorteilsprogramm EDGE/4 besonders nachhaltigkeitsrelevante Angebote fest zu verankern.

DUE-DILIGENCE-PROZESSE, STEUERUNG, RISIKEN UND ZIELE UNSERER LIEFERKETTE

Insgesamt weist unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette eine geringe Tiefe auf. Unsere Aktivitäten zur Überwachung in puncto Nachhaltigkeit konzentrieren sich daher überwiegend auf Stufe 1, die einen hohen Anteil an »Intellectual Property« von SAP und Microsoft aufweisen. Vorgenannte Unternehmen sind in allen Aspekten von Nachhaltigkeit besonders stark aktiv. Neben SAP und Microsoft besteht die Stufe 1 unserer Lieferkette größtenteils aus weiteren Großunternehmen oder Tochterunternehmen von solchen, die selbst umfassende eigene Nachhaltigkeitsstandards implementiert haben oder als große Kapitalgesellschaften denselben gesetzlichen Bestimmungen in puncto Nachhaltigkeit unterliegen wie wir selbst.

Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist auf langfristige Geschäftspartnerschaften zum Wohle unserer Kunden ausgerichtet. Dieser Grundsatz ist auch für die Due-Diligence-Prozesse, die Steuerung für das Risikomanagement und für die Ziele unserer Lieferkette relevant. So wählen wir unsere Lieferanten sorgfältig aus. Folgende Punkte sind dabei besonders relevant:

- Bei der Auswahl unserer Rechenzentrumsbetreiber setzen wir auf Provider, deren Stromversorgung mindestens überwiegend auf der Basis von regenerativen Energiequellen erfolgt.

- Bei Hardware Investitionen spielen höchste Energieeffizienzstandards eine wichtige Rolle.
- Bei Beschaffungen fassen wir möglichst viele Einzelvorgänge zusammen, um Transportwege zu verkürzen und den Einsatz von Verpackungsmaterial zu reduzieren.
- Zudem beauftragen wir primär Lieferanten aus dem jeweiligen Inland. Damit reduzieren wir zusätzlich Transportwege.
- Für unsere Lieferanten ist meist der Geltungsrahmen der jeweils nationalen Gesetzgebungen im deutschsprachigen Raum maßgeblich. Dieser liefert uns eine bessere Absicherung gegen mögliche Verstöße gegen die Einhaltung von sozialen Standards innerhalb unserer Lieferkette.
- Zudem leben wir Nachhaltigkeit in der Lieferkette aktiv vor und beteiligen uns dazu etwa an ESG-Initiativen und Projekten unserer Geschäftspartner (Bsp.: »How the United VARs alliance is improving lives« (<https://www.united-vars.com/en/blog/how-the-united-vars-alliance-is-improving-lives>)). Zusammen mit Microsoft prüfen wir etwa gemeinsame »Sustainability Initiativen« zur spezifischen Beratung von Kunden sowie für IoT (»Internet of Things«) Szenarien im Zusammenspiel zwischen unseren Sensorik Lösungen (»Big Data«) und deren Analyse und Aufbereitung von Daten (»Smart Data«) in der Azure Cloud.

zukünftigen gesetzlichen Anforderungen (etwa: Lieferkettengesetz). Dennoch beobachten wir im Rahmen unseres Kunden und Lieferantenmanagements die Nachhaltigkeitsentwicklungen unserer Wertschöpfungskette genau.

Verstöße gegen Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelange, Fälle von Korruption oder Verstöße gegen die Menschenrechte, die zwar außerhalb der All for One Group, jedoch innerhalb unserer Lieferkette erfolgen, sind uns im aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt. Der Eintritt solcher Ereignisse könnte unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage jedoch indirekt beeinträchtigen. Daher erwarten wir in puncto Nachhaltigkeit von unseren Lieferanten einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und dass sie die in unserem Verhaltenskodex verankerten Werte, Prinzipien und Regeln respektieren, beachten und auch innerhalb ihrer eigenen Lieferkette einhalten. Die Einhaltung sichern wir zudem durch punktuelle Überprüfungen ab. Über unseren »Code of Conduct« berichten wir eingehend unter Kriterium 20.

Obwohl wir bis dato keine durchgängige Kontrolle aller Geschäftspartner durchführen, stufen wir die daraus resultierenden Risiken aufgrund der geringen Tiefe, dem hohen Anteil an Intellectual Property und der überwiegend aus den deutschsprachigen Ländern heraus tätigen Lieferanten unserer Wertschöpfungskette als »niedrig« ein.

Die Konkretisierung unserer Pläne hinsichtlich einer durchgängigen Kontrolle der Nachhaltigkeitsbelange unserer Lieferkette erfolgt daher primär im Einklang mit

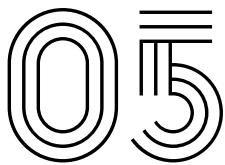
PROZESSMANAGEMENT

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

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX...

...im **Hauptkapitel Prozessmanagement** ist neben den Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit auf der Ebene der Unternehmensführung offenzulegen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird. Welche Leistungsindikatoren werden dazu regelmäßig zur internen Planung und Kontrolle genutzt? Wie und mit welchen Prozessen werden Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur Steuerung und zur Kommunikation sichergestellt? In welcher Weise orientieren sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung? Inwiefern ist die Erreichung dieser Ziele auch Teil der Evaluation der obersten Führungsebene durch den Aufsichtsrat?

Zudem ist offen zu legen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden und ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess einbezogen werden. Dabei ist auch zu erläutern, wie das Unternehmen mit Innovationen seiner Produkte und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei den Nutzern verbessert. Ebenso ist für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen darzulegen, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.



PROZESS- MANAGEMENT//

VERANT- WORTUNG

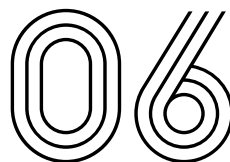
Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeit in der All for One Group obliegt heute allen drei Vorständen. Unsere Vorstände gestalten maßgeblich die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie mit und stellen sicher, dass sich diese in der Unternehmensstrategie wiederfindet.

Die zentrale operative Verantwortungsstruktur wird im Laufe der nächsten Monate im Rahmen der Einbindung unserer Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensstrategie aufgebaut. Aufgrund der bisher getroffenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Handlungsfelder liegt die heutige Verantwortung für Nachhaltigkeit bei unserer Bereichsverantwortlichen für People & Culture. Sie berichtet regelmäßig an den Vorstand. Mit den steigenden Anforderungen an das Thema Nachhaltigkeit und dem Wunsch, auch auf weitere wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte (siehe Wesentlichkeitsanalyse) einen stärkeren Fokus legen zu können, möchten wir im Geschäftsjahr 2021/22 einen eigenen Bereich »Corporate Responsibility« aufbauen und haben erstmalig eine eigene Stelle für Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen.

Zusätzlich wird das Thema Nachhaltigkeit in der All for One Group als strategische Initiative platziert werden. In der All for One Group nutzen wir strategische Initiativen zum Aufbau von strategischen Geschäftsfeldern oder für grundlegende strategische Weiterentwicklungen in der Gruppe. Durch dieses Instrument stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit auch über die kommenden Jahre in der All for One Group eine besondere Bedeutung hat.

In dem Prozess, Nachhaltigkeit in der All for One Group strategisch zu entwickeln und zu verankern, ist uns eine partizipative Herangehensweise wichtig, bei der sich

unsere Mitarbeiter ebenfalls einbringen können. Hierzu gehört u.a. das Bewusstmachen von nachhaltigkeitsrelevanten Themen, die Stärkung der Eigenverantwortung eines jeden und Transparenz. Durch eine große Transparenz möchten wir uns selbst an unseren Zielen messen lassen. Eine weitere Überlegung ist, ein Kontrollgremium, bestehend aus Mitarbeitern, Experten und Externen zur Überprüfung der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele einzusetzen.



PROZESS- MANAGEMENT//

REGELN UND PROZESSE

Die All for One Group verfolgte bisher gezielt einzelne Nachhaltigkeitsaspekte, in den Themengebieten Umwelt, Arbeitnehmerbelange, soziales Engagement, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und hat über diese im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung berichtet. Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir aber die Basis geschaffen, um im Geschäftsjahr 2021/22 Nachhaltigkeit als Kernelement der Unternehmensstrategie zu verankern. Anschließend werden wir weitere Managementsysteme und Prozesse entwickeln, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie auch im operativen Geschäft umzusetzen.

Bereits heute haben wir schon Systeme für einige Nachhaltigkeitsthemen, bei denen nach heutigem Kenntnisstand davon auszugehen ist, dass sie unsere zukünftige Strategie unterstützen können und später im Rahmen der Strategie gebündelt werden:

Chancen- und Risikomanagementsystem

Die All for One Group wird wertorientiert geführt und nutzt ein umfassendes Chancen- und Risikomanagementsystem, um Chancen zu realisieren und die Auswirkungen von Risiken zu begrenzen.

»Code of Conduct«

Wir nutzen unseren »Code of Conduct«, den wir im Jahr 2020 aktualisiert haben und in dem sich auch unsere Werte wiederfinden.

Round Table zur Personalentwicklung und One Academy (Learning Management System)

In unserer One Academy wird unsere Personalentwicklung systemisch erfasst. Wir können unseren Mitarbeitern Lernpfade für bestimmte Entwicklungsfelder zuweisen und sehen, inwieweit die Maßnahmen umgesetzt wurden. Darüber hinaus können Mitarbeiter auch selbstständig relevante Fortbildungsthemen identifizieren und diese wahrnehmen. Zusätzlich haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, eigene Themen vorzuschlagen oder auch nach qualitativer Prüfung anzubieten. Durch die Einführung eines weiteren Moduls Mitte des Geschäftsjahres 2021/22 möchten wir in Zukunft auch einen Soll-Ist-Abgleich des Lernstandes erhalten. Die systemische Darstellung allein reicht uns nicht für eine passende, zielgerichtete Personalentwicklung. Wir nutzen zudem unsere Round Tables, bei denen wir zweimal im Jahr in gemischten Teams aus Führungskräften und Experten über die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter sprechen und diese in konkrete Maßnahmen umsetzen.

Laufbahnmodell

Durch unser Laufbahnmodell schaffen wir Transparenz und Klarheit über Karriereschritte in der gesamten Gruppe. In unserem Laufbahnmodell ist für jeden ersichtlich, welche Laufbahnschritte er gehen kann und was er dafür tun muss. Dies fördert Fairness und Gleichberechtigung aufgrund von objektiven Standards.

Mitarbeiterempfehlungsprogramm

Unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm schafft zusätzliche Anreize, Mitarbeiter zu werben. Jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft erhält für geworbene Mitarbeiter eine Prämie nach unserem Prämienkatalog. Wir stärken so unseren Recruitingkanal, indem wir durch unsere Mitarbeiter weitere Kandidaten für unsere offenen Positionen vorgestellt bekommen. Unsere Erfahrungen haben zudem gezeigt, dass neue Kollegen und Kolleginnen, die wir über die Empfehlung unserer eigenen Mitarbeiter gewinnen, oftmals noch besser zu unserer Unternehmenskultur passen, schneller eingearbeitet sind und dem Unternehmen lange treu bleiben.

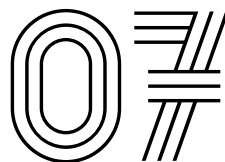
Werte & Führungsleitlinien

Mit unseren Werten und Führungsleitlinien geben wir unseren Mitarbeitern Leitplanken und Orientierung für ihr Handeln und unsere Zusammenarbeit. Bei der internen und externen Besetzung unserer Stellen achten wir darauf, dass das persönliche Wertegefüge

des Mitarbeiters und Kandidaten zu unseren Unternehmenswerten passt. Unsere Embassy of Values ist ein von Mitarbeitern organisiertes Diskussionsforum zu unseren Unternehmenswerten und fungiert für unsere Mitarbeiter und das Management als Anlaufstelle rund um das Thema Unternehmenswerte und Führungsleitlinien. Die Werte wurden in einem partizipativen Projekt mit über 30 Kollegen aus allen Unternehmensbereichen entwickelt und genießen somit hohe Anerkennung im Unternehmen.

Nachhaltigkeitsziele in OKR integrieren

Das System OKR (Objectives and Key Results) bietet uns die Möglichkeit, unsere Ziele transparent, flexibel, messbar und durch die Einbindung von Mitarbeitern zu verfolgen. Dieses Instrument möchten wir zukünftig auch für die Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsziele nutzen.



PROZESS- MANAGEMENT// KONTROLLE

Nachhaltig wachsen entlang finanzieller und nicht-finanzieller Ziele

Ein Ziel unserer Unternehmensentwicklung ist es, den Unternehmenswert mit Blick auf alle Stakeholder zu steigern sowie profitabel und nachhaltig zu wachsen. Nachhaltigkeitskriterien spielen dabei eine immer bedeutendere Rolle. Daher umfasst unser Steuerungssystem neben den finanziellen Leistungsindikatoren »Umsatz« und »EBIT« auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Alle Steuerungsgrößen – finanzielle wie nichtfinanzielle – sind mit Blick auf einen möglichst nachhaltig profitablen Wachstumskurs aufeinander abgestimmt.

Genauso wie die finanziellen Leistungsindikatoren werden auch unsere nichtfinanziellen Steuerungsgrößen gruppenweit durchgängig nach einheitlicher Systematik für Monats- und Quartalsabschlüsse (ungeprüft) sowie für die Jahres- und Konzernabschlüsse (von

den Abschlussprüfern testiert) und den Bericht zur Unternehmensführung ermittelt, überwacht, gesteuert und geplant. Bei den nichtfinanziellen Steuerungsgrößen erfolgt zudem ein laufendes Monitoring mit Blick auf ihren Einfluss auf das Erreichen der finanziellen Ziele. Die konkreten Zielwerte werden überwiegend im Rahmen der jährlichen Geschäftsplanung (»Budget«) ermittelt und sind vom Aufsichtsrat stets zu genehmigen. Unsere konkreten Ziele für die nichtfinanziellen Steuerungsgrößen im kommenden Geschäftsjahr veröffentlichen wir jeweils – getrennt nach Konzern und Mutterunternehmen – im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts sowie im Kapitel »Mitarbeiter« (Diversity).

Fokus auf Human Resources

Da in einem Dienstleistungsunternehmen wie der All for One Group dem Faktor Personal in vielerlei Hinsicht eine zentrale Bedeutung zuteilwird, umfasst unser konzernweites Steuerungssystem die folgenden bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren:

- Mitarbeiterbindung
- Gesundheitsindex
- Diversity

Die Berechnung dieser Steuerungsgrößen wird im Folgenden erläutert.

NICHTFINANZIELLE STEUERUNGSGRÖßEN

Mitarbeiterbindung

Unser Geschäftserfolg hängt maßgeblich von der Qualität ab, mit der wir Geschäftspartner wie Kunden, Lieferanten oder Aktionäre betreuen. Personelle Kontinuität und die Fähigkeit, auf dieser Basis nachhaltig stabile und belastbare Geschäftspartnerbeziehungen aufzubauen und zu erhalten, beeinflusst die Wahrnehmung unserer Betreuungsqualität ganz entscheidend. Vor diesem Hintergrund verwenden wir als Steuerungsgröße die Mitarbeiterbindung (100% minus Verhältnis von ungewollten Abgängen zum Personalbestand am Anfang der Berichtsperiode plus den Zugängen im Geschäftsjahr).

Gesundheitsindex

Unser Gesundheitsmanagement-Programm zielt darauf ab, die hohe Leistungsfähigkeit unseres Personals zu erhalten und weiter auszubauen. Zudem wollen wir damit möglichen krankheitsbedingten Ausfällen proaktiv entgegenwirken. Als Steuerungsgröße verwenden wir deshalb den Gesundheitsindex (100% minus Verhältnis aus der Anzahl Krankentage und der Sollarbeits-tage einer Berichtsperiode).

Diversity

Diversität ist fester Bestandteil unserer DNA und soll uns als Vorbild nach innen genauso wie nach außen in Richtung aller Stakeholder dienen. Unsere Diversitätsziele zum Frauenanteil steuern und berichten wir getrennt nach Aufsichtsrat, Vorstand sowie zweiter und dritter Managementebene der All for One Group SE.

WERTEENTWICKLUNG UND WEITERE KENNZAHLEN

Über die konkrete Entwicklung vorgenannter nichtfinanzieller Leistungsindikatoren berichten wir thematisch zugeordnet in den nachstehenden Abschnitten. Dabei erläutern wir auch weitere Kennzahlen zu unserer Nachhaltigkeitsentwicklung wie beispielsweise »Data Center Sustainability Index« oder »Mobility Index« als direkte Bezugsgrößen zwischen jeweils finanziellen und nichtfinanziellen Parametern. Daher sind diese Kennzahlen schwierig planbar. Zur Feinsteuerung kommen auf der Ebene von Tochterunternehmen, Abteilungs- und Teamleitungen zudem weitere nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zum Einsatz.

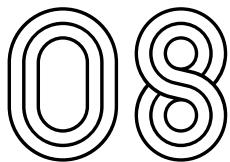
GRI SRS-102-16: WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENSNORMEN DER ORGANISATION

Das Ansehen, das die All for One Group im Markt genießt, wird ganz maßgeblich von der Art und Weise bestimmt, wie wir miteinander umgehen und wie wir auftreten – nach innen und nach außen. Wir wollen als verantwortungsbewusste und vertrauenswürdige Unternehmensgruppe wahrgenommen werden. Kunden und Geschäftspartner dürfen darauf vertrauen, dass jeder Mitarbeiter ethisch, zuverlässig und rechtschaffen handelt. Die Reputation unseres Unternehmens, aber auch jedes Einzelnen hängt davon ab. Daher hat der Vorstand zusammen mit Mitarbeitern verschiedener Fachbereiche ein »Governance Modell« entwickelt. Wichtige Eckpfeiler dieses Modells sind neben unserem »Code of Conduct« unsere sieben Unternehmenswerte:

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

Demnach basiert unsere Unternehmenskultur auf Eigenverantwortung und gegenseitigem Vertrauen. Sowohl unsere Unternehmenswerte als auch unser »Code of Conduct« sind gruppenweit für jeden Mitarbeiter verpflichtend. Ihre Anwendung wird regelmäßig geschult. Im Rahmen von Workshops zusammen mit

dem Vorstand und Mitarbeitern unterschiedlicher Fachbereiche werden die Inhalte periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst oder ergänzt. Neue Mitarbeiter werden zudem bereits während ihres Startertrainings mit unseren Normen und Werten vertraut gemacht. Ergänzt werden unsere Unternehmenswerte sowie unser »Code of Conduct« durch die jährliche Entsprechenserklärung gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat nach §161 Aktiengesetz zu den aktuellen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Um Sprachbarrieren bei ihrer Anwendung möglichst auszuschließen, liegen vorgenannte Informationen in Deutsch und Englisch vor. Die Anwendung und Einhaltung unserer Unternehmenswerte sowie unser »Code of Conduct« werden zudem regelmäßig durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen begleitet.



PROZESS- MANAGEMENT// ANREIZSYSTEME

Das Vergütungssystem der All for One Group enthält noch keine Nachhaltigkeitsziele. Über das im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 vom Aufsichtsrat ausgearbeitete neue Vergütungssystem für den Vorstand berichten wir im Abschnitt »Vergütungspolitik« (vergl. Angaben zu GRI SRS 102-35). Dieses Vergütungssystem sieht vor, dass Nachhaltigkeitsziele in der Vergütung berücksichtigt werden können.

Fahrzeugflotte mit geringerem CO₂-Ausstoß

Zur Reduktion der CO₂-Emissionen in unserer Firmenwagenflotte werden frei konfigurierbare Fahrzeuge auf ihren CO₂-Ausstoß hin beurteilt. Im Portfolio führen wir auch Elektroautos und Hybridfahrzeuge. Überschreiten die Fahrzeuge vorgegebene Referenzwerte, so reduziert sich der Budgetrahmen für den Fahrer, wohingegen geringere CO₂-Ausstöße mit einem höheren Budgetrahmen subventioniert werden. Damit werden Anreize gesetzt, Fahrzeuge mit einem geringen CO₂-Ausstoß zu wählen.

Nachhaltige Personalentwicklung – Mitarbeiterempfehlungsprogramm

Unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm ist ein weiteres Anreizsystem, welches dazu beiträgt, leichter die richtigen Mitarbeiter zu finden. Mitarbeiter erhalten eine Prämie aus unserem Prämienkatalog, wenn die von ihnen für eine offene Stelle empfohlenen Kandidaten eingestellt werden. Dies kann eine Geldprämie, eine Sachprämie oder eine Kombination aus beidem sein. Darüber hinaus sind wir dabei, ein geeignetes OKR Management System (Objectives and Key Results) zu entwickeln und schrittweise zu implementieren. Dieses soll uns als nicht monetäres System auch zur Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen dienen.

GRI SRS-102-35: VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Aufsichtsrat hat im Januar 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand festgelegt, das von der Hauptversammlung am 11. März 2021 gebilligt wurde. Das neue Vergütungssystem kommt erstmals für das Vorstandsmitglied Michael Zitz (Vorstand seit April 2021) zur Anwendung. Die laufenden Verträge der Vorstandsmitglieder Lars Landwehrkamp und Stefan Land hingegen bleiben von den Bestimmungen dieses Vergütungssystems unberührt. Für diese gilt das bisherige Vergütungssystem fort.

Im Folgenden werden daher beide Vergütungssysteme für den Vorstand in ihren Grundzügen kurz erläutert. Einzelheiten erläutern wir unter www.all-for-one.com/compensation_d auf unserer Homepage.

GRUNDZÜGE DES BISHERIGEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Die Gesamtvergütung für Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus den Vergütungsbestandteilen »Festvergütung« und »variable Vergütung« zuzüglich markt- und konzernüblicher »Nebenleistungen« sowie »Versorgungsaufwendungen«. Die Gesamtvergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft.

GRUNDZÜGE DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Das Vergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Komponenten. Die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung stellen die erfolgsunabhängigen Komponenten dar. Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen eine einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive Plan – STI) und ein mehrjähriger Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive Plan – LTI). Im Rahmen der kurzfristigen und langfristigen Vergütung ist die Möglichkeit der

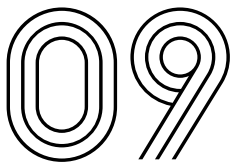
Festlegung individueller finanzieller und nicht-finanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen.

VERGÜTUNGSSYSTEM AUFSICHTSRAT, HÖHE UND STRUKTUR DER VERGÜTUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Im Vergütungsbericht (Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts im Konzernabschluss, siehe auch www.all-for-one.com/reports_d) berichten wir über die zuvor erläuterten Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand hinaus auch über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat. Zudem weisen wir im Vergütungsbericht auch die Höhe und die Struktur der Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat individualisiert aus.

GRI SRS-102-38: VERHÄLTNIS DER JAHRESVERGÜTUNG

Die Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters der All for One Group SE (Vorstand) betrug im Berichtsjahr 2020/21 das 15-fache des Medians der Jahresvergütung aller übrigen Beschäftigten der All for One Group SE (inklusive Zusatzleistungen und variabler Gehaltsbestandteile auf den Median).
(Median: 78.741,72 EUR).



PROZESS- MANAGEMENT// BETEILIGUNG VON ANSPRUCHS- GRUPPEN

Damit wir nachhaltig wirtschaftlich erfolgreich sind, ist es erforderlich, die unterschiedlichen Interessen unserer relevanten Stakeholder zu verstehen und in die wichtigen unternehmerischen Entscheidungen einzubeziehen. Welche Stakeholder für uns relevant sind, haben wir gemeinsam mit unseren Vorständen definiert. Relevante Stakeholder sind für uns unsere

Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Partner und Lieferanten. Mit diesen Stakeholdern kommunizieren wir zwar laufend und im Rahmen von fest etablierten Formaten wie etwa Kundenforen, Webinare, Investorenkonferenzen, Mitarbeiter Calls und vielen anderen. Der kontinuierliche Austausch zu expliziten Nachhaltigkeitsthemen befindet sich jedoch erst im Aufbau. Daher haben wir den Einbezug aller Stakeholder bei unserer Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt (siehe Kriterium 2) sowie in unseren internen Tiefeninterviews zur Etablierung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserer Unternehmensstrategie.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden 13 relevante Nachhaltigkeitsaspekte von unseren Stakeholdern benannt, die sich in drei Blöcke zusammenfassen lassen: »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«, »Interne ökologische Nachhaltigkeit« und »Soziale Nachhaltigkeit und Governance«.

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

Nachfolgend findet sich nach GRI SRS-102-44 eine Übersicht der für die einzelnen Anspruchsgruppen wichtigen Themen, die sich insbesondere aus der Stakeholderbefragung zur Wesentlichkeitsanalyse und den internen Tiefeninterviews ergeben. Ob und in welchen Abständen regelmäßige Stakeholderbefragungen und Tiefeninterviews durchgeführt werden, wird im kommenden Geschäftsjahr festgelegt.

Kunden

Mit unseren Kunden stehen wir in einem ständigen Austausch. Wir kennen ihre Bedürfnisse und können gemeinsam mit unseren Partnern passende Lösungen anbieten. Bei unserer Stakeholderbefragung konnten wir eine besonders hohe Teilnahme von Kunden und auch Mitarbeitern im Kundengeschäft erkennen, durch die wir auf ein großes Interesse an Nachhaltigkeit schließen.

Als besonders relevante Nachhaltigkeitsaspekte wurden von unseren Kunden folgende Punkte für unser **Kundengeschäft** genannt:

- Nachhaltigkeit in Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern
- Angebot von klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen
- Eigene Produkte und Dienstleistungen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Nachhaltigkeitsaspekte in Beratung und Implementierung

Zu **sozialer Nachhaltigkeit, Governance und ökologischer Nachhaltigkeit** wurden von unseren Kunden folgende Aspekte genannt:

- Ziel- und Kontrollsysteme zu Nachhaltigkeit
- Führungskultur
- Schulung der Mitarbeiter zu internen Nachhaltigkeitsthemen
- Work-Life-Balance
- Klimafreundlicher Betrieb von IT-Infrastruktur
- Klimafreundliche Mobilität

Um mit unseren Kunden in Kontakt zu treten, nutzen wir unterschiedlichste Wege. Neben diversen Kunden-events und Messebesuchen möchten wir besonders unser Mittelstandsforum für unsere Kunden hervorheben. Bei diesem Event erhalten unsere Kunden die Möglichkeit, sich umfassend über unser Portfolio zu informieren. Im kommenden Mittelstandsforum im November 2021 werden wir erstmalig zum Thema Nachhaltigkeit und wie diese in Unternehmen implementiert werden kann in Zusammenarbeit mit einem externen Partner informieren. Zusätzlich dient der Bereich »Customer Success Management« der Bindung und Entwicklung unserer Stammkunden.

Mitarbeiter

Wir haben den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und möchten, dass unsere Mitarbeiter mit Begeisterung bei der All for One Group arbeiten. Grundvoraussetzung hierfür ist, ein passendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die hierzu getroffenen Maßnahmen finden sich unter Kriterium 14 bis 16.

Die Stakeholderbefragung hat ergeben, dass unseren Mitarbeitern folgende Nachhaltigkeitsaspekte in unserem **Kundengeschäft** besonders wichtig sind:

- Schulung von Mitarbeitern zu Nachhaltigkeit im Kundengeschäft
- Nachhaltigkeit in Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern
- Angebot von klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen
- Eigene Produkte und Dienstleistungen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Nachhaltigkeitsaspekte in Beratung und Implementierung

Hinsichtlich **sozialer Nachhaltigkeit, Governance und ökologischer Nachhaltigkeit** haben unsere Mitarbeiter folgende Aspekte genannt:

- Führungskultur
- Work-Life-Balance

- Diversity und Inclusion, Chancengerechtigkeit und Fairness
- Ressourcenschonung und Klimaschutz bzgl. Gebäuden
- Klimafreundlicher Betrieb von IT-Infrastruktur
- Klimafreundliche Mobilität

Auch in den von uns geführten Tiefeninterviews wurde deutlich, dass sich unsere Mitarbeiter einen transparenten und partizipativen Prozess mit einer klaren Strategie und ambitionierten Zielen wünschen. Sie erwarten zudem, dass unser Vorstand und Management das Thema unterstützen und wir zunächst intern Wissen zum Thema Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitern aufbauen. Nachhaltigkeit soll bereits durch kleine Schritte im Berufsalltag erkennbar sein, muss authentisch gelebt werden und zur All for One Group passen.

Investoren

Unsere Aktionäre erwerben unsere Aktien in der Erwartung nachhaltig steigender Kurse und einer angemessenen Dividendenrendite. Über die Hälfte der Aktien werden von langfristig orientierten Ankeraktionären gehalten. Unsere Investor Relations Abteilung kommuniziert laufend mit unseren Investoren und der Financial Community. Seit unserer Erstnotiz (30. November 1998) sind unsere Aktien zudem Namensaktien. Dies erleichtert uns die Identifikation und Kommunikation mit Investoren. Neben Aktionären (»Equity«) haben wir zudem Investoren in Form von Schuldscheindarlehensgebern (»Debt«) im Focus. Diese erwarten von uns neben den vereinbarten Zinszahlungen die Einhaltung der »Covenants« (Darlehensbestimmungen). Auch Nachhaltigkeitsaspekte gewinnen zukünftig vermehrt an Bedeutung.

In unserer Stakeholderumfrage wurden folgende Nachhaltigkeitsaspekte im **Kundengeschäft** von unseren Investoren als relevant angesehen:

- Nachhaltigkeit in Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern
- Angebot von klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen
- Eigene Produkte und Dienstleistungen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Nachhaltigkeitsaspekte in Beratung und Implementierung

Unsere Investoren bewerten außerdem folgende Aspekte **sozialer Nachhaltigkeit, Governance und ökologischer Nachhaltigkeit** als besonders wesentlich:

- Ziel- und Kontrollsysteme zu Nachhaltigkeit
- Führungskultur

- Ressourcenschonung und Klimaschutz bzgl. Gebäuden
- Klimafreundlicher Betrieb von IT-Infrastruktur

Lieferanten & Partner

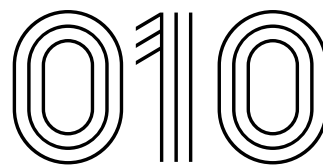
Mit unseren Lieferanten und Partnern stehen wir in regelmäßigem und engem Austausch. Bei unseren Lieferanten wird die Beziehung durch unseren Einkauf gepflegt. Die Entwicklung einer strategischen und guten Beziehung zu unseren Partnern erfolgt durch unser fest etabliertes Partnermanagement. Bei unserer Stakeholderumfrage haben unsere Lieferanten und Partner den kleinsten Anteil ausgemacht.

Folgende Nachhaltigkeitsaspekte wurden von unseren Lieferanten und Partnern bezüglich des **Kundengeschäfts** genannt:

- Nachhaltigkeit in Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern
- Angebot von klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen
- Eigene Produkte und Dienstleistungen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Nachhaltigkeitsaspekte in Beratung und Implementierung

Zu **sozialer Nachhaltigkeit, Governance und ökologischer Nachhaltigkeit** bewerten unsere Lieferanten und Partner folgende Themen als besonders relevant:

- Ziel- und Kontrollsysteme zu Nachhaltigkeit
- Führungskultur
- Ressourcenschonung und Klimaschutz bzgl. Gebäuden
- Klimafreundlicher Betrieb von IT-Infrastruktur
- Nachhaltigkeit in der Beschaffung
- Klimafreundliche Mobilität



PROZESS- MANAGEMENT// INNOVATIONS- UND PRODUKT- MANAGEMENT

Chancenmanagement: Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil

Die Innovationskraft unserer Lösungen und Leistungen sind für unsere Kunden und damit auch für uns selbst geschäftskritisch. Damit zeigen wir unseren Kunden auf, wie sich Geschäftsabläufe erfolgreich digitalisieren oder gar neue Geschäftsmodelle entwickeln und erfolgreich ausbauen lassen, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Gleichfalls richten wir entlang dieser Maßstäbe auch die All for One Group zukunftssicher aus. Nachhaltigkeit nimmt dabei einen immer höheren Stellenwert ein und wird für unsere Kunden sowie für uns selbst zunehmend zum Wettbewerbsvorteil. Bei den vielen Chancen der digitalen Transformation bestimmen daher zunehmend auch ökologische Aspekte unser Chancenmanagement. Gleichfalls gewinnen auch unsere eigenen Abläufe durch den gezielten Einsatz neuer Technologien weiter an Effizienz und Nachhaltigkeit und helfen uns, die vermehrten Chancen erfolgreich zu realisieren.

Innovationsmanagement zunehmend um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert

Im Rahmen unseres erweiterten Innovationsmanagements wollen wir uns vermehrt mit aktuellen und zukünftigen Anforderungen unserer Kunden und deren branchenspezifischen Erfolgsfaktoren in puncto Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Markt-, Branchen- und Technologietrends, die Innovationen unserer strategischen Partner SAP, Microsoft und IBM sowie deren angrenzender Softwarelösungen sollen dazu vermehrt auch unter dem Blickwinkel von Ökologie bei unseren Kunden überwacht und bewertet werden. Auf diese Weise wollen wir den Impact unserer Lösungen auf mehr Nachhaltigkeit bei unseren Kunden zunehmend besser verdeutlichen und konkreter benennen können. Anknüpfungspunkte liefert uns auch hier unser ganz-

heitlicher Beratungsansatz zur umfassenden Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt.

Ausgangspunkt für mehr Nachhaltigkeit – »Orchestrierung« von umfassenden Unternehmenslösungen

Aufträge, die unsere Kunden von ihren Kunden erhalten, wollen vermehrt passgenau produziert werden (»On Demand«, »Losgröße 1«). Schäden, etwa drohende Ausfälle von »Devices« (Maschinen, Geräte, etc.), sollen möglichst punktgenau abgewendet werden: Reparatur erst bei hinreichend konkreten und unmittelbar bevorstehenden Unterbrechungen, anstatt Austausch auf Verdacht innerhalb grober Wartungsintervalle. Wer in der digitalen Wirtschaft sein Geschäftsmodell erfolgreich in Richtung mehr Nachhaltigkeit vorantreiben will, muss große Datenbestände (»Big Data«) in Echtzeit analysieren und verdichten (»Smart Data«). Nur so lassen sich Entscheidungen auch unter Nachhaltigkeitsaspekten schneller und besser abgesichert umsetzen (»Business Transactions«). Die Daten dazu stammen aus allen nur erdenklichen Quellen, sind strukturiert oder gänzlich unstrukturiert. Immer umfangreicher werden daher die Unternehmenssoftwarelandschaften selbst. Bedingt etwa durch Upgrades, Release Wechsel oder durch den Einbezug ganz neuer Technologien (Künstliche Intelligenz, »Machine Learning«) nimmt ihre ohnehin bereits beträchtliche Komplexität und Dynamik weiter zu. Der Betrieb solcher Landschaften erfolgt zunehmend »hybrid«, verteilt auf Rechenzentren vor Ort beim Kunden (»On Premise«) und die »All for One Enterprise Cloud«, die die nahezu unbegrenzt skalierbaren (Public) Cloud Infrastrukturen von Hyperscalern einschließt. Unternehmenssoftware wird gleichfalls immer geschäftskritischer. Die Anwendungen müssen daher auch dann weiterlaufen, wenn sie einmal ausfallen sollten (»Business Continuity«, »Service Continuity«). Der Betrieb muss zudem Compliance konform erfolgen. So nehmen die Anforderungen an Daten- und Informationssicherheit, etwa zur Abwehr von Cyberangriffen, weiter zu. Einführung und Nutzung der vielen neuartigen Lösungsbausteine unter erweiterten Nachhaltigkeitsperspektiven erfordern gleichfalls erhöhten Beratungsbedarf in puncto Geschäftsprozesse, Integration und deren Nachhaltigkeitsimpacts. Selbst Unternehmen des gehobenen Mittelstandes involvieren daher verstärkt externe Provider wie die All for One Group. Als integrierter Digitalisierungspartner mit tiefem Geschäfts- und Technologie-Know-how eröffnet sich uns so zunehmend die Chance, unsere meist industriellen Kunden bei ihren vielfältigen Nachhaltigkeitsaspekten mit gezielten Innovationen wirkungsvoll zu begleiten.

ONE Innovation – Basis für mehr Nachhaltigkeit

»Serious Sustainability«, »Smart Innovation«, »Entrepreneurial Mindset« sind Leitlinien, die fest in unserem Kanon von Unternehmenswerten verankert sind. Innovationsmanagement bedeutet für uns daher, Ideen systematisch zu generieren, zu teilen, aus verschiedensten Blickwinkeln zu diskutieren, zu bewerten und die erfolgversprechendsten Ansätze schließlich in Form von passgenauen Lösungen und Services umzusetzen und erfolgreich zu vermarkten. Unsere Erfahrungen zeigen, gute Ideen können überall entstehen. Daher kommt es uns stets auf die Ideen und Anregungen eines jeden einzelnen Mitarbeiters an.

Entlang unserer Innovationsmanagementprozesse sind so stets alle Mitarbeiter aufgerufen, ihre Ideen einzubringen. Die gesamte Prozesslandschaft haben wir in der Prozessplattform »ONE Innovation« zusammengefasst. Ihre Steuerung erfolgt durch unser Corporate Development und ist gruppenweit ausgerichtet.

Intelligent Enterprise Innovation: Smart Factory

Für unsere große industrielle Kundenbasis ist mehr Nachhaltigkeit eng mit intelligenten und laufend optimierten Abläufen in der Fertigung verbunden. Dazu sind einzelne Produkte bis zum Rohmaterial, zum Lieferanten oder zum Lohnarbeiter nachzuverfolgen. Ohne große Datenmengen, die in Echtzeit erhoben, verarbeitet und ausgewertet werden, ist das nicht wirkungsvoll zu bewerkstelligen. Denn nur so lassen sich Abweichungen von den im Qualitätsmanagement festgeschriebenen Vorgaben schnell identifizieren. Schließlich soll die Qualität des Outputs stets aufrechterhalten und Ausschuss möglichst vermieden werden. Der Schlüssel zu alledem liefert unsere Smart Factory (SAP Industry Cloud) Solution. Sie ermöglicht es, Echtzeitdaten aus dem »Shopfloor« (Fertigungszellen, Maschinen und manuellen Arbeitsplätzen) laufend bereit zu stellen. Davon profitiert nicht allein die Fertigung, die so besonders punktgenau erfolgen kann. Da wir bei unseren Kunden über die reine Fertigung hinaus meist auch die gesamte Unternehmenssoftwarelandschaft orchestrieren, kommen die so generierten Echtzeitdaten in vielen angrenzenden Geschäftsabläufen zum Tragen, etwa bei Instandhaltung und Disposition bis hin zu den Fachbereichen, die sich so in ihrer Nachhaltigkeitswirkung gegenseitig verstärken.

»Cloud First« fördert Konzentration auf das Kerngeschäft für mehr Nachhaltigkeit

Welchen Beitrag wir mit unserer »Cloud First«-Strategie zur Senkung von Treibhausgasemissionen bei uns und unseren Kunden leisten wollen, berichten wir unter Kriterium 13. Darüber hinaus spielt unsere »Cloud First«-Strategie auch für unser Innovations- und Produktmanagement eine wichtige Rolle zur Stärkung des

Nachhaltigkeitsbewusstsein - bei uns selbst sowie bei unseren Kunden. So basieren unsere Cloud Lösungen in hohem Maße auf »best practices«. Unsere selbst entwickelte Geschäftsprozessbibliothek enthält fertige Voreinstellungen und Zusatzlösungen zur Digitalisierung von hunderten von Geschäftsabläufen. Erfahrungen aus Projekten mit über 3.000 Kunden in unterschiedlichsten Einsatzfeldern zur Standardisierung und Effizienzsteigerung sind darin eingeflossen. Damit ist unsere »Cloud First«-Strategie auch darauf ausgelegt, an Prozessinnovationen möglichst effizient zu partizipieren.

Bezug und Betrieb unserer Lösungen aus der »All for One Enterprise Cloud« reduziert zudem die eigenen Aufwendungen und Ressourcen für den technischen Betrieb der Systeme und Anwendungen ganz erheblich. Entlang unserer »Cloud First«-Strategie können sich unsere Kunden konsequent auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und trotz überaus engen Personalmärkten mit eigenen wertschöpfenden Innovationen zur Steigerung der Nachhaltigkeit auf unseren Lösungen aufsetzen. Solche Aktivitäten beginnen etwa bei vermehrten Projekten zur Einführung der SAP Recycling Administration, über ressourcenschonende vorausschauende Wartung (»predictive maintenance«) und führen bis hin zu ganz neuen Geschäftsabläufen und -modellen. Durch vermehrten Einsatz von Technologien für maschinelles Lernen oder künstliche Intelligenz lassen sich beispielsweise Ressourcen, die zuvor in zeitraubenden Routinetätigkeiten gebunden waren, für weitaus anspruchsvollere Aufgaben frei machen, um damit Nachhaltigkeitsaspekte wie etwa Mitarbeiterbindung und Gesundheitsindex zu erhöhen.

Mehr Nachhaltigkeit via New Work und Collaboration

Wie wir Agilität und Zusammenarbeit verbessern (»New Work«) und mit unseren Initiativen »Mobilität 2.0« und »Arbeitswelt 2.0« zur Senkung von Treibhausgasemissionen bei uns und unseren Kunden beitragen wollen, berichten wir unter Kriterium 13. Auch darüber hinaus wollen wir unser Innovationspotenzial bei New Work und Collaboration genauso wie bei unserer Management- und Strategieberatung für mehr Nachhaltigkeit nutzen.

Um ihre Zukunftsfähigkeit zu erhalten und ihre guten Wettbewerbspositionen auszubauen, müssen sich viele unserer Kunden tiefgreifend und grundlegend verändern. »Covid-19« sorgt hier für kräftige, zusätzliche Impulse. Mehr Nachhaltigkeit spielt dabei eine immer bedeutendere Rolle. Intelligenter Geschäftsprozesse und bessere Technologien sind hier zwar wichtig und hilfreich, reichen allein jedoch bei weitem nicht aus. Ohne die richtigen Strategien und die passende Kultur sind Unternehmenstransformationen meist nicht nach-

haltig erfolgreich. Als gefragter Partner für Digitalisierung im Mittelstand reicht unser Leistungsportfolio daher weit über Geschäftsprozess- und Technologielösungen hinaus. Mit unserer Management Beratung überprüfen wir im Rahmen von »Design Thinking Workshops« direkt mit den Vorständen und der Geschäftsleitung unserer Kunden (»C-Level«) ihre Strategien, entwickeln neue Geschäftsmodelle und intelligentere Geschäftsabläufe, richten die Unternehmenskultur neu aus und ermöglichen Erfahrungsaustausch, neue Geschäftsbeziehungen und Innovationspartnerschaften über unser Start-up Netzwerk (»Start-up meets Mittelstand«). Auf diese Weise erweitern wir nicht nur für unsere Software- und Technologiedienstleistungen den Kundenzugang. Vielmehr soll uns dieser ganzheitliche Ansatz vermehrt auch die Türen für Nachhaltigkeitsimpulse öffnen, die mit dem gezielten Einsatz unserer Lösungen verbunden sind. Weil die digitale Transformation sämtliche Bereiche und Abteilungen eines Unternehmens tangiert, kommt hier unser erweiterter Geschäftsansatz besonders zur Geltung.

United VARs – vor Ort global leisten, ohne eigenen globalen Footprint

Globalisierung und Nachhaltigkeit müssen sich nicht widersprechen, wie unsere Service Innovation United VARs zeigt. Unser Geschäft machen wir überwiegend im deutschsprachigen Raum. Fast alle unsere Kunden sind jedoch international, viele gar global tätig. Schließlich bilden unsere Zielbranchen wie der Maschinen- und Anlagenbau und die Zulieferindustrie das Rückgrat der Deutschen Exportwirtschaft. Solche Unternehmen müssen ihren Kunden um die ganz Welt folgen. So international wie sie selbst sind auch ihre SAP-Projekte. Dafür benötigen unsere Kunden einen Partner, der an ihren Standorten zu Hause ist, ihre Branche versteht und ihre Geschäftsprozesse optimiert, weil er nicht nur ihre Länderspezifika und die lokale Business-Kultur kennt, sondern in jedem Land über eigene, lokalisierte Lösungen verfügt.

Vor diesem Hintergrund haben wir bereits im Jahr 2006 United VARs gegründet. Diese Allianz vereint die weltweit führenden SAP-Systemhäuser, ihr Branchen-Know-how und ihre langjährige SAP-Erfahrung. Über United VARs bedienen wir unsere vielen internationale Kunden ressourcenschonend ohne eigenen globalen Footprint. Dennoch leisten wir auch weltweit »wie aus einer Hand« auf durchgängig hohem Leistungs- und Qualitätsniveau, vor Ort in rund 100 Ländern über Landes- und Regionsgrenzen hinweg, mit lokalen Support- und Servicere Ressourcen dort, wo sie benötigt werden. Heute zählt United VARs zur weltweit größten und leistungsstärksten SAP-Reseller-Allianz.

G4 FS11: FINANZANLAGEN

Finanzanlagen im engeren Sinne tätigen wir keine. Vielmehr investieren wir aus dem »Free Cashflow« primär in den weiteren Geschäftsausbau, d.h. in Mitarbeiter, Kunden und unser Serviceportfolio und tätigen dazu auch Unternehmenskäufe. Zudem schlagen wir unserer Hauptversammlung stets die Ausschüttung einer angemessenen Dividende an die Aktionäre vor. Bei Finanzanlagen im weiteren Sinne, etwa im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, arbeiten wir mit großen Partnern (z.B. Allianz) zusammen, die selbst sehr weitreichenden Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen müssen.

UMWELT

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

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX...

...im **Hauptkapitel Umwelt** ist offen zu legen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Einzelnen ist darüber zu berichten, welche qualitativen und quantitativen Ziele sich das Unternehmen für seine Ressourceneffizienz, insbesondere für den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien hierzu verfolgt werden, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo das Unternehmen Risiken sieht.

Zudem hat das Unternehmen die Treibhausgas (THG) Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards und seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen anzugeben.



UMWELT//

IN ANSPRUCH- NAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Dienstleistungsunternehmen haben in der Regel einen geringeren Ressourcenverbrauch als produzierende Unternehmen. Das ist für uns aber keineswegs Grund, sich auszuruhen. Wir wollen Verantwortung für unsere Auswirkungen auf die Umwelt übernehmen und die negativen Effekte sukzessive reduzieren.

Im Folgenden werden die wesentlichen durch die All for One Group genutzten, natürlichen Ressourcen und – wo möglich – der quantitative Umfang der Nutzung aufgelistet. Die Übersicht stellt die Daten für die All for One Group SE sowie ihre Tochtergesellschaften dar.

Strom

Dem Umfang nach ist Strom die wichtigste Ressource für die All for One Group. Für die Bereitstellung innovativer Services und die Datenspeicherung unserer Kunden nutzen wir neben der Rechenzentrumsinfrastruktur von zwei CoLocation-Providern zusätzlich Services von Hyperscalern/Public Cloud Providern (z.B. Microsoft Azure, Amazon Web Services). Beides zusammen verursacht einen erheblichen Anteil des gesamten Stromverbrauchs der All for One Group. In der untenstehenden Tabelle ist mangels Zugriffs auf Verbraucherdetails der Hyperscaler/Public Cloud Provider aber nur der direkt verwaltete Stromverbrauch unserer CoLocations abgebildet. Hinzu kommt der Strom, der für den Betrieb der Geschäftsstellen notwendig ist, sowie für die Versorgung der Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge, die seit Anfang 2021 Teil unserer Flotte sind. Diese werden über bereitgestellte Ladekarten ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben.

Kennzahlen Stromverbrauch (Gesamt)

in MWh	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Stromverbrauch gesamt	4.255	4.316
davon Rechenzentren	3.696	3.713
davon Bürogebäude	555	603
Sonstiges ¹	3,2	0

1) Ladungen Elektro-Fahrzeuge durch Strom aus 100% erneuerbaren Energien.

Kennzahlen Stromverbrauch (Bürogebäude)

in kWh	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Stromverbrauch Bürogebäude	555.327	603.034
Verbrauch/m ²	20,40	23,30
Verbrauch/Mitarbeiter ¹	325	367

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

Unser jährlicher Stromverbrauch pro Quadratmeter Bürofläche liegt bei 20,40 kWh (2019/20: 23,3 kWh). Damit liegen wir deutlich unter Referenzwerten für Energiekennzahlen in Dienstleistungsgebäuden von etwa 65 kWh/m² (Median) und 75 kWh/m² (Durchschnitt) (https://energieinstitut.net/de/system/files/0903_final_dienstleistungsgebaude_20120530.pdf).

Auch bei unseren Kunden haben wir einen nennenswerten Einfluss auf deren Stromverbrauch. Dieser Punkt kann bisher nicht quantifiziert werden. Der Konzern ist sich aber der Verantwortung einerseits und dem großen Hebel für Einsparungen dieser Ressource andererseits bewusst. Wie wir dieser Verantwortung begegnen wollen, ist unter Kriterium 13 nachzulesen. Im vergangenen Jahr ist der Stromverbrauch für die Geschäftstätigkeiten durch die Ausweitung des Remote Workings auch in den privaten Räumen unserer Mitarbeiter angefallen. Wir wollen im kommenden Berichtsjahr prüfen, inwiefern dieser Anteil in die Gesamtbilanz einbezogen werden soll.

Heizung

Die Standorte der All for One Group werden derzeit mit Erdgas und Geothermie beheizt. Die genauen Verbräuche sind in der Tabelle abzulesen.

Kennzahlen Energieverbrauch (Heizung)

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Energieverbrauch gesamt (in MWh)	1.619	1.629
Energieverbrauch/m ² (in kWh)	69,36	65,16

Auch beim Energieverbrauch für Heizung liegen wir deutlich unter den Referenzwerten für Energiekenn-

zahlen in Dienstleistungsgebäuden von etwa 102 kWh/m² (Median) und 96 kWh/m² (Durchschnitt) (https://energieinstitut.net/de/system/files/0903_final_dienstleistungsgebäude_20120530.pdf).

Kraftstoffe

Für unsere Dienstwagenflotte werden Kraftstoffe wie Benzin und Diesel sowie Öl und AdBlue als Betriebsmittel in Anspruch genommen.

Kennzahlen Kraftstoffverbrauch (Unternehmensflotte)

in Liter	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Kraftstoffverbrauch gesamt	874.787	1.208.884
Diesel	816.084	1.119.684
Benzin	58.703	89.201
Kraftstoffverbrauch/Fahrzeug¹	1.014	1.472

Die Firmenfahrzeuge können von unseren Mitarbeitern auch privat genutzt werden, weswegen die angegebenen Verbräuche auch private Fahrten abdecken.

1) Anzahl Fahrzeuge 2020/21: 863, Anzahl Fahrzeuge 2019/20: 821

Kennzahlen Kraftstoffverbrauch (Privatfahrzeuge)

in Liter	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Kraftstoffverbrauch gesamt	16.307	65.497

Kraftstoffverbrauch für dienstliche Fahrten in privaten Pkw. Aufschlüsselung nach Kraftstoffart nicht möglich.

Mobilität hat in der Dienstleistungsbranchen grundsätzlich eine große Bedeutung. Durch die Forcierung digitaler Zusammenarbeit anstelle von Meetings vor Ort konnten Reisewege und damit der Kraftstoffverbrauch in den vergangenen Monaten deutlich reduziert werden. Diese Entwicklung wurde durch »Covid-19« vorangetrieben und hat sich inzwischen im ganzen Unternehmen etabliert. Sämtliche Bereiche und Tochtergesellschaften der All for One Group wollen den Mitarbeitern weiterhin die Möglichkeit zum Remote Working bieten und auch in der Arbeit mit Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern verstärkt auf die digitale Zusammenarbeit setzen, um dadurch den Kraftstoffverbrauch weiterhin gering zu halten. Für ihre geschäftlichen Reisen nutzen unsere Mitarbeiter außerdem Bahn und Flugzeug. Der Kraftstoffverbrauch lässt sich hierfür jedoch nicht abbilden. Die Auswirkungen auf die Umwelt sind aber in Form von Treibhausgasemissionen unter Kriterium 13 abzulesen.

Wasser

Der Wasserverbrauch der All for One Group beschränkt sich auf die Versorgung der Bürostandorte mit Trinkwasser.

Kennzahlen Wasserverbrauch

in m ³	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Wasserverbrauch gesamt	4.186	4.372
Wasserverbrauch/Mitarbeiter ¹	2,45	2,66

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

Fläche

Auch Boden zählt zu den natürlichen Ressourcen, die wir mit unseren Geschäftsstellen in Anspruch nehmen. Die Geschäftseinheiten des Konzerns werden gemietet und befinden sich größtenteils in Komplexen, die von mehreren Parteien genutzt werden. So wird beispielsweise die versiegelte Fläche aufgeteilt und kann aus gesamtheitlicher Sicht reduziert werden. Zudem werden auf einigen Gebäuden (z.B. Standort in Filderstadt) die Dächer zur Kompensation begrünt. Zur versiegelten Fläche zählen wir Parkplätze, Gehwege etc., die zu unseren Bürogebäuden gehören. Derzeit können wir einen Wert hierfür nur schätzungsweise ermitteln. Weitere mögliche Berechnungsweisen werden wir im kommenden Geschäftsjahr prüfen.

Kennzahlen Flächenverbrauch

in m ²	Bürofläche
Flächenverbrauch gesamt	25.453
Flächenverbrauch/Mitarbeiter ¹	14,88

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

Papier

Ganz im Sinne der digitalen Transformation, die wir mit unseren Leistungen voranbringen, arbeiten wir stetig an einer Verringerung unseres Papierverbrauchs. Insbesondere im täglichen Geschäftsbetrieb können wir durch die Anwendung von DocuSign (www.docuSign.de) große Einsparpotenziale erzielen. Verträge und andere Dokumente werden über den Service online versendet und unterschrieben, sodass ein Großteil unserer Korrespondenz papierlos erfolgen kann.

Kennzahlen Papierverbrauch

in Blatt	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Papierverbrauch gesamt	242.536	473.710
Papierverbrauch/Mitarbeiter ¹	142	288

Die Angaben beziehen sich auf das verwendete Kopierpapier.

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

Abfall

Da die All for One Group kein produzierendes Unternehmen ist, fällt Müll lediglich im Rahmen des Betriebs der Geschäftsstellen an. Er wird sachgemäß getrennt

und über die lokalen Abfallwirtschaftsbetriebe entsorgt. Dieser Aspekt wurde im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich für den Konzern bewertet, weswegen der Aufwand zur Datenerfassung deren Nutzen übersteigen würde.

Das zuletzt entwickelte Einrichtungskonzept all unserer Standorte ermöglicht die Wiederverwendbarkeit des Interieurs. Zudem wird ausrangierte Hardware im Konzern in Kooperation mit der AfB gGmbH (www.afb-group.de) wiederverwertet oder recycelt. Die Geräte werden nach zertifizierter Datenlöschung für die Wiederverwendung aufbereitet, wodurch der Lebenszyklus verlängert, und Rohstoffe sowie Emissionen eingespart werden. Bis auf zwei unserer Tochtergesellschaften spenden wir konzernweit 100% unserer abgeschriebenen Notebooks und phasenweise auch Monitore. Damit tragen wir zum Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung bei und erzielen außerdem signifikante ökologische Wirkungen. So konnten wir beispielsweise im Jahr 2020 durch die Abgabe von 389 Geräten zu einer Einsparung von über 43 Tonnen CO₂-Äquivalente und 240.889 Liter Wasser beitragen (Angaben gem. AfB gGmbH).

Auch bei unseren Firmenhandys tragen wir zur Ressourcenschonung bei, indem wir auf das Konzept »Phone as a Service« der everphone GmbH (www.everphone.com) setzen. Dabei kümmert sich der Anbieter während der Nutzungsphase um Reparaturen und anschließend im Sinne der Kreislaufwirtschaft um die Aufbereitung der Telefone zur Wiederverwertung oder um das Recycling.



Durch die Verwertung unserer gebrauchten IT-Hardware durch die AfB gGmbH stellen wir sicher, dass die Geräte, falls möglich, weiter genutzt oder anderenfalls recycelt werden. Diese Partnerschaft senkt den Bedarf an neuen Ressourcen und steht für ein nachhaltigeres Konsumverhalten (12.5) (SDG 17).

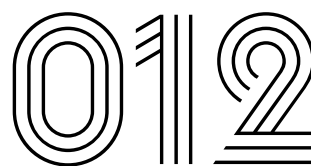
Emissionen

Die Treibhausgasemissionen der All for One Group werden zu großen Teilen durch die Reiseaktivitäten der Mitarbeiter, die Inanspruchnahme von Services unserer Datacenter Provider sowie den Betrieb unserer Bürostandorte verursacht. Ausführliche Informationen hierzu sind unter Kriterium 13 zu finden.

Biodiversität

Biodiversität wurde im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich für die All for One

Group identifiziert. Zudem liegen uns keine konkreten Daten zu den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Biodiversität vor. Dennoch sind wir uns der Effekte bewusst, die sich durch die Nutzung natürlicher Ressourcen ergeben. Hierzu zählen beispielsweise Auswirkungen auf das Klima durch den Ausstoß von Treibhausgasen. Auch wenn der Stromverbrauch zu großen Teilen durch erneuerbare Energien gedeckt werden kann, hat die Erzeugung dessen, beispielsweise durch den Betrieb von Windrädern, Auswirkungen auf die Biodiversität vor Ort. Durch die Bürostandorte des Konzerns kommt es zu Bodenversiegelung, was einen Effekt auf den Wasserhaushalt, das Kleinklima und die Bodenfruchtbarkeit hat (vgl. [Umweltbundesamt \(2020\)](#)).



UMWELT//

RESSOURCEN-MANAGEMENT

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse konnten wir für die All for One Group zentrale Handlungsfelder hinsichtlich des klimafreundlichen Betriebs unserer Geschäftsstellen und klimafreundlicher Mobilität sowie bezüglich der Ressourcenschonung in unserem Kundengeschäft identifizieren. Im Austausch mit Entscheidungsträgern verschiedener Unternehmensbereiche und unseren Vorständen haben wir anschließend Zielvisionen für verschiedene Themen formuliert. Für das Ressourcenmanagement konzentrieren sich diese aktuell auf die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Davon sind wesentliche Ressourcen wie beispielsweise Strom und Kraftstoff direkt betroffen. Konkrete Ziele werden wir im kommenden Berichtsjahr auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie formulieren.

Auch wenn diese bisher nicht unter einer gemeinsamen Nachhaltigkeitsagenda vereint wurden, haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz ergriffen. Eine Auswahl der von uns als wesentlich bewerteten Aktivitäten wird im Folgenden aufgeführt:

Bürostandorte – erneuerbare Energien und effiziente Flächennutzung

Der ressourcenschonende Betrieb unserer Bürogebäude wurde als wesentliches Thema für unseren Konzern ermittelt. Daher wollen wir insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien in diesem Bereich ausweiten. Im Geschäftsjahr 2020/21 konnten wir für einige Standorte den Wechsel zu Strom aus erneuerbaren Energien vollziehen. Wir sehen hier aber weiterhin Handlungsbedarf und wollen im kommenden Geschäftsjahr konkrete Ziele und Maßnahmen formulieren.

Insbesondere in unseren neueren Bürogebäuden setzen wir auf ressourcenschonende Technik. Zur Senkung des Energieverbrauchs tragen beispielsweise effiziente LED-Leuchtmittel bei. Die Beleuchtung lässt sich außerdem zentral steuern, wodurch ungewollte Stromverbräuche außerhalb der Arbeitszeiten vermieden werden können.

Für den Standort Filderstadt hat die CDE GmbH, eine Tochter der All for One Group, eine Sensortechnik entwickelt, mit der anhand verschiedener Parameter Maßnahmen für die Ressourcenschonung ergriffen werden können. Durch Messung der Temperatur kann das System beispielsweise feststellen, ob Fenster versehentlich offengelassen wurden. Außerdem kann die Reinigung der Räumlichkeiten durch die Sensorik an ihre Nutzungsfrequenz gekoppelt werden. Über die Nutzungsfrequenz wird außerdem eine effiziente Flächennutzung gefördert, da so deutlich wird, welche Bereiche regelmäßig ungenutzt bleiben. Der Test in Filderstadt läuft seit Anfang des Jahres 2021. Derzeit wird die Wirksamkeit der Maßnahme überprüft, um zu beurteilen, ob die Sensortechnik auch in anderen Bürogebäuden zum Einsatz kommen soll. Entsprechende Gespräche mit Vermietern laufen bereits.

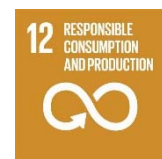
Die Ausweitung des »Remote Working« hat zu einer rückläufigen Nutzung der Bürostandorte geführt. Das wirft für die All for One Group die Frage auf, ob und wie die Flächennutzung verringert oder verändert werden kann. Derzeit werden alle Standorte dahingehend überprüft und eine Strategie entwickelt, wie Flächen reduziert oder modifiziert werden können. Da dieses Vorgehen auch die von Mitarbeitern derzeit genutzten Räumlichkeiten verändern wird, sind die betroffenen Mitarbeiter über unser strategisches Projekt Arbeitswelt 2.0 in den Prozess involviert. Nur so kann eine Lösung gefunden werden, die Effizienzkriterien und Mitarbeiterinteressen gleichermaßen gerecht wird.



Durch Nutzung von erneuerbaren Energien tragen wir dazu bei, den Anteil dieser am weltweiten Energiemix zu erhöhen (7.2). Der Einsatz von energiesparenden Technologien, etwa LED-Leuchtmittel in unseren Firmengebäuden, steigert unsere Energieeffizienz erheblich (7.3). Mit dem Einsatz von Sensorik an ersten Firmenstandorten entwickeln wir innovative, energiesparende Technologien für den Markt (9.4), nutzen diese auch selbst und verankern diese in unseren internen Richtlinien (etwa Bau- und Ausstattungsbeschreibung). Damit senken wir unsere Treibhausgasemissionen (13.2).

Mobility 2.0 - ein neues Verständnis von Mobilität schaffen

Einen großen Hebel zur Reduktion des Energieverbrauchs sehen wir im Bereich klimafreundliche Mobilität, was sich auch in den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse spiegelt. Unter dem Titel »Mobility 2.0« werden entsprechende Maßnahmen zu einem strategischen Konzept vereint. Dieses beinhaltet beispielsweise die Schaffung von organisatorischen Rahmenbedingungen, um Remote Working auch nach »Covid-19« auf einem angemessenen Niveau zu halten sowie den Einsatz von möglichst effizienten Fahrzeugmodellen. In Zukunft soll das Konzept um ein Mobilitätsbudget ergänzt werden, das für flexible Mobilitätsangebote anstelle von personengebundenen Fahrzeugen eingesetzt werden kann. So möchten wir ein neues Verständnis von Mobilität schaffen, um kundennahe Beratungsdienstleistungen und Klimaschutz miteinander zu vereinen.



Durch unsere moderne und immer energieeffizientere Fahrzeugflotte mit zunehmendem Anteil an E-Fahrzeugen erhöhen wir die Energieeffizienz unserer fuhrparkbezogenen Mobilität erheblich (7.3). Mit »Mobility 2.0« bieten wir zudem erweiterte Möglichkeiten zur Nutzung nachhaltiger Verkehrssysteme (11.2). Durch ein Share-Modell werden – bei gleicher Mobilitätsabdeckung – weniger

Fahrzeuge benötigt und Emissionen gesenkt. Auch Nutzungsintensität und Effizienz eines jedes einzelnen Autos werden erheblich gesteigert (12.2). Alle diese Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz tragen zur Senkung des CO₂-Ausstoßes bei (13.2).

Rechenzentren – effiziente Produktionsressourcen

Bereits seit 2007 verfolgen wir ein konsequentes, »Green IT«-orientiertes CoLocation-Konzept mit unserer Rechenzentrumsinfrastruktur. Die Auswahl der Rechenzentren erfolgte nach technologischen Standards und Energieeffizienz. Beide von uns genutzten Anlagen befinden sich auf dem neusten technischen Stand, sind nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert und werden überwiegend mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben. Neben den angemieteten Rechenzentren nimmt die All for One Group außerdem Public Cloud Services von Hyperscalern in Anspruch - insbesondere den Dienst Microsoft Azure im Rahmen einer strategischen Partnerschaft mit Microsoft. Im Rahmen der »Cloud First«-Strategie sollen der Anteil der Systeme in der Azure Cloud sukzessive deutlich erhöht werden. Durch die gesteigerte Energieeffizienz aufgrund höherer Hardware- und Prozesseffizienz der Public Cloud können so weitere Treibhausgase eingespart werden. Microsoft zufolge ist die Cloud über den gesamten Lebenszyklus hinweg betrachtet bis zu 93% energieeffizienter als herkömmliche Rechenzentren (vgl. [Microsoft Corporation \(2020\)](#)). Dieser Weg wird aber stets unter Berücksichtigung der Wünsche unserer Kunden gegangen.

Darüber hinaus werden in unseren Rechenzentren verschiedene Maßnahmen für erhöhte Energieeffizienz ergriffen:

- Wir setzen auf führende Technologien und beziehen diese über langjährige Partnerschaften mit Technologie-Providern. Die Hardware der Rechenzentren wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf gegen energieeffizientere Modelle ausgetauscht. Mit dieser Innovationsrate von durchschnittlich drei Jahren sorgen wir für ein anhaltend hohes Innovationstempo. Die ausrangierte Infrastruktur wird je nach Zustand wiederverwertet oder recycelt.
- Durch konsequente Virtualisierung und intelligente Lastverteilung (»Load Balancing«) sorgen wir für eine dauerhaft hohe Auslastung unserer Ressourcen ohne Performanceeinbußen.
- Wir setzen auf das Prinzip »One to Many Resource Sharing«, wo immer dies möglich ist. Das bedeutet, Ressourcen werden gemeinsam ohne gegenseitige Beeinträchtigung genutzt.
- Durch stetige Erhöhung der Packungsdichte je Systemeinheit wird der Hardwarebedarf reduziert, wodurch weniger Fläche und weniger Energie

benötigt werden. Dies bezieht sich zum einen auf den platzsparenden Aufbau der Racks, zum anderen auf die Erhöhung der virtuellen Server auf einem einzelnen physischen Server. Insbesondere für die Kühlung der Anlagen kann so der Energiebedarf deutlich verringert werden. Dies erfolgt selbstverständlich unter Abwägung der erhöhten Auswirkungen möglicher Störungen und Ausfälle.

- Die Energieeffizienz der Kühlvorrichtung wird zusätzlich durch erhöhte Betriebstemperaturen, Vermeidung von »Hot-Spots« sowie umfassende Kalt-Warmgang-Einhausungen optimiert.
- Durch effizientere Datenhaltungsmechanismen wie Deduplizierung und Komprimierung der Datensätze kann das Speichervolumen um bis zu 70% reduziert werden.
- Mittels automatengesteuerter Abläufe (z.B. »AutoScaling« und »Just-in-time-Provisioning«) zur Feinsteuerung von punktgenau benötigten »Computing Resources« kann die notwendige Leistung der Server reduziert werden.
- Im Zuge der Digitalisierung und Transformation werden anforderungsabhängig (Retain, Rehost, Replatform, Refactor, Rearchitecture) Systemlandschaften und zugrundeliegende Infrastrukturkomponenten unserer Kunden auf zielführende und zukunftssträchtige Service-Hubs und Infrastrukturen mit deutlich geringerer Energieeffizienz in die »All for One Enterprise Cloud« überführt.



Durch Nutzung erneuerbarer Energien in unseren Rechenzentren tragen wir mit dazu bei, den Anteil dieser am weltweiten Energiemix zu erhöhen (7.2). Mit laufenden Optimierungen im Hardware- und Softwarebereich erhöhen wir die Energieeffizienz unseres Rechenzentrumsbetriebs (7.3). Mit unserer Präferenz für Cloud Computing (»Cloud First«) bieten wir innovative Service Modelle, um mit Data-center Ressourcen noch effizienter und nachhaltiger zu arbeiten (9.4). Mit allen vorgenannten Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz tragen wir zur Senkung des CO₂-Ausstoßes bei (13.2).

Biodiversität – Eine Herausforderung für die Zukunft

Da alle Standorte der All for One Group gemietet sind, bestehen nur eingeschränkte Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung der Bürogebäude im Sinne der Biodiversität zu nehmen. Daher setzt der Konzern auf einzelne Projekte, um dennoch einen Beitrag zu leisten. Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung kontrollierter Aufforstungs- und Waldschutzprojekte in

Deutschland über PLANT-MY-TREE® (www.plant-my-tree.de) und die Pflanzung von Blumen im Rahmen unseres Wertemonats »Serious Sustainability«. Hier sehen wir noch Entwicklungspotenzial für die Zukunft. In Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen und anderen Partnern möchten wir in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen prüfen, um das Thema durch konstante Arbeit voranzubringen.

Risiken und Due-Diligence-Prozesse

Die Geschäftstätigkeit der All for One Group ist stets im Rahmen ihrer Beziehungen zu Kunden, Investoren, Partnern und der Umwelt zu betrachten. Wir sind uns bewusst, dass wir durch unsere Aktivitäten Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsaspekte in der Kundenberatung und klimafreundliche Gebäudenutzung sowie Mobilität als wesentlich für die All for One Group ermittelt. Daher sehen wir hier auch Potenzial für Umweltrisiken insbesondere hinsichtlich unserer Treibhausgasemissionen.

Darüber hinaus erkennen wir, dass wir durch unsere IT-Hardware in unseren Bürogebäuden und Rechenzentren über den gesamten Lebenszyklus hinweg Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben. Im Rahmen der Fertigung seien hier explizit die Ressourcenintensität sowie die Verwendung seltener Erden genannt. Während der Nutzungsphase werden Treibhausgasemissionen über die Energieversorgung verursacht und bei der Entsorgung der Geräte entstehen Probleme durch verwendete Rohstoffe wie beispielsweise giftige Schwermetalle. Um dieser Problematik zu begegnen, sind wir eine Kooperation mit der AfB gGmbH (www.afb-group.de) eingegangen. Detaillierte Informationen hierzu sind unter Kriterium 11 nachzulesen.

Die oben genannten Risiken werden im Austausch der verantwortlichen Abteilungen (z.B. Fleet Management) mit der Unternehmensleitung ermittelt und überwacht. Routinierte Due-Diligence-Prozesse für diese umweltspezifischen Risiken wurden bisher jedoch nicht etabliert. Es soll im kommenden Berichtsjahr geprüft werden, wie das gruppenweite Risikomanagement um eine »Inside-out«-Perspektive ergänzt werden kann oder ob andere Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Den Eintritt solcher Risiken stufen wir als »gelegentlich« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »gering«. In unserer »Outside-In«-Gesamtbewertung stufen wir die Risiken dieser Umweltbelange als »niedrig« ein. Dennoch können wir den Eintritt solcher Risiken nicht vollständig ausschließen, was auch unseren Beitrag zum Erreichen übergeordneter Klimaziele beeinträchtigen würde (»Inside-Out«-Betrachtung).

Die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Zielformulierungen und Prozessen der All for One Group steht derzeit noch am Anfang. Die Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Unternehmensstrategie wurde in Zusammenarbeit mit dem Vorstand im letzten Quartal des Geschäftsjahres 2020/21 angestoßen und wird im Laufe der kommenden Monate fortgesetzt. Auf Basis dessen können dann Handlungsfelder ermittelt, Maßnahmen festgelegt und Prozesse zur Prüfung derer Umsetzung entwickelt werden.

GRI SRS-301-1: EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT ODER VOLUMEN

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

GRI SRS-302-1: ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Kraftstoffverbrauch	10.439	14.238
davon Fahrzeuge	8.820	12.609
davon Heizung (Wärme)	1.619	1.629
Stromverbrauch	4.255	4.316
Energieverbrauch gesamt	14.694	18.554

Eine vollständige Differenzierung der verwendeten Energie nach erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Quellen ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich. Es sei jedoch herausgestellt, dass aktuell bereits einer unserer beiden CoLocation-Provider seinen Stromverbrauch zu 100% aus erneuerbaren Quellen deckt. Außerdem werden unsere Elektro- und Hybridfahrzeuge ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien geladen.

GRI SRS-302-4: VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Im Berichtsjahr 2020/21 haben wir unsere Technologie-Investitionen in die Cloud Infrastruktur unserer CoLocation Datacenter gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht (siehe auch unsere Angaben zu »GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert« unter Kriterium 18). Diese erhöhten Investitionen beinhalteten auch gezielte Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs bzw. zur Erhöhung der Energieeffizienz. Trotz erhöhter Verarbeitungsleistung konnte der Stromverbrauch in unseren CoLocation Datacenter weiter reduziert werden (siehe dazu unsere Angaben zu »Kennzahlen

Stromverbrauch« unter Kriterium 11 sowie zu »Data Center Sustainability Index« unter Kriterium 13).

Nicht in unsere Angaben zu »GRI SRTS-302-4« einbezogen haben wir Verringerungen des Energieverbrauchs, die wir aktuell eher auf indirekte Folgewirkungen unserer primär »Covid-19« bedingt veränderten Arbeitsweise (Remote Working) zurückführen würden (siehe dazu etwa auch unsere Angaben zu GRI SRS-302-1 zum »Energieverbrauch innerhalb der Organisation«).

GRI SRS-303-3: WASSERENTNAHME

GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

in m ³	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Wasserverbrauch gesamt	4.186	4.372

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

Da die All for One Group kein produzierendes Unternehmen ist, fällt Müll lediglich im Rahmen des Betriebs der Geschäftsstellen an. Er wird sachgemäß getrennt und über die lokalen Abfallwirtschaftsbetriebe entsorgt. Dieser Aspekt wurde im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich für den Konzern bewertet, weswegen der Aufwand zur Datenerfassung deren Nutzen übersteigen würde.



UMWELT//

KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Unser Geschäftsbetrieb verursacht Treibhausgasemissionen durch die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen. In der untenstehenden Tabelle sind die gesamten Treibhausgasemissionen im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl zu finden:

Gesamte Treibhausgasemissionen

in t CO ₂ e	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Summe Treibhausgasemissionen	3.828	5.600
Treibhausgasemissionen/Mitarbeiter ¹⁾	2,24	3,41

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

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

Zur Steuerung dieser Emissionen haben wir folgende interne und externe Emissionsquellen auf Basis ihres Anteils am Gesamtvolumen als entscheidend identifiziert:

- Rechenzentren (intern)
- Mobilität (intern)
- Kunden (extern)

Diese Einschätzung macht deutlich, dass wir einen ganzheitlichen Ansatz bei unserer Betrachtung verfolgen und über unsere direkt steuerbaren internen Emissionsquellen innerhalb der All for One Group hinaus auch die Treibhausgasemissionen bei unseren Kunden und unseren Beitrag zu deren Senkung einbeziehen wollen. Aufgrund unserer großen, primär industriellen Kundenbasis kommt uns hier zunehmend eine bedeutende Multiplikatorenrolle zu.

ZIEL: TREIBHAUSGASEMISSIONEN GANZHEITLICH STEuern UND SENKEN

Bisher wurden weder die internen noch die externen Treibhausgasemissionen der All for One Group strukturiert erfasst. Die obenstehende Entwicklung der Treibhausgasemissionen wurde daher näherungsweise unter Einbezug von Echtdachten und Schätzungen ermittelt. Bei der Analyse der Entwicklung sind zudem die erheblichen Einflüsse von »Covid-19« zu beachten. Diese haben die Vorjahreswerte für rund 6 Monate (Apr – Sep 2020), das aktuelle Berichtsjahr 2020/21 hingegen für den gesamten Zeitraum, vor allem in puncto Mobilität, maßgeblich beeinflusst.

Zur besseren Beurteilung und Steuerung unserer Treibhausgasemissionen wollen wir innerhalb der nächsten Berichtsperiode ein Nachhaltigkeitsaccounting etablieren, welches uns gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol, zumindest für die relevanten internen Emissionsquellen, vollständige, konsistente, transparente und entsprechend genaue Daten für unsere Klimabilanz liefert. Dieses Ziel verfolgen wir mit hoher Priorität.

Darüber hinaus sollen mittelfristig vor allem auch die nachgelagerten Teile unserer Wertschöpfungskette in

unsere Betrachtungen zur Senkung der Treibhausgasemissionen einbezogen werden (siehe Kriterium 4). Wenn wir bei unseren Kunden unsere Softwarelösungen implementieren, soll das vermehrt auch mit Blick darauf erfolgen, klimarelevante Emissionen zu reduzieren. So wollen wir nicht nur die von uns verursachten, direkten und indirekten Treibhausgasemissionen senken. Vielmehr sollen unsere Softwaredienstleistungen unsere Kunden auch dabei unterstützen, ihre eigenen Ziele zur Senkung von Treibhausgasemissionen besser zu steuern und schneller zu erreichen.

Im kommenden Berichtsjahr planen wir, einen Reduktionspfad für unsere Treibhausgasemissionen aufzustellen und die Klimawirkung unserer wichtigsten Produkte zu ermitteln. Dabei stützen wir uns auf unsere vorläufige Vision: *Wir leben echte Klimaneutralität, also Reduktion vor Kompensation. Wir unterstützen unsere Kunden beim Klimaschutz und bringen unsere Technologien und Knowhow ein, um Klimaschutz voranzutreiben.*

»Cloud First« – Emissionsquelle Rechenzentren steuern

Als Multi-Cloud Service Provider verarbeiten wir mit hoher Intensität die im Zuge der Digitalisierung stark wachsenden Volumina an Geschäftsdaten und -transaktionen unserer Kunden. Gleiches gilt zudem auch für unsere eigenen IT-Systeme. Generell wollen wir mit weiteren Verbesserungen der Skalierbarkeit unserer Cloud-Infrastrukturen stets auch unsere Energieeffizienz erhöhen und damit die Emission von Treibhausgasen bei uns selbst und unseren Kunden senken. Unsere Maßnahmen dazu erläutern wir im Kriterium 12 in diesem Bericht.

Die Energieeffizienz der von uns genutzten Rechenzentren (»CoLocation«) überwachen und steuern wir anhand des **Data Center Sustainability Index**. Dieser wird nach der Formel »1 minus Verhältnis zwischen der verbrauchten Energie und der Anzahl der damit durchschnittlich betriebenen Systeme der Berichtsperiode« ermittelt. Im aktuellen Berichtsjahr konnten wir hier im Zuge weiterer Technologieinvestitionen erneut eine Verbesserung erzielen. Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

	10/2020 - 09/2021	10/2019 - 09/2020	Delta in %
Data Center Sustainability Index	0,4174	0,3400	23

Im Zuge unseres Kundenwachstums haben wir erneut unsere Datacenter Systemlandschaften weiter ausgebaut (mehr Systeme, mehr Server, mehr Storage etc.) und die Verarbeitungsleistung erhöht. Dennoch

konnten wir den Energieverbrauch zum Betrieb unserer Systemlandschaften erneut reduzieren. Insgesamt konnte so die Energieeffizienz um 23% gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden.

Um direkte Vergleichbarkeit mit dem Index des Vorjahres (Oktober 2019 –September 2020) herzustellen, wurde auch der Index für das aktuelle Berichtsjahr 2020/21 für unseren IT-Betrieb aus CoLocation Datacentern ermittelt. Darin jeweils nicht abgebildet sind Energieverbräuche für den Systembetrieb, der aus Großrechenzentren (»Hyperscaler«) erfolgt. Wir gehen zudem davon aus, dass es hier zukünftig zu einer vermehrten Verschiebung der Nutzung von unseren CoLocation Datacentern hin zu Großrechenzentren (»Hyperscaler«) kommen wird, was wiederum Auswirkungen auf unseren Data Center Sustainability Index haben wird.

Neben unseren Technologieinvestitionen zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz unserer Enterprise Cloud hat zu vorgenannter Entwicklung auch die grundlegende **Power Usage Effectiveness (PUE-Wert)** der von uns genutzten CoLocation-Rechenzentren beigetragen. Der PUE-Wert berechnet sich aus dem Verhältnis des Gesamtenergieverbrauchs des Rechenzentrums zum Energieverbrauch der reinen IT-Ausstattung. Ein PUE-Wert von 1 würde bedeuten, dass sämtliche Energie durch Server, Storage, Switches etc. aufgenommen und demnach nur für die direkte Rechenleistung verwendet wird. Energie im Rechenzentrum wird aber immer auch außerhalb der direkten Rechnerleistung benötigt. Dazu zählen Kühlsysteme, Komponenten wie Schaltanlagen, Beleuchtung, Zutrittsüberwachung und viele andere Verbraucher. Ein Wert von 1 kann also in der Praxis nicht erreicht werden. So lag der Durchschnittswert für die PUE aller Rechenzentren in Deutschland im Jahr 2020 bei 1,63 (vgl. [Hintemann \(2021\)](#)). Im Vergleich dazu lagen die PUE-Werte unserer CoLocation Datacenter zwischen 1,42 bis 1,45. Neben unserem Data Center Sustainability Index unterstreichen auch diese Zahlen die hohe Energieeffizienz unserer »Cloud First«-Strategie und deren Einfluss auf die Senkung der Treibhausgasemissionen.

Emissionsquelle Mobilität – neue Normalität wird entscheidende Einflussgröße

Unser Grundsatz »Hohe Kundennähe« mit derzeit über 30 Standorten sorgt für kürzere Entfernungen zu Kunden genauso wie zum Büro und erlaubt generell, umweltbelastende Fahrten und Flugstrecken zu reduzieren. Zudem reduzieren wir unsere Mobilität durch unser Konzept für flexibles Arbeiten unabhängig von festen Standorten in Verbindung mit dem Ausbau unserer Fernbetreuung (»Remote Support Services«).

Seit »Covid-19« arbeiten wir überwiegend remote, anstatt vor Ort beim Kunden oder im Büro. Auch Eventformate wie Meetings, Messen, Roadshows und Trainings finden sehr viel häufiger als zuvor online oder »hybrid« statt. Damit hat sich unser gesamtes Reiseaufkommen sehr stark reduziert. Gemeinsam mit unseren Kunden setzen wir alles daran, an dieser stark veränderten Arbeitsweise auch nach einer vollständigen Rückkehr zur Normalität sinnvoll festzuhalten. Damit reduzieren wir nicht nur unsere eigenen direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen, sondern auch die unserer Kunden. Umfang, Intensität, der konkrete Zeitverlauf und die Art und Weise, wie wir nach »Covid-19« in eine neue Normalität zurückkehren, könnten die weitere Entwicklung der Gesamtbilanz der Treibhausgasemissionen unserer Mobilität erheblich beeinflussen.

Die Auswirkungen der Emissionsquelle Mobilität auf die Gesamtbilanz der mobilitätsbedingten Treibhausgasemissionen überwachen und steuern wir aktuell indirekt über unseren **»Mobility Index«**. Diesen ermitteln wir nach der Formel *»Verhältnis zwischen den Aufwendungen für Mobilität (Fahrzeug-, Reise- und Übernachtungskosten) und den damit erzielten Consulting- und Services-Erlösen«*. Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

in %	10/2020 - 09/2021	10/2019 - 09/2020	Delta in %
Mobility Index	3,33	6,11	-45

Unsere Mobilitätskosten (Fahrzeug-, Reise- und Übernachtungskosten) konnten wir von 8,8 Mio. EUR (2019/20) auf 5,1 Mio. EUR (2020/21) reduzieren. Gleichzeitig erzielten wir bei den Umsätzen mit Consulting und Services einen Anstieg von 143,4 Mio. EUR (2019/20) auf 152,7 Mio. EUR (2020/21). Auf 100.000 EUR Consulting- Services-Erlöse entfielen demnach Mobilitätskosten in Höhe von lediglich 3.330 EUR (Vorjahr: 6.110 EUR). Unseren Mobility Index konnten wir demnach im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 um 45% senken. Diese Entwicklung ist vor allem auf ein stark reduziertes Reiseaufkommens während »Covid-19« sowie auf forciertes mobiles Arbeiten bei gleichzeitiger Ausweitung der Consulting- und Services-Erlöse zurückzuführen. Damit fällt unsere ermittelte Gesamtbilanz zur Senkung der mobilitätsbedingten Treibhausgasemissionen für das aktuelle Berichtsjahr deutlich positiv aus.

Für eine zukünftig differenzierte und direkt zu ermittelnde Gesamtbilanz sind auch die Auswirkungen von weniger relevanten, aber gegenläufigen Effekten näher zu beleuchten. Durch Remote Working aus dem Home Office könnten etwa Treibhausgasemissionen, die zuvor

von unseren Bürostandorten verursacht wurden, vermehrt im privaten Bereich unserer Mitarbeiter anfallen. Zudem wären die auch bei reduziertem Office Betrieb an unseren Bürostandorten dennoch anfallenden Treibhausgasemissionen (»Grundlast«) gegenzurechnen. Senkungsimpulse erwarten wir zudem von unseren Initiativen wie Mobility 2.0 (siehe Kriterium 12) und Arbeitswelt 2.0 (siehe Kriterium 16).

Emissionsquelle – das Geschäft unserer Kunden

Unsere Mission ist es, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt zu stärken und dabei Nachhaltigkeit zu leben. Dazu unterstützen wir unsere Kunden möglichst ganzheitlich, angefangen bei Fragen von Strategie und Geschäftsprozessen über den Einsatz sämtlicher geschäftskritischer Unternehmenssoftwarelösungen bis hin zu deren Bereitstellung und Betrieb aus der Cloud. Unser Augenmerk liegt dabei auf der Steigerung der Effizienz der Prozesse. Damit verbunden ist vermehrt auch die optimale Nutzung von Rohstoffen, Material, Maschinen und Energie.

Eine immer wichtigere Rolle bei der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden spielt die Senkung ihrer Treibhausgasemissionen. Im Rahmen unseres Zielbilds zur Nachhaltigkeit wollen wir dazu bei unseren Kunden alle relevanten Facetten ausleuchten und Emissionsziele schneller erreichen. So beabsichtigen wir, Nachhaltigkeitskriterien in unserer Beratung zu verankern und mit passgenauen Services für Lösungen von SAP und Microsoft besonders emissionsrelevante Prozesse unserer Kunden zu digitalisieren.

Herausforderungen und Risiken

Die Herausforderung, unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren, dürfte uns langfristig begleiten. Die unter Kriterium 12 und 13 beschriebenen Maßnahmen sind wichtige Schritte in die richtige Richtung. Einschränkend müssen wir aus gegenwärtiger Sicht ergänzen, dass wir auf den direkten persönlichen Kontakt etwa mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Investoren nicht verzichten wollen, da wir in diesem ebenfalls Potenziale zur Bindung, Kreativität, Innovation und Austausch sehen. Die gewohnte Arbeitsweise erschwert für unsere Mitarbeiter die Abkehr vom Auto. Daher arbeiten wir für unsere Mitarbeiter an attraktiven alternativen Mobilitätsangeboten, um so auch den Weg zum Kunden möglichst emissionsarm zu gestalten. Einzelne Aspekte, etwa die Dynamik von zukünftigen technologischen Entwicklungen, bewegen sich jedoch weitgehend außerhalb unserer Einflussgrößen und lassen sich nicht mit Bestimmtheit vorhersagen. Auch könnten größere Wachstumsschritte bei unseren Cloud Services zu Transformationsprozessen innerhalb unseres »Multi Cloud Konzepts« (CoLocation plus Hyperscaler) führen und die Energieeffizienz und damit die Gesamtbilanz

unserer Treibhausgasemissionen vorübergehend belasten. Des Weiteren sind wir als Mieter unserer Rechenzentren und durch die Kooperation mit Hyper-scalern auch auf deren Engagement zum Erreichen von Klimazielen angewiesen. Mit unserer Auswahl der jeweiligen Anbieter haben wir hier zwar die richtigen Weichen gestellt, doch können wir die zukünftigen Entscheidungen der Provider nur bedingt beeinflussen. Ein weiterer Risikoaspekt ist, inwiefern Kunden unseren Nachhaltigkeitsmaßnahmen folgen wollen.

Unsere Risikolage zum Teilaspekt »Reduktion der Treibhausgasemissionen« ist in unserer Gesamtbewertung der Risiken zum »Ressourcenmanagement« enthalten. Daher verweisen wir hier auf unsere Ausführungen unter Kriterium 12.

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

Durch die Geschäftstätigkeiten der All for One Group entstehen keine direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1).

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

Bei der Berechnung der indirekten energiebezogenen Treibhausgasemissionen haben wir uns am „GHG Protocol Corporate Standard“ orientiert. Aufgrund der derzeitigen Datenlage konnten jedoch nicht alle Anforderungen erfüllt werden. Einzelheiten der Berechnung sind dem Anhang dieses Berichts zu entnehmen.

Nachfolgend sind je eine Tabelle für Emissionen nach der standortbasierten und der marktbasierten Methode abgebildet.

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

in t CO ₂ e	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Strom	696	813
Wärme	395	398
Scope 2 gesamt	1.091	1.211

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

in t CO ₂ e	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Strom	657	771
Wärme	395	398
Scope 2 gesamt	1.052	1.169

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

Der größte Anteil der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten Treibhausgasemissionen ist Scope 3 gemäß GHG Protocol zuzuordnen. Als Beratungsunternehmen verfügen wir über einen großen Fuhrpark, der jedoch vollständig aus geleasteten und gemieteten Fahrzeugen besteht. Darin ist auch der Pendelverkehr zu unseren Geschäftsstellen zu großen Teilen abgedeckt. Den Pendelverkehr in privaten Pkw und öffentlichen Verkehrsmitteln können wir derzeit allerdings nicht erfassen, haben dies aber für das kommende Berichtsjahr 2021/22 geplant. Darüber hinaus entstehen Treibhausgasemissionen durch geschäftliche Bahn- und Flugreisen.

In der untenstehenden Tabelle sind außerdem die durch unseren Papierverbrauch verursachten Emissionen abgebildet.

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

in t CO ₂ e	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Mobilität	2.775	4.429
Bahnreisen	0,6	3,6
Flugreisen	52	534
Kraftstoffverbrauch	2.722	3.892
Papier	1,3	2,5
Scope 3 gesamt	2.776	4.432

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

Im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr 2019/20 konnten wir im Berichtsjahr 2020/21 insgesamt 1.772 Tonnen CO₂-Äquivalente einsparen. Der größte Teil davon geht auf die Reduktion unserer Reisetätigkeiten im Zusammenhang mit dem verstärkten Umstieg von persönlicher Beratung auf Remote Dienstleistungen zurück. Allerdings ist davon auszugehen, dass hierbei die Einschränkungen und unsere veränderte Arbeitsweise während der Covid19-Pandemie eine maßgebliche Rolle gespielt haben.

Wir haben jedoch auch gezielte Maßnahmen ergriffen, um unsere Treibhausgasemissionen zu senken. Durch Investitionen in die Energieeffizienz unserer CoLocation Datacenter konnten wir den Stromverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen um über 93 Tonnen CO₂-Äquivalente senken (siehe hierzu auch unsere Angaben unter GRI SRS-302-4).

GESELLSCHAFT

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

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

...Im **Hauptkapitel Gesellschaft** ist im Wesentlichen offen zu legen, wie anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten und die Beteiligung der Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens gefördert werden, welche Ziele hierbei bestehen, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo Risiken gesehen werden. Zudem ist zu erklären, welche Prozesse implementiert werden und welche Ziele bestehen, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie diese umgesetzt werden.

Auch ist offen zu legen, welche Ziele bestehen und welche Maßnahmen ergriffen wurden, um die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo Risiken bestehen. Darüber hinaus ist auch offen zu legen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für die Lieferkette ergriffen werden, so dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken ist einzugehen.

Auch ist zu berichten, wie zum Gemeinwesen in den Regionen beigetragen wird, in denen das Unternehmen wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt. Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sind differenziert nach Ländern offenzulegen.

Das Unternehmen hat zudem offen zu legen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.



GESELLSCHAFT// ARBEITNEHMER- RECHTE

In der Vision der All for One Group ist verankert, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sein wollen. Ein ansprechendes Arbeitsumfeld, in dem Arbeitnehmerrechte einen hohen Stellenwert haben, die Weiterentwicklung mit Perspektiven eine Selbstverständlichkeit ist und Chancengerechtigkeit gelebt wird, sind dafür Grundvoraussetzung. Nur mit sehr gut ausgebildeten Mitarbeitern, die mit Begeisterung bei der All for One Group arbeiten, können wir auch unsere Kunden erfolgreich machen.

Die in der DACH-Region geregelten Arbeitnehmerrechte, die einen im europäischen und internationalen Vergleich sehr hoch sind, werden von uns geachtet und vollumfänglich umgesetzt. Daher sehen wir derzeit kein erhöhtes Risiko für unsere Mitarbeiter. Auch unser »Code of Conduct« spiegelt den hohen Stellenwert von Arbeitnehmerrechten wider: *»Wir bekennen uns zu einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung, welche Menschenrechte sowie international anerkannte Kernarbeitsnormen achtet. So lehnen wir insbesondere jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab und sorgen für Gesundheitsschutz sowie eine angemessene Vergütung, welche mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen entspricht«*. Wir achten zudem die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (<http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm>), welche besagen, dass Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit nicht geduldet und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt wird.

Unser Anspruch ist, diese Kernarbeitsnormen bei ausländischen Tochtergesellschaften und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette einzuhalten. Ein Prozess, der das sicherstellt, besteht

bis dato nur punktuell (siehe Abschnitt »Arbeitnehmerrechtliche Standards in der Türkei«). Unser Ziel ist es, weiterhin keine Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zuzulassen. Das entsprechende Managementkonzept inklusive Prozesse und Zielsetzungen soll im nächsten Geschäftsjahr 2021/22 weiter konkretisiert werden.

In vielen Fällen bieten wir unseren eigenen Mitarbeitern zudem mehr, als es der gesetzliche Mindeststandard vorgibt. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen zum Erhalt der Gesunderhaltung und zur Vereinbarkeit von Privatem und Beruf.

Wir halten zu unseren Mitarbeitern über unsere Führungskräfte und unser Betreuungsmodell aus dem People & Culture Team einen guten und engen Kontakt. Unterstützt werden wir dabei durch unseren SE-Betriebsrat. Durch den engen Austausch, insbesondere durch die standardisierten Jahresgespräche, stellen wir sicher, von Missachtungen gegen Arbeitnehmerrechte zu erfahren. Unsere Vorstände werden regelmäßig durch den organisationalen Berichtsweg über relevante Themen informiert. In unserem HR Council, welches mehrfach im Jahr tagt, besprechen der Betriebsrat, unser Vorstand und Vertreter aus dem People & Culture Team die Gestaltung von Arbeitnehmerrechten und gegebenenfalls nötige Anpassungen.

Arbeitnehmerrechtliche Standards in der Türkei

Wir beschäftigen in der All for One Steeb Yazilim 77 Mitarbeiter (Stand 30.09.2021). Durch das politische und gesellschaftliche Umfeld in der Türkei erkennen wir ein erhöhtes Risiko für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten unserer türkischen Kollegen. Um dieses Risiko auszugleichen, ergreifen wir folgende Maßnahmen: Wo die Möglichkeit besteht, setzen wir deutsche Standards auch bei der All for One Steeb Yazilim um. Hierdurch streben wir auch einen Vorteil als Arbeitgeber in der Türkei gegenüber türkischen Unternehmen vor Ort an und möchten unsere Attraktivität als Arbeitgeber in der Türkei erhöhen. Dazu gehören z.B. unser Gehaltssystem, die Vertrauensarbeitszeit und die Regelung, bei Bedarf remote zu arbeiten. Das gleiche gilt auch für unsere Benefits, die teilweise türkischen Verhältnissen angepasst wurden (z.B. unsere Prämie bei Mitarbeiterempfehlungen), teilweise aber auch vorteilhaft zu Deutschland abweichen (z.B. Istanbul-Card für den ÖPNV, Verpflegungsgeld etc.). Alle abweichenden Regelungen sind im Mitarbeiterhandbuch der All for One Türkei beschrieben.

Betriebsrat für erweiterte Mitbestimmung

Seit März 2021 hat die All for One Group einen SE Betriebsrat. Die Zusammenarbeit ist gut gestartet und

soll weiter konstruktiv und vertrauensvoll intensiviert werden. Bei allen mitarbeiterrelevanten Entscheidungen wird der Betriebsrat hinzugezogen. Wir sehen in der Gründung unseres Betriebsrates eine Ergänzung der Mitarbeiterpartizipation und keine Verschiebung.

Eigenverantwortliches Handeln stärken

Wir fördern das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter. Dieser Anspruch findet sich auch in unserem Unternehmenswert »Valuable Space« wieder. Wir möchten bei unseren Mitarbeitern das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln stärken und so erreichen, dass Nachhaltigkeit fester Bestandteil in unserem Berufsalltag wird. Dieser Aspekt soll ein Bestandteil in unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden. Als Beispiel können wir heute schon unser Gesundheitsmanagement und die Etablierung unserer Lernkultur nennen. Mit Aufklärung zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen und einem großen Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten, welches jeder Mitarbeiter ohne Freigabeprozess für sich nutzen kann, fördern wir zudem die Eigenverantwortlichkeit.

Due-Diligence-Prozesse, Steuerungsgrößen, Ziele und Risiken

Als indirekte Steuerungsgrößen für den Aspekt der Arbeitnehmerrechte dienen uns die Mitarbeiterbindung sowie unser Gesundheitsindex (siehe Kriterium 7). Für jede der vorgenannten beiden Zielgrößen setzen wir uns jährlich neue konkrete Ziele in Form von Bandbreiten (»Ranges«), jeweils getrennt nach »All for One Group« (Konzern) sowie All for One Group SE (Mutterunternehmen). Die Ziele werden im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts veröffentlicht. Die Zielerreichung wird monatlich von Vorstand und Aufsichtsrat (Monatsreporting) überwacht.

Die nachstehend näher erläuterten Ziele werden zudem Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Diese Steuerungsgrößen entwickelten sich im **Konzern** wie folgt:

in %	Ziel 2020/21	Ist 10/2020 - 09/2021	Ist 10/2019 - 09/2020	Delta % Punkte
Mitarbeiterbindung	92,7 – 93,7	93,6	93,2	+0,4
Gesundheitsindex	96,8 – 97,8	97,4	97,3	+0,1

Für das Mutterunternehmen **All for One Group SE** wurde für beide Steuerungsgrößen folgende Entwicklung verzeichnet:

in %	Ziel 2020/21	Ist 10/2020 - 09/2021	Ist 10/2019 - 09/2020	Delta % Punkte
Mitarbeiterbindung	93,7 -94,7	94,7	94,2	+0,5
Gesundheitsindex	97,0 – 98,0	97,4	97,5	-0,1

Insgesamt konnten wir die Mitarbeiterbindung leicht steigern und erzielen hier nach unseren eigenen Schätzungen Werte, die deutlich über dem Durchschnitt unserer Branche liegen. Beim Gesundheitsindex liegen wir ebenfalls knapp über dem hohen Niveau des Vorjahres.

Für das kommende Berichtsjahr 2021/22 haben wir uns sowohl für den Konzern wie für das Mutterunternehmen zum Ziel gesetzt, das bereits hohe Niveau beider Steuerungsgrößen jeweils in etwa zu halten (minus 0,5 Prozentpunkte).

Die Risiken von Verstößen gegen oder Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerrechten überwachen wir innerhalb unseres Risikomanagementsystems unter den »Personalwirtschaftlichen Risiken«. Wenn es uns nicht ausreichend gelingt, bestehendes Personal zu halten und zu entwickeln, Talente zu fördern und neue Personalressourcen zu rekrutieren, sind wir nicht mehr

in der Lage, unser Geschäft weiter erfolgreich auszubauen. Den Eintritt dieser »Personalrisiken« stufen wir als »gelegentlich« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »kritisch«. Obwohl wir Verstöße gegen oder Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerrechten als »unwahrscheinlich« erachten, stufen wir die »Personalrisiken« in unserer Gesamtbewertung als unverändert »hoch« ein. Ausschlaggebend für diese Risikobewertung ist primär der hohe Fachkräftemangel, der sich im aktuellen Berichtsjahr weiter akzentuiert hat.



GESELLSCHAFT// CHANCEN- GERECHTIGKEIT

Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird in der All for One Group gelebt und ist fest in unserem Unternehmenswert »Serious Sustainability - Wir handeln mit langfristiger Wirkung im Hinblick auf Mitarbeiterentwicklung, Chancengleichheit, Umwelt, Kundenbeziehungen und Unternehmenswert.« verankert ([WE ARE ONE \(all-for-one.com\)](https://www.all-for-one.com)). Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeiter in der All for One Group ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung die gleichen Chancen haben. Wir arbeiten in unserem Tätigkeitsfeld mit verschiedenen Kulturen zusammen und sehen dadurch auch einen wirtschaftlichen Vorteil. Größere Vielfalt und gelebte Chancengerechtigkeit erhöht die Attraktivität für uns als Arbeitgeber und erleichtert die Zusammenarbeit mit anderen Kulturen. Dadurch eröffnen sich für uns neue Möglichkeiten im Bereich der Rekrutierung, der Kundengewinnung und des Angebotes unserer Services. Diversität fördert, wenn sie richtig eingesetzt und gesteuert wird, Innovationen, Kreativität, Kundenbindung und die Anpassungsfähigkeit auf sich schnell ändernde Märkte. All diese Themen sind für die All for One als ganzheitlicher IT-Dienstleister überlebenswichtig und tragen daher zum Geschäftserfolg bei. Entsprechend wurde das Thema auch in der Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant identifiziert.

Prozesse zur Bekämpfung von Diskriminierung

Diskriminierung wird von uns nicht toleriert. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten für die Mitarbeiter, Diskriminierungsfälle gegenüber dem Unternehmen anzuzeigen, da eine Diskriminierung auch von einer Person ausgehen kann, die als möglicher Kontakt zur Meldung eines Diskriminierungsfalles benannt ist:

- »Equal Treatment Board« bestehend aus Mitarbeitern aus dem Bereich People & Culture
- Die eigene Führungskraft
- Vorstand oder Mitglied der Geschäftsführung

- Compliance Officer
- Hinweisgebersystem Integrity-Line

Diese Stellen sind in unserem Intranet benannt und werden transparent kommuniziert. Hier steht ebenfalls allen Mitarbeitern eine Schulung zu dem Thema zur Verfügung. Die Meldungen können persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Mail eingereicht werden. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, eine Meldung anonym einzureichen.

Übergeordnete Initiativen für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Zur Erreichung von mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit planen wir verschiedene Initiativen. Deren konkrete Ausgestaltung werden wir in den nächsten Monaten erarbeiten. Eine Initiative, die schon aktuell läuft, ist die Teilnahme am Changemakers Programm, welches von der SAP und Socialbee angeboten wird. Hierbei können wir als Partnerunternehmen geflüchtete Menschen dabei unterstützen, einen guten Start in das Berufsleben zu finden ([CHANGEMAKERS 2.0 – A SOCIAL PROJECT FOR REFUGEES \(social-bee.de\)](https://www.changemakers20.de)).

Darüber hinaus werden wir prüfen, ob wir einer Initiative für Vielfalt und Chancengerechtigkeit beitreten, bei der wir uns daran messen lassen müssen, wie günstig unsere Maßnahmen und Unternehmenskultur zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind. Wir streben damit eine größere Außenwirkung an, die uns bei der Verfolgung unserer Strategie unterstützt. Wir möchten jedoch nicht nur auf die marginalisierten Gruppen blicken, sondern auch innerhalb der All for One Group und bei unseren Kunden für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit werben, indem wir die Vorteile herausstellen und Vorurteile abbauen. Als Maßnahmen können hier geplante Kulturtrainings und Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kollegen aus einer anderen Kultur genannt werden. Weitere Strategien und Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vielfalt werden wir im kommenden Geschäftsjahr erarbeiten und in die Nachhaltigkeitsstrategie der All for One Group integrieren.



Wir wirken an Programmen und Initiativen für mehr Chancengerechtigkeit und Vielfalt mit. Auf diese Weise stehen wir etwa geflüchteten Menschen zur Seite, verbessern ihrer Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz und reduzieren die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarktplatz (10.2) (SDG 17).

Förderung der Chancengerechtigkeit bei unseren türkischen Kollegen

Durch das politische und gesellschaftliche Umfeld in der Türkei erkennen wir auch ein erhöhtes Risiko für die Chancengerechtigkeit unserer türkischen Kollegen. Zur Förderung der Vielfalt und der Chancengerechtigkeit an unserem Standort in Istanbul ergreifen wir daher gezielte Maßnahmen. Hinsichtlich der Diskriminierung gelten für die dortigen Kollegen die gleichen Regeln wie an den anderen Standorten in der DACH-Region. Mit Sprachkursen geben wir unseren nicht deutsch- und englischsprechenden Kollegen die Möglichkeit, ihre Sprach- und Kommunikationskompetenz zu verbessern. Für die weitere persönliche und fachliche Entwicklung können die Kollegen am Standort Istanbul die gleichen Trainings und Personalentwicklungsprogramme durchlaufen wie unsere Mitarbeiter in der DACH-Region. Viele unserer Trainings finden remote statt, sodass alle die gleichen Zugangsvoraussetzungen haben. Wir achten darauf, unsere Kollegen in der Türkei bei wichtigen Präsenzterminen ebenfalls einzuladen und sie nicht außen vor zu lassen. Dies wurde in den letzten 18 Monaten aufgrund der durch Covid-19 bedingten Reiseeinschränkungen jedoch erschwert.

Die Vergütung der türkischen Kollegen in Istanbul liegt deutlich unter dem Gehaltsniveau in der DACH-Region. Der wirtschaftliche Vorteil für die All for One Group, an dieser Stelle Kosten einzusparen, ist nicht unbeachtlich. Jedoch sind die Lebenshaltungskosten in der Türkei im Vergleich zur DACH-Region deutlich geringer und im Vergleich mit anderen Unternehmen in der Türkei zahlt die All for One Group ein wettbewerbsfähiges Gehalt. Zusätzlich erhalten alle Kollegen am Standort Istanbul eine Krankenversicherung, die es Ihnen ermöglicht, sich in Krankenhäusern nach westlichem Standard behandeln zu lassen. Wir haben zudem das Gehaltsmodell für die Türkei überarbeitet, um die Auswirkungen der starken Inflation bei den Gehaltszahlungen unserer Mitarbeiter abzufedern. Uns ist es wichtig, dass die türkischen Kollegen als gleichwertige Mitarbeiter behandelt werden und nicht als »interne Service-Einheit«.



Wir arbeiten entlang eigener, fest etablierter Standards, die geltendes Recht, Verordnungen und Bestimmungen der Länder in der DACH-Region reflektieren. Allen Mitarbeiter, auch solchen außerhalb der DACH Region, bieten wir die Vorzüge dieser hoch entwickelten Standards und Programme, etwa zum Erhalt der Gesundheit, zur Vermeidung von Diskriminierung oder zur Personal-

entwicklung in derselben Weise an. Bei der Bemessung unserer Gehälter bewegen wir uns auf einem branchenüblichen Niveau unter Berücksichtigung der in den einzelnen Ländern spezifischen Lebensunterhaltskosten (10.2, 10.3).

Altersstruktur – generationenübergreifende Zusammenarbeit

In der All for One Group SE sind die meisten Mitarbeiter (55%) im Alter zwischen 30 – 50 Jahren. Die zweitstärkste Gruppe bilden die Mitarbeiter über 50 Jahren (28%), während die Mitarbeiter unter 30 Jahren die kleinste Gruppe stellen (17%). Die derzeitige Altersverteilung ist für uns nachvollziehbar. Wir gehen davon aus, dass die Mitarbeiter unter 30 Jahren die kleinste Gruppe bilden, da viele unserer Berufsanfänger nach einem Studium erst mit 23 bis 25 Jahren in das Berufsleben starten können. Es ist uns aber wichtig, gerade in dieser Altersgruppe noch mehr Mitarbeiter hinzuzugewinnen, da dies ein wichtiger Faktor zur Förderung der Vielfalt und im Umgang mit dem demografischen Wandel ist. Zufrieden sind wir mit dem Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahren. Hier zeigt sich, dass wir auch für ältere Mitarbeiter attraktiv sind und unsere Angebote zur Flexibilisierung des Renteneintritts passend sind.

Bildung – Potenzial für mehr Vielfalt

Ein großer Teil unserer Mitarbeiter in der All for One Group SE (53%) hat einen akademischen Abschluss. Dies liegt in erster Linie daran, dass aufgrund unsere Geschäftsmodells häufig ein Studium als Zugangsvoraussetzung erforderlich ist. Dieser Trend setzt sich aus unserer Sicht in den nächsten Jahren weiter fort. Wir stellen jedoch auch Mitarbeiter ohne Abitur bzw. ohne Hochschulabschluss ein und bilden zudem im Rahmen der dualen Ausbildung aus. An dieser Stelle sehen wir zusätzliches Potenzial, mehr Mitarbeiter nach einer Ausbildung statt eines Studiums einzustellen. Jedoch wird ein solcher Ausbau derzeit nicht fokussiert betrachtet.

Herkunft – Diversität als Chance

Derzeit haben 6,2% unserer Mitarbeiter in der All for One Group keinen Pass aus der DACH-Region. Dabei fällt der größte Anteil mit 3,7% auf Kollegen mit türkischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil unserer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ist deutlich höher und findet sich in allen Einheiten der All for One Group wieder. Seit einem Jahr ist der Anteil von Mitarbeitern, die nicht Deutsch sprechen, gestiegen und wird in Zukunft weiterwachsen. Nicht Deutsch sprechende Mitarbeiter wurden teilweise gezielt eingestellt, teilweise war dies aber auch den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes geschuldet. Gefördert hat diese Entwicklung zudem die starke remote Arbeit während der durch Covid-19 bedingten Kontaktbeschränkungen.

Ein weiterer strategischer Eckpfeiler der All for One Group ist es, stärker im internationalen Kontext zu agieren. Dabei ist die Verständigung ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Zur Förderung der internen Kommunikation und der Sprachkompetenz unserer Mitarbeiter haben wir in diesem Geschäftsjahr unser Projekt »englisch@all-for-one« gestartet. Damit wollen wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, individuell die englische Sprache zu lernen und anzuwenden.

Durch den Zukauf der SNP Polen Sp. z o.o. im Geschäftsjahr 2021/22 wird die kulturelle Vielfalt unter den Mitarbeitern in der All for One Group deutlich verstärkt. Die interkulturellen Unterschiede und die Anwendung der englischen Sprache sind Herausforderungen, die wir als Chance für die gemeinsame Zusammenarbeit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen nutzen werden. Insgesamt stehen wir den aktuellen Entwicklungen sehr positiv gegenüber und freuen uns auf die Gelegenheit, durch die größere Internationalität auch unsere Vielfalt in der Gruppe auszubauen.

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderung

Mit 1,5% unserer Mitarbeiter, die uns als Menschen mit Schwerbehinderung in der All for One Group bekannt sind, erfüllen wir die gesetzliche Quote von 5% nicht. Durch Kooperationen mit Einrichtungen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, möchten wir auch Berufsstarter mit Schwerbehinderung ermutigen, sich bei uns zu bewerben. Durch den starken Anteil von remote Tätigkeiten können wir auch für Mitarbeiter mit einer physischen Behinderung die Integration in den beruflichen Alltag besonders gut vorleben. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts waren die Gespräche mit Einrichtungen zu möglichen Kooperationen noch im Gange.

Geschlechterdiversität ausbauen

Der Frauenanteil in der All for One Group beträgt im Berichtsjahr 2020/21 33% (2019/20: 33,0%) über alle Funktionen hinweg. Damit liegen wir deutlich über dem Branchenniveau von 17%

(<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/digitec/nur-17-prozent-frauen-in-deutscher-it-branche-16666734.html>).

Mit diesem Ergebnis möchten wir uns jedoch nicht zufriedengeben und den Frauenanteil vor allem in den technischen Berufen erhöhen. Vor zwei Jahren sind wir gezielt damit gestartet, mehr Frauen für Berufe aus dem MINT Bereich zu begeistern und für die All for One Group zu gewinnen. Mit unserem Mentoring-Programm haben wir im Jahr 2019 erstmalig Absolventinnen auf Wunsch einen Mentor an die Seite gestellt, um den beruflichen Einstieg in die MINT Berufe zu erleichtern. Wir haben im Ausbildungsjahr 2019 sechs Frauen über das Mentoring-Programm

gewinnen können. Zum Start des Ausbildungsjahres 2021 stellen wir unser Mentoring-Programm allen Berufseinsteigern zur Verfügung, deren Start durch Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung oder gesundheitliche Situation erschwert sein könnte. Damit möchten wir nicht nur den Frauenanteil, sondern die Vielfalt als solches in der Gruppe fördern. Im Zuge des Mentoring-Programmes werden die Mentoren auch mit Blick auf interkulturelle Kompetenzen und Diversität geschult.



Durch unser Mentorenprogramm und die aktiven Bestrebungen Frauen für Berufe aus dem MINT Bereich zu gewinnen, setzen wir uns gezielt für die Geschlechtergleichheit ein (SDG 5).

Due-Diligence-Prozesse, Ziele und Steuerungsgrößen

Zur Steuerung der Chancengerechtigkeit nutzen wir aktuell primär die nachstehend erläuterten Diversitätskennzahlen. Die Festlegung der Ziele liegt bereits einige Jahre zurück. Ihr Anpassungsbedarf wird jährlich überprüft. Eine Anpassung der Ziele für das aktuelle Berichtsjahr ist nicht erfolgt. Die Zielerreichung wird laufend, auch unterjährig, überwacht.

Konkrete Ziele für die Besetzung von Frauen in Managementpositionen haben wir uns bisher nur für den Aufsichtsrat und zusätzlich für die oberen drei Managementebenen der All for One Group SE gesetzt. Insgesamt befinden sich zum Ende des aktuellen Berichtsjahres 19% Frauen in Führungspositionen im Konzern.

Darüber hinaus streben wir einen größeren Frauenanteil in den technischen Berufen an. In den kaufmännischen Bereichen soll zukünftig ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern erzielt werden. Dafür werden wir im Geschäftsjahr 2021/22 zusätzliche Maßnahmen erarbeiten.

Diversity All for One Group SE

	Ziel 2020/21	Ist 30.09. 2021	Vergleich	Ist 30.09. 2020
Anteil Frauen in %				
Aufsichtsrat	17	17	erreicht	17
Vorstand	20	0	nicht erreicht	0
Zweite Managementebene	10	40	übertrroffen	31
Dritte Managementebene	20	16	nicht erreicht	15

Trotz erkennbarer Verbesserungen in der zweiten und dritten Managementebene ist »Diversity« für uns eine unvermindert große Herausforderung. Neben unserem Ende des Geschäftsjahres 2017/18 erstmals gestarteten »Up Talent Programm« sollten auch viele kleine Schritte, etwa unsere regelmäßigen »Girls Days«, mit denen wir Schülerinnen stärker an technische Berufsfelder heranführen, langfristig unsere »Diversity« stärken.

Zur Neubestellung des Vorstandsmitglieds Michael Zitz im Geschäftsjahr 2020/21 hat der Aufsichtsrat einen umfangreichen Evaluationsprozess geführt, unter Berücksichtigung des für den Vorstand gesetzten Ziels einer Frauenquote von 20 %, das auch derzeit nicht erreicht ist. Dieser Auswahlprozess führte zwar zur Ermittlung grundsätzlich geeigneter Kandidaten, insbesondere auch zur Ermittlung geeigneter Kandidatinnen. Bei im weiteren Verlauf der Evaluation musste der Aufsichtsrat jedoch feststellen, dass im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft keine vergleichbar geeignete Kandidatin ermittelt werden konnte. Der Aufsichtsrat wird jedoch weiterhin bei jeglichen zukünftigen Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern besondere Bemühungen zur Findung geeigneter Anwärtinnen unternehmen.

Personalbestand (Diversity im Konzern)

	30.09.2021	30.09.2020
Mitarbeiter gesamt	1.991	1.841
davon Frauen	668	608
davon Männer	1.323	1.233

Über das Mutterunternehmen hinaus arbeiten wir auch im Konzern am Ausbau unserer Diversität und konnten den Frauenanteil auf 33,6% (30. September 2020: 33,0%) steigern.

Vergütungssystem – transparent, fair und leistungsgerecht

Die All for One Group unterliegt keinem Tarifvertrag. In Österreich gelten die jeweils gültigen Kollektivverträge. Unser Vergütungssystem richtet sich nach branchenüblichen Marktwerten und den jeweiligen Rollen der Mitarbeiter. Grundsätzlich besteht unser Vergütungssystem aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil. Der variable Gehaltsbestandteil ist mit zunehmender Verantwortung in der jeweiligen Rolle größer. Derzeit überarbeiten wir unser aktuelles Vergütungssystem. Um den branchenüblichen Marktwerten gerecht zu bleiben, werden wir unser Vergütungssystem stärker auf feste Gehälter umstellen. Die Tochtergesellschaften Emplex GmbH, avantum consult GmbH und einige Bereiche aus der All for One Group SE werden im Geschäftsjahr 2021/22 mit der

Umstellung starten bzw. haben teilweise bereits mit ersten Schritten im Geschäftsjahr 2020/21 begonnen. Die Tochtergesellschaft Allfoye Managementberatung GmbH hat diese Umstellung bereits vollzogen. Im darauffolgenden Geschäftsjahr werden weitere Bereiche und Tochterfirmen folgen. Bei dieser Umstellung des Vergütungssystems wird unser SE Betriebsrat beteiligt sein.

In der All for One Steeb Yazilim in Istanbul wird das Vergütungssystem ebenfalls zum Geschäftsjahr 2021/22 auf größere feste Gehaltsbestandteile umgestellt. Aufgrund der hohen Inflation wird zukünftig als Basis ein Gehalt in EURO maßgeblich sein und jeweils nach dem aktuellen Wechselkurs ausbezahlt. Dadurch möchten wir eine Benachteiligung unserer Mitarbeiter durch eine hohe Inflation in der Türkei abfedern.

Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes werten wir regelmäßig die Gehälter unserer Mitarbeiter der All for One Group SE aus (siehe hierzu auch unseren diesjährigen Entgeltreport). Auffällige Pay Gaps zwischen den Geschlechtern sind erklärbar bzw. nicht vorhanden. In Summe kann festgehalten werden, dass die All for One Group SE ein ausgewogenes Vergütungssystem hat. Für die kommenden Berichtsjahre planen wir die Erhebung ebenfalls Konzernweit.

WORK-LIFE-BALANCE VERBESSERN

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns wichtig. Indem wir auf die individuelle Lebenssituation unserer Mitarbeiter eingehen, fördern wir eine langfristige Bindung und ein gutes Arbeitsverhältnis. Bereits vor den Effekten durch Covid19 haben wir unseren Mitarbeitern ein sehr flexibles Arbeitsmodell und das mobile Arbeiten (z.B. von zu Hause) angeboten. Hierdurch war es insbesondere Eltern und pflegenden Angehörigen möglich, ihrer Arbeit nachzugehen und gleichzeitig ihren familiären Aufgaben nachzukommen. Covid19 hat diese Tendenz zunehmend verstärkt. Für pflegende Angehörige haben wir seit einigen Jahren über das gesetzliche Angebot hinaus die Möglichkeit geschaffen, der Pflege nachzukommen und eine »Pflege-Auszeit« zu nehmen, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden. Wir haben hierzu eine Richtlinie erstellt.

Die All for One Group hat keine Kernarbeitszeit. Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an und eine gute IT-Infrastruktur für das mobile Arbeiten. Die Inanspruchnahme von Teilzeit ist auch für Führungskräfte möglich. Ist ein Präsenztermin erforderlich, können unsere Mitarbeiterkinder bei Betreuungsgängen ihre Eltern in das Büro begleiten. Durch diese Rahmenparameter haben unsere Mitarbeiter eine gute

Ausgangslage, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Am stärksten wird dabei die Möglichkeit der mobilen Arbeit in Kombination mit flexibler Arbeitszeit wahrgenommen, um Privat- und Berufsleben in Balance zu halten.

Als Herausforderung betrachten wir auch die teilweise große Arbeitslast bei unseren Mitarbeitern. Unser eigenes Wachstum bringt dabei zusätzliche Komplexität bei unseren Prozessen und Zusammenarbeitsmodellen mit sich. In verschiedenen Bereichen haben wir daher Organisationsentwicklungsprojekte gestartet, um der steigenden Arbeitslast und der zunehmenden Komplexität entgegenzuwirken.

Die All for One Group hat im letzten Geschäftsjahr 36 Mitarbeiter (exklusive Studenten, Praktikanten und Auszubildende) befristet beschäftigt.

Von den 1.991 Mitarbeitern der Gruppe arbeiten konzernweit 337 Mitarbeiter (17%) in Teilzeit.



GESELLSCHAFT// QUALIFIZIERUNG

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben uns darin bestätigt, dass es aufgrund des stark umwobenen Arbeitsmarktes zunehmend schwieriger wird, gute Fachkräfte zu finden und zu binden. Damit wir auch in Zukunft lieferfähig sind und die richtigen Mitarbeiter beschäftigen, ist es von großer Bedeutung, dass wir ein gutes Arbeitsklima haben, unsere Mitarbeiter mit Freude bei uns arbeiten und wir als Arbeitgeber am Markt attraktiv sind. Uns ist es daher ein großes Anliegen, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten, zu fördern und damit eine enge Bindung zur All for One Group zu schaffen. Wir möchten ihnen eine Perspektive bieten, sich individuell und je nach persönlicher Lebenslage zu entwickeln. In den letzten Jahren haben wir dazu bereits einige Maßnahmen getroffen, die wir zukünftig weiter ausbauen möchten. Derzeit befinden wir uns noch in der Erarbeitungsphase einer gruppenweiten Strategie zu den Themen Qualifizie-

rung, Gesunderhaltung und dem Einsatz moderner Arbeitsmethoden.

Weiterbildung – durch individuelle Angebote Potenziale entfalten

Unsere Mitarbeiter sollen sich individuell je nach Rolle, Funktion und Präferenz weiterbilden können. In einer sich schnell verändernden, digitalen Welt ist es eine Herausforderung, das technologische Fachwissen aktuell zu halten. Wir möchten unseren Mitarbeitern ein modernes Lernumfeld mit größtmöglicher Flexibilität bieten. Durch die Einführung eines Learning Management Systems – unserer ONE Academy – im April 2021 haben wir für unsere Mitarbeiter ein modernes Lernumfeld mit einem breiten Angebot an Schulungsinhalten geschaffen. Darin finden sich neben den fachlichen, technologischen Themen ebenfalls viele Angebote im Softskill-Bereich. Als Beispiel möchten wir unsere Trainings zu Führungsthemen, hybrider Zusammenarbeit, Kommunikation, Zeit- und Konfliktmanagement nennen. Unsere Mitarbeiter können außerdem jederzeit verschiedene Sprachtrainings über unsere ONE Academy buchen.

Als nächste Ausbaustufe werden wir in Anlehnung an unser Karrieremodell Lernpfade für die jeweiligen Rollen und Funktionen hinterlegen. Damit kann jeder Mitarbeiter genau erkennen, welche Trainings er absolvieren soll.

Entscheidend für die Qualifizierung ist dabei auch die Nutzung unserer ONE Academy und das passende Angebot.

Für einen Überblick der Nutzung des Angebots sind in der untenstehenden Tabelle das Nutzerprofil mit Stand zum 30.09.2021 im Vergleich zum Nutzerprofil in der ersten Woche nach Einführung der One Academy (Ende April 2021) zu sehen:

Nutzerprofil ONE Academy

	30.09.2021	April 2021
Nutzung insgesamt (in h)	605	30
Eingeloggte Personen	522	243
Angesehene Kurse	2.855	232
Angesehene Videos	14.186	846
Angesehene Lernpfade	168	0

Zukünftig möchten wir als Steuerungsgrößen die Nutzer im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl auswerten und wie viele Weiterbildungsstunden pro Nutzer im Jahr angefallen sind.

Unser Ziel ist es, dass alle unsere Mitarbeiter unsere ONE Academy als zentrale Lernplattform nutzen. Daher steht im kommenden Geschäftsjahr im Fokus, die

Nutzung zu steigern und die ONE Academy als zentrale Lernplattform zu etablieren. Dafür wollen wir unter anderem attraktive und benötigte Lerninhalte einspielen und diese bei den passenden Zielgruppen noch stärker bekannt machen.



Mit unserem eLearning Management System OneAcademy bieten wir ein umfangreiches und jederzeit und von überall zugängliches Angebot für hochwertige Aus- und Weiterbildung. Dieses deckt neben allgemeinen Themen wie etwa Sprachen auch viele spezifischer Felder, etwa Management Trainings, ab (SDG 4).

Steuerung und Ziele

Die Inbetriebnahme unserer neuen Lernplattform ONE Academy erfolgte nach erfolgreichem Abschluss des Implementierungsprojekts stufenweise im Verlaufe des aktuellen Berichtsjahres. Seitdem monitoren wir die Nutzung zwar sehr genau und erweitern zudem den »Content« um neue Trainingsangebote. Die Erarbeitung von konkret quantifizierten Zielen zu den zuvor genannten und erläuterten Zahlen für das kommende Berichtsjahr haben aufgrund der noch dünnen Datenbasis bis dato noch zurückgesellt.

Umgang mit dem demografischen Wandel

Wir nehmen den demografischen Wandel wahr. Dieser spiegelt sich auch in unserer Altersstruktur wider (s. GRI SRS-405-1). Derzeit arbeiten 20 Mitarbeiter in der All for One Group über das Renteneintrittsalter hinaus und 6,8% der Mitarbeiter sind über 60 Jahre alt und werden in den nächsten drei bis fünf Jahren ihre Rente beanspruchen können. Mit unserer Richtlinie »Flexibilisierung des Renteneintrittsalters« möchten wir den individuellen Anforderungen unserer Mitarbeiter entgegenkommen. Unsere Mitarbeiter haben verschiedene Möglichkeiten, den Übergang vom Berufsleben in die Rentenzeit so flexibel und angenehm wie möglich zu gestalten. Sie bietet die Option, über das Renteneintrittsalter hinaus in verschiedenen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten, die Arbeitsleistung etwas zu reduzieren und auch früher in Rente zu gehen. Ein weiterer Aspekt zur Gesunderhaltung unserer älteren Mitarbeiter (ab 55 Jahren) ist die Möglichkeit, 15 Tage zusätzlichen Urlaub hinzuzukaufen. Mitarbeiter unter 55 Jahren können maximal fünf Tage hinzukaufen.

Um dem demografischen Wandel und den damit verbundenen Folgen für den Arbeitsmarkt gegenzusteuern, setzen wir auf die Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften. Hierzu gehört unser Angebot im Bereich der dualen Ausbildung, das duale Studium, unsere Traineeprogramme und die Beschäftigung von Werkstudenten und Praktikanten. Auch durch die 2020 neu erarbeiteten Unternehmenswerte arbeiten wir daran, attraktiver Arbeitgeber für jüngere Mitarbeiter zu sein.

Anzahl Nachwuchskräfte am 30.09.2021

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (in %)	Weiblich (in %)
In Ausbildung gesamt	93	60	33	65	35
davon Auszubildende	16	12	4	75	25
davon duale Studenten	22	13	9	59	41
davon Trainees	16	10	6	62	38
davon Werkstudenten	22	14	8	64	36
davon Praktikanten	17	11	6	65	35

Anzahl Nachwuchskräfte am 30.09.2020

	Gesamt	Männlich	Weiblich	Männlich (in %)	Weiblich (in %)
In Ausbildung gesamt	67	41	26	62	39
davon Auszubildende	10	7	3	70	30
davon duale Studenten	23	15	8	65	35
davon Trainees	16	10	6	63	38
davon Werkstudenten	16	8	8	50	50
davon Praktikanten	6	2	4	33	67

Ebenfalls bieten wir regelmäßig die Förderung und Begleitung von Abschlussarbeiten für Studenten an. Fertige Abschlussarbeiten können anschließend im Intranet von unseren Mitarbeitern bei Interesse eingesehen werden.

Steuerung und Ziele

Die Erarbeitung von konkret quantifizierten Zielen für den Umgang mit dem demographischen Wandel haben wir bis dato zwar zurückgestellt. Wir monitoren jedoch insbesondere die Altersstruktur unseres Personalbestands (Monatsreporting) und können so zumindest Veränderungen gegenüber Vorperioden genau identifizieren und gegensteuern.

UP Talent (Unser Programm) für die persönliche und berufliche Entwicklung

Besondere Beachtung findet zudem unser UP Talent, ein Programm zur Entwicklung und Förderung von jungen Potenzialträgern. Von 2018 bis 2020 haben wir unser erstes UP Talent mit 12 Teilnehmern aus der Unternehmensgruppe durchgeführt. Wir haben bei der Auswahl der Teilnehmer neben der grundsätzlichen Eignung und dem Potenzial darauf geachtet, dass die Gruppe möglichst divers (Rolle, Geschlecht, Herkunft etc.) ausgewählt wurde. Die Auswahl erfolgte durch ein Managementgremium, welches aus Teilnehmern des gehobenen Managements bestand und ebenfalls divers in Bezug auf Rolle, Bereich und Geschlecht zusammengesetzt war. Unsere UP Talents konnten je nach Karriereplan einen passenden Platz in einer Führungs- oder Expertenrolle in der All for One Group finden und haben ihre Sichtbarkeit in der Gruppe erhöht. Im Geschäftsjahr 2021/22 startet unser nächstes UP Talent Programm mit 16 Plätzen, die durch unsere Mitarbeiter besetzt werden können. Wie im UP Talent Programm zuvor werden wir auf eine diverse Zusammensetzung der UP Talents und des Auswahlgremiums achten.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements stellen wir sicher, dass wir durch regelmäßige Schulungen unserer Arbeitssicherheitsbeauftragten und Gefährdungsbeurteilungen durch unseren externen Partner präventiv die gebotene Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen können. Gefährdungspotenzial sehen wir insbesondere in den spezifischen Themenfeldern Verwaltungstätigkeiten, IT-Tätigkeiten, Fahrsicherheit und Infektion mit »Covid-19«. Als Risiko bei Verwaltungs- und IT-Tätigkeiten sehen wir insb. Erkrankungen, die durch langes Sitzen und die intensive Arbeit mit Rechnern entstehen, wie z.B. Rücken- und Augenleiden. Bei der unserem Geschäftsmodell geschuldeten Mobilität besteht ein höheres Risiko von Unfällen.

Durch das Coronavirus sehen wir zusätzlich das Risiko einer Erkrankung unserer Mitarbeiter mit »Covid-19« und auch psychologische Erkrankungen, die durch die Kontaktbeschränkungen und andere Einschränkungen verursacht werden können.

Je nach Themenfeld erarbeiten wir Maßnahmen, um die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Gesundheit und Prävention zu erhöhen:

- Fahrsicherheit: Fahrsicherheitstrainings für unsere Mitarbeiter in Kooperation mit dem ADAC.
- Verwaltungs- und IT Tätigkeiten: Ergonomische Arbeitsplatzausstattung an den Standorten (siehe auch unsere Ergonomierichtlinie), Bildschirmarbeitsplatzbrille wird finanziell bezuschusst, virtuelle Sportangebote während der Mittags- und Randzeiten zur Förderung der motorischen Gesunderhaltung
- Infektion mit »Covid-19«: Alle Mitarbeiter wurden angehalten, weitestgehend von zu Hause zu arbeiten. Unsere Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, sich Büromöbel für die Arbeit von zu Hause auszuleihen. Teilweise haben wir die ergonomische Arbeitsplatzausstattung auch für zu Hause unterstützt. Unsere Mitarbeiter konnten sich zusätzliches IT Equipment wie Monitore und Tastaturen für die Arbeit von zu Hause bestellen. Die avantum consult GmbH hat ihren Mitarbeiter darüber hinaus Vorrichtungen zur Erhöhung des Laptops zur Verfügung gestellt. Für das Arbeiten in den Geschäftsstellen haben wir unser Hygienekonzept um eine zusätzliche Selbstverpflichtung zur Testung auf Coronaviren bei Präsenz-Meetings erweitert. Zusätzlich haben wir für unsere Mitarbeiter gemeinsam mit einem externen Partner Beratungs- und Coachingmöglichkeiten geschaffen, zur Bewältigung der Coronakrise und den damit verbundenen Belastungen wie Homeschooling, Vereinsamung durch Kontaktbeschränkungen etc.. Unser Mitarbeiterberatungsangebot haben wir mit einem Anbieter (www.meinEAP.de) zu den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft, Körper & Seele, Pflege & Kinderbetreuung, Life-Balance & Gesundheit, kritische Lebenslagen und Recht & Finanzen in diesem Sommer erweitert. Gemeinsam mit der Krankenkasse TK bieten wir unseren Mitarbeitern online Kurse zu verschiedenen Gesundheitsthemen an.
- Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern an, unsere online Kochkurse für gesunde Ernährung zu besuchen und stellen regelmäßige über unsere Kommunikationsplattform Yammer verschiedene Rezepte zum Nachkochen zur Verfügung.
- Durch das Angebot einer geförderten Qualitrain-Mitgliedschaft haben die Mitarbeiter die Möglich-

keit, verschiedene qualitativ hochwertige Sportangebote in Anspruch zu nehmen.

Wir sind grundsätzlich zufrieden mit unserem Angebot zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Jedoch befinden wir uns aktuell immer noch in einer pandemischen Lage und können derzeit noch nicht vollständig abschätzen, wie sich unsere Arbeitswelt in Zukunft entwickeln wird. Wir haben diese Aspekte und Risiken im Blick und werden unser Angebot zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter auch zukünftig den gegebenen Umständen und damit verbundenen Risiken anpassen.



Wir bieten umfangreiche, präventive Angebote für Gesundheit, Fitness, für ergonomisches Arbeiten und für Sicherheit am Arbeitsplatz. Unsere Programme bilden eine wichtige Stütze für das Wohlergehen aller Mitarbeiter (SDG 3).

Projekt Arbeitswelt 2.0 – »New Work« gestalten

Während der ersten durch »Covid-19« geprägten Monate haben wir eine Veränderung in unserer Arbeitsweise und in der Zusammenarbeit bei unseren Mitarbeitern wahrgenommen. Wir haben festgestellt, wie gut wir virtuell arbeiten können und welche Vorteile es hat, nicht zu jedem Termin an den Standort oder zum Kunden zu reisen. Gleichzeitig haben wir gemerkt, dass wir trotz der guten remote Arbeit in bestimmten Situationen die persönlichen Kontakte zu unseren Kollegen und Kunden brauchen. Dass diese extreme Zeit nicht spurlos an uns und unserer Arbeitswelt vorbeigehen wird, war uns bewusst und daher haben wir im Spätsommer 2020 mit Unterstützung des Managements das strategische Projekt Arbeitswelt 2.0 gestartet.

Folgende Themen standen dabei im Fokus:

- Mobiles Arbeiten
- Rolle der Standorte
- Mobilität
- Bindung zur und Identifikation mit der All for One Group
- Gestaltung hybrider Führung und Zusammenarbeit
- Selbstführung
- Digitalisierung

Wir haben gemeinsam in gemischten Teams über alle Hierarchiestufen hinweg zu den oben genannten Themen Lösungen und Maßnahmen erarbeitet. Diese werden zum Jahresende 2021 dem Vorstand präsentiert

und maßgeblich in unsere Arbeitswelt einfließen und die Basis für unsere zukünftige Arbeitsweise und Zusammenarbeit sein.

Führungskultur auf Basis der Unternehmenswerte entwickeln

Wir haben im Dezember 2020 unsere Unternehmenswerte in der All for One Group veröffentlicht. Es war uns ein Anliegen, gemeinsame Werte für die Zusammenarbeit in der All for One Group zu haben, damit wir nach den gleichen Grundsätzen handeln und gemeinsame Ziele verfolgen. Unsere Unternehmenswerte sind auch die Grundlage für unsere Führungskultur, welche für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir unsere sieben Unternehmenswerte in unseren Wertemonaten intensiv beleuchtet und erste Verknüpfungen zu unseren Führungsleitlinien hergestellt. Das kommende Geschäftsjahr werden wir stark der Entwicklung und Etablierung unserer Führungskultur widmen. Diese wird ihren Ausgangspunkt immer wieder in unseren Werten finden und gleichzeitig durch Maßnahmen aus dem Projekt Arbeitswelt 2.0 sowie den Anforderungen beeinflusst werden, die durch den gegenwärtigen Arbeitsmarkt und die nachfolgende Generation an uns gestellt werden. Wir sehen Führung daher in einem Veränderungsprozess. Die Förderung des eigenverantwortlichen Handelns und der Selbstführung des Mitarbeiters rückt dabei immer stärker in den Fokus.

Mitbestimmung und Mitgestaltung – WE ARE ONE

Wir möchten unsere Mitarbeiter in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbinden. Dieser Grundsatz findet auch in unserem Wert »Entrepreneurial Mindset« Berücksichtigung. In den letzten anderthalb Jahren fand sich dieser Grundsatz unter anderem in unserem Werteprojekt und in der Erarbeitung neuer Vergütungsmodelle wieder. Im Projektteam für unsere Unternehmenswerte waren Vertreter aus allen Bereichen und über alle Hierarchielevel dabei. Für noch mehr Mitbestimmung setzen wir in der All for One Group häufig das Instrument des Soundingboards ein. Das Soundingboard dient dazu, direktes Feedback zu verschiedenen Maßnahmen, Lösungsansätzen und Ideen zu bekommen und sollte möglichst divers zusammengesetzt sein. Die Empleox GmbH und die avantum consult GmbH sind als erste Einheiten damit gestartet, ihr Vergütungsmodell schrittweise anzupassen. Weitere Bereiche werden im Geschäftsjahr 2021/22 folgen. Bei diesen Prozessen wird neben divers zusammengesetzten Projektteams und Soundingboards auch unser SE-Betriebsrat eingebunden.

Steuerung und Ziele

Die im vorgenannten Hauptabschnitt unter »Arbeits-sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz« erläuterten

Themenbereich steuern wir primär indirekt und haben entsprechend auch keine unmittelbaren Ziele. Dazu nutzen wir vor allem die zuvor bereits erläuterten Steuerungsgrößen »Mitarbeiterbindung« und »Gesundheitsindex« (vergl. Kriterium 14)

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

GRI SRS-403-9 (a+b) & GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen, Verletzungen und Todesfälle in der All for One Group

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Meldepflichtige arbeitsbedingte Verletzungen	0	1
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0

Aus Wesentlichkeitsgründen sowie zu besseren Vergleichbarkeit mit den Fallzahlen des Vorjahres wurden auch im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 zwar die größten, jedoch nicht alle Gesellschaften und Standorte der All for One Group in die Ermittlung der Fallzahlen einbezogen

Meldungen zu arbeitsbedingten Erkrankungen liegen uns nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass gerade psychische Erkrankungen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen, von den Betroffenen nicht kommuniziert werden. Wir gehen daher davon aus, dass die Zahl höher ist als die uns gemeldeten Fälle.

GRI SRS-403-4: MITARBEITERBETEILIGUNG, KONSULTATION UND KOMMUNIKATION ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir setzen in diesen Fällen, um die Kollegen präventiv und auch bei ihrer Genesung zu unterstützen, stark auf unseren externen Partner meinEAP (www.meinEAP.de) sowie die Achtsamkeit der Führungskräfte und Mitarbeiter untereinander. Zur Sensibilisierung bieten wir für unsere Mitarbeiter und insbesondere auch für Führungskräfte Achtsamkeitsschulungen an. Mit unserem Resilienztraining können unsere Mitarbeiter ihre mentale Widerstandsfähigkeit stärken.

GRI SRS-404-1: DURCHSCHNITTliche STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELLTEN

Weiterbildungsstunden der **All for One Group / Konzern** für Softskill-, Fach- und Sprachtrainings sind in der untenstehenden Tabelle abzulesen. Die Zahl der Weiterbildungsstunden für technische Trainings, insbesondere unserer großen Partner SAP, Microsoft und

IBM, ist derzeit nicht ermittelbar. Eine Auswertung wird aber für das kommende Geschäftsjahr angestrebt.

Grundsätzlich forcieren wir eine stärkere Nutzung individueller und flexibler, moderner Lernformate, wie beispielsweise E-Learnings, Webinare oder Videos. Hier werden wir auch in der Zukunft unser Angebot stetig erweitern. Dabei wird ein Teil unserer Präsenztrainings für Fach-, Softskill- und Sprachtrainings weggelassen und durch Online-Formate ersetzt. Eine erste Tendenz ist schon jetzt erkennbar und wurde durch stark eingeschränkte Präsenztrainings aufgrund der Maßnahmen in Zusammenhang mit »Covid-19« zusätzlich verstärkt. Für bestimmte Trainings werden wir jedoch weiterhin auf externe Präsenzformate setzen. Außerdem bauen wir im Unternehmen Know-how auf, um vermehrt interne Trainingsformate anbieten zu können.

Aus- und Weiterbildung: Stunden und Teilnehmer

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Weiterbildungsstunden gesamt	8.466	3.640
davon externe Trainings	3.632	3.120
davon interne Trainings	880	520
davon online Sprachtrainings	965	0
davon sonstige e-Learnings intern	2.989	0
Teilnehmerzahl gesamt	490	88
davon externe Trainings	56	57
davon interne Trainings	44	31
davon online Sprachtrainings	390	0
davon sonstige e-Learnings intern	nicht ermittelbar	0

1) Ohne technische Trainings von SAP, Microsoft, IBM etc.

Technische Trainings, etwa von SAP, Microsoft, IBM und andere, werden derzeit nicht stundenweise erfasst. Die Kosten für diese Weiterbildungen werden jedoch dokumentiert und sind in der untenstehenden Tabelle in die Gesamtausgaben inkludiert.

Aus- und Weiterbildung: Kosten

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Weiterbildungskosten gesamt (in TEUR)	1.297	1.226
Durchschnittliche Weiterbildungskosten in EUR/Mitarbeiter ¹	759	746

1) Durchschnittliche Full Time Equivalents 2020/21: 1.710; durchschnittliche FTE 2019/20: 1.644

GRI SRS-405-1: DIVERSITÄT IN KONTROLL-ORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN

Diversität im Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus sechs Personen. Vier Aufsichtsräte werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, zwei Aufsichtsräte von den Mitarbeitern im Rahmen der Drittelmittbestimmung. Neben fünf männlichen Aufsichtsratsmitgliedern gehört ein weibliches Mitglied zum Gremium. Die Nationalitäten verteilen sich dabei auf vier österreichische Mitglieder und jeweils ein Mitglied aus Italien und Deutschland.

GRI SRS-405-1 a: Diversität im Aufsichtsrat

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Mitglieder gesamt	6	6
Frauen in %	17	17
Männer in %	83	83
Unter 30 Jahren in %	0	0
30 bis 50 Jahre in %	50	33
Über 50 Jahre in %	50	67
Quote Menschen mit Behinderung	–	–

Diversität unter Angestellten

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir vor allem den Anteil Frauen und den Anteil der unter 30-jährigen Mitarbeiter leicht steigern.

GRI SRS-405-1 b: Diversität unter Angestellten

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Mitarbeiter ¹ gesamt	1.991	1.841
Frauen in %	34	33
Männer in %	66	67
Unter 30 Jahren in %	17	16
30 bis 50 Jahre in %	55	56
Über 50 Jahre in %	28	28
Quote Menschen mit Behinderung	1,5%	1,6%

1) Anzahl Mitarbeiter jeweils zum Ende des Berichtsjahres

GRI SRS-406-1: DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMAßNAHMEN

Für das vergangene Geschäftsjahr wurde ein nachgewiesener Diskriminierungsfall gemeldet und aufgeklärt.



GESELLSCHAFT// MENSCHEN- RECHTE

Grundsatzerklärung im Code of Conduct fest verankert, vorgelebt und überwacht

In unserem gruppenweit fest etablierten »Code of Conduct« haben wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet und geben darin die folgende **Grundsatzerklärung** ab: »Wir bekennen uns zu einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung, welche Menschenrechte sowie international anerkannte Kernarbeitsnormen achtet. So lehnen wir insbesondere jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab und sorgen für Gesundheitsschutz sowie eine angemessene Vergütung, welche mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen entspricht«.

So erachten wir Verletzungen von Menschenrechten als in hohem Maße verwerflich. Sie wären in keiner Weise mit unserer Geschäftsethik sowie mit unserer gelebten Corporate Governance Praxis zu vereinbaren. Mit Blick auf unsere Wertschöpfungskette erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie unserer Grundsatzerklärung entsprechen und gegenüber ihren Mitarbeitern nationale und international anerkannte Normen für Arbeits- und Menschenrechte achten und einhalten.

Ziel: auch weiterhin keine Menschenrechtsverletzungen

Unser Ziel ist es, auch weiterhin unsere Geschäftstätigkeit ohne Menschenrechtsverletzungen auszuüben und dabei stets national und international anerkannte Normen und Standards einzuhalten.

Management Konzept: Mit abgestimmten Maßnahmen zum Ziel

Um vorgenanntes Ziel auch zukünftig zu erreichen, überwachen unsere Compliance Management Organisation und unsere Interne Revision, dass wir die einschlägige deutsche Gesetzgebung, etwa die Grundrechte im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Art. 1 - 19), sowie die Gesetzgebung der Europä-

ischen Union zu den Menschen- und Arbeitnehmerrechten stets einhalten und, dass wir Grundsätze und Anforderungen international anerkannter Normen und Standards beachten und erfüllen. Dazu zählen für uns vor allem die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die ILO Kernarbeitsnormen und der Global Compact. Nach dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SEBG) ist zudem ein Drittel unseres Aufsichtsrats mit Vertretern der Arbeitnehmerseite besetzt. Sie vertreten die Belange unserer Mitarbeiter im Aufsichtsrat eingehend, sorgfältig und verantwortungsbewusst.

Über die Beachtung und Einhaltung unserer Grundsatz-erklärung sowie der Gesetze und Normen bzw. über Verstöße dagegen berichtet die Leitung unserer Compliance Organisation – der Compliance Officer – im Rahmen ihres Reportings regelmäßig direkt an den Vorstand, an die Geschäftsführung unserer Tochtergesellschaften sowie an den Aufsichtsrat und insbesondere auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Für besondere Vorkommnisse haben wir zudem ad-hoc Orientierungen außerhalb der Regelkommunikation implementiert. Der Vorstand ist demnach stets auf angemessene Weise mit eingebunden.

Zu unserem Managementkonzept zur Begrenzung von menschenrechtlichen Risiken gehört auch, dass wir seine Wirksamkeit laufend überprüfen und bewerten. So greifen wir gezielt Anfragen, Anregungen und Bedenken auf und arbeiten permanent und proaktiv, etwa bereits während der Startertrainings, daran, dass alle Mitarbeiter unsere Grundsatz-erklärung zur Einhaltung der Menschenrechte im Verhaltenskodex nicht nur kennen, sondern auch beachten und einhalten. Zudem bieten wir hier für Führungskräfte und deren Vorbildrolle besondere Schulungen an.

Bisherige Zielerreichung

Mit Blick auf unsere vorgenannte Zielsetzung erweist sich unser Managementkonzept bis dato als wirksam. So konnten wir bisher, auch in den weiter zurückliegenden Geschäftsjahren, keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in unserer Geschäftstätigkeit feststellen. Zu dieser positiven Zwischenbilanz dürfte auch unser konsequent praktiziertes Risikomanagementsystem beitragen.

Risikomanagement zur Identifikation von menschenrechtlichen Risiken

Im Rahmen unseres gruppenweit etablierten Risikomanagementsystems überprüfen wir auch die Risiken, die von Verstößen gegen die Menschenrechte ausgehen können. Dazu betrachten wir neben unserer internen Führungsorganisation vor allem unser Ge-

schäftsmodell, unser Lösungs- und Service Portfolio, unsere geografischen Märkte und deren politische Systeme sowie die Branchen, in denen wir und unsere Geschäftspartner tätig sind. Zudem werten wir auch unser für alle Stakeholder nutzbares und öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem unter <https://all-for-one.integrityline.org> sowie die Ergebnisse der regelmäßigen internen Revision nach möglichen Verstößen gegen die Menschenrechte aus. Besonderes Augenmerk legen wir zudem auf menschenrechtliche Risiken in unserer Wertschöpfungskette.

Risikomanagement gegen Menschenrechtsverletzungen entlang der Wertschöpfungskette

Von unseren Lieferanten erwarten wir generell, dass sie dieselben Verhaltensnormen einhalten, wie wir sie für uns selbst in unserem »Code of Conduct« als verbindlich festgeschrieben haben. Die Einhaltung der Menschenrechte und der vier ILO Kernarbeitsnormen sind darin eingeschlossen. Zudem überprüfen wir punktuell, ob unsere Lieferanten unserer Erwartung auch entsprechen. Generell risikodämpfend wirkt hier der Umstand, dass unsere Lieferkette eine geringe Wertschöpfungstiefe aufweist. Zudem entfällt ein hoher Teil unserer Beschaffungsvolumina auf Intellectual Property und Software Dienstleistungen von SAP, Microsoft und IBM. Diese Unternehmen unterliegen und entsprechen selbst hohen Standards in puncto Einhaltung der Menschenrechte und berichten darüber.

Auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit Freelancern achten wir in der direkten Beauftragung auf die Einhaltung der Menschenrechte. Bei sekundären Leistungen wie IT-Hardware, Strom oder Geschäftsausstattung können wir Stand heute nicht völlig gesichert nachvollziehen, ob insbesondere am Anfang der Wertschöpfungskette (Rohstoffgewinnung von Edelmetallen etc.) die Menschenrechte vollumfänglich beachtet werden. Über die Besonderheiten unserer Wertschöpfungskette berichten wir eingehend unter Kriterium 4.

Menschenrechtliche Risiken und Steuerungsgrößen

Sollten Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten wie in unserem indirekten Umfeld auftreten und bekannt werden, könnten uns erhebliche Reputationsschäden drohen. So könnten wir dann keinesfalls ausschließen, dass:

- uns Kunden »außerordentlich« von Ausschreibungen zur Vergabe neuer Projekte ausschließen oder gar von bereits mit uns geschlossenen Verträgen zurücktreten wollten
- unsere hohe Mitarbeiterbindung und die Gewinnung neuer Mitarbeiter erheblich beeinträchtigt und erschwert werden könnten

- unsere guten Geschäftsbeziehungen mit wichtigen Lieferanten gestört werden könnten
- Investoren nicht mehr in unser Unternehmen investieren wollen und sich von ihren Aktien trennen könnten
- unser guter Ruf als verlässliches und ethisch stets einwandfreies Unternehmen auch in der Öffentlichkeit erheblich beeinträchtigt werden könnte.

In all diesen Fällen wäre das Erreichen unserer nichtfinanziellen Ziele und damit auch unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage gefährdet. Daher arbeiten wir eingehend und mit hoher Sorgfalt an der Identifikation von menschenrechtlichen Risiken.

Als wesentliche Steuerungsgrößen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und zur Begrenzung damit verbundener Risiken dienen uns daher konkrete Fallzahlen.

Gesamtbilanz der menschenrechtlichen Risiken

Nach Abwägung vorgenannter menschenrechtlicher Risiken und den zu ihrer Begrenzung getroffenen Gegenmaßnahmen (Managementkonzept) stufen wir den Eintritt solcher entlang unserer Risikomatrix zur Bewertung sämtlicher Risiken auch weiterhin als »fernliegend« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere nichtfinanziellen Ziele und damit auch auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »moderat«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir solche Risiken daher weiterhin als »niedrig« ein, können diese jedoch keinesfalls vollständig ausschließen.

Neben unserem Managementkonzept und unserer gut etablierten Toleranzkultur dürften auch Umstände wie unser hohes Bildungsniveau mit dazu beigetragen haben, dass wir bis dato weder besonders schutzbedürftige Personengruppen noch Menschenrechtsverstöße an sich in unserem Umfeld identifiziert haben.

Ein besonderes Augenmerk gilt unserer Lieferkette. Mit unseren Erwartungen und punktuellen Überprüfungen zur Einhaltung unseres »Code of Conducts« dürften wir vor dem Hintergrund der zuvor erläuterten Besonderheiten unserer Lieferkette auch weiterhin eine wirksame Begrenzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen erzielen. Dennoch können wir auch solche Risiken nicht gänzlich ausschließen. Darüber hinausreichende, denkbare Maßnahmen wie ein gesonderter Verhaltenskodex für Zulieferer, die Erweiterung unseres Risiko Managementsystems um den gesonderten Aspekt »menschenrechtliche Risiken in unserer Lieferkette« sowie eine spezielle Prozesslandschaft zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten in unserer Lieferkette würde nach unserer gegenwärtigen

Beurteilung eher keine signifikante Verbesserung unserer Risikolage herbeiführen. Daher sind bis dato solche denkbaren Maßnahmen stets unterblieben. Dennoch prüfen wir solche und andere Maßnahmen im Rahmen unseres Risikomanagement Systems fortwährend.

Da uns im vorliegenden Berichtszeitraum keine Verstöße gegen die Menschenrechte bekannt sind, finden auch keine Konzepte zur Wiedergutmachung Anwendung. Überall dort, wo wir Möglichkeiten zur direkten Einflussnahme auf die Einhaltung der Menschenrechte haben, tun wir dies durch Einhaltung der geltenden Gesetze und darüberhinausgehende Leistungen wie unter Kriterium 14 und 18 beschrieben. Zudem sehen wir uns als Wirtschaftsteilnehmer mit einem Multiplikatoreffekt, welcher sich indirekt positiv auf die Menschenrechte auswirkt. Wir helfen mit unserem Geschäftsmodell Unternehmen, ihre Prozesse zu optimieren. Lösungen, die wir bei unseren Kunden implementieren, können sich so auf viele Lieferketten positiv auswirken. Dies erläutern wir anhand der folgenden Beispiele.

BEISPIELE

Überwachung der ILO-Richtlinien per Lieferkettenmanagement mit SAP Ariba

Mit »SAP Procurement (Ariba)« können Unternehmen ihre Lieferkette managen, die richtigen Lieferanten auswählen, die Vereinbarungen zur Einhaltung von Menschenrechtsstandards und anderer Richtlinien steuern und damit Compliance in der Beschaffung sicherstellen. **Unser SAP Add-on »Lieferantenbewertung«** ist zudem ein geeignetes Werkzeug zur Bewertung von Lieferantenbeziehungen. Die Einhaltung der ILO-Richtlinien zur Verhinderung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Gesundheitsschutz etc. können dabei zur Lieferantenauswahl und -bewertung Berücksichtigung finden.

DSGVO Konformität mit »Azure Information Protection«

Mit »Azure Information Protection« bieten wir unseren Kunden eine Lösung, um die Vertraulichkeit und Integrität von Daten sicherzustellen. Unsere Lösung »Data Protector for SAP« verbindet die Sicherheitskonzepte von SAP und Microsoft und ermöglicht so einen umfassenden Schutz von Daten über Systemgrenzen hinweg. Mit einem Business Security Audit dokumentieren Kunden ihre Mitarbeiterdaten-Schutzmaßnahmen DSGVO-konform in SAP. Der Schutz personenbezogener Daten wie beispielsweise Mitarbeiterdaten, die Aufschluss über Alter, Konfessionszugehörigkeit oder Gesundheitszustand geben, finden dabei Berücksichtigung.

GRI SRS-412-3: ERHEBLICHE INVESTITIONS-VEREINBARUNGEN UND -VERTRÄGE, DIE MENSCHENRECHTSKLAUSELN ENTHALTEN ODER AUF MENSCHENRECHTSASPEKTE GEPRÜFT WURDEN

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

GRI SRS-412-1: BETRIEBSSTÄTTEN, AN DENEN EINE PRÜFUNG BEZÜGLICH DER EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE ODER EINE MENSCHENRECHTLICHE FOLGENABSCHÄTZUNG DURCHGEFÜHRT WURDE

Unsere Geschäftsstellen befinden sich überwiegend in der DACH-Region und der Türkei. Zukünftig werden wir auch in Polen Geschäftsstellen haben. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen oder menschenrechtsrelevante Auswirkungen wird dort nicht vorgenommen und ist auch nach aktuellem Stand nicht geplant.

GRI SRS-414-1: NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON SOZIALEN KRITERIEN BEWERTET WURDEN

Derzeit bewerten wir neue Lieferanten nicht anhand von sozialen Kriterien. Wir überprüfen diese Praxis jedoch fortwährend.

GRI SRS-414-2: NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MAßNAHMEN

Uns sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt. Sollten wir in Zukunft Hinweise erhalten, die auf Menschenrechtsverstöße schließen lassen, werden wir unverzüglich entsprechende Maßnahmen ergreifen, die bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können.



GESELLSCHAFT// GEMEINWESEN

Als Unternehmen möchten wir Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und dem Gemeinwesen übernehmen. Uns ist wichtig, an unserem Erfolg auch die Gesellschaft teilhaben zu lassen und an diese etwas zurückzugeben. Anstelle eines übergeordneten und umfassenden Managementkonzepts für die Konzeption und Auswahl der einzelnen Maßnahmen und Programme folgen wir mit unseren Aktivitäten primär unserem Leitgedanken, das vielfältige soziale Engagement unserer Mitarbeiter zu stärken. Zudem wollen wir insbesondere junge Menschen an einen verantwortungsbewussten Umgang an die unterschiedlichen Formen von Online Gaming heranführen. In die Konzeption von Maßnahmen und Programmen sowie in die Auswahl von Förderprojekten ist die Unternehmensführung mit eingebunden. Zusätzlich zur Einbindung unserer Mitarbeiter achten wir bei der Auswahl von Förderprojekten auch auf entsprechende Zertifizierungen. Je nach Projekt und Maßnahme kann unsere Förderung von »einmalig« und »punktuell« bis hin zu »dauerhaft« reichen. Vorgenannte Leitgedanken sollen im Geschäftsjahr 2021/22 in ein weiter auszubauendes Managementkonzept einfließen.

Soziales Engagement unsere Mitarbeiter

Bereits seit einigen Jahren fördern und unterstützen wir das soziale Engagement unserer Mitarbeiter ([Engagement \(all-for-one.com\)](https://www.all-for-one.com)). Jedes Jahr können unsere Mitarbeiter soziale Projekte, bei denen sie selbst aktiv sind, zur Unterstützung und finanziellen Förderung einreichen. Ein kleines Gremium von Kollegen prüft die Projekte auf »Förderungswürdigkeit«. Bei Vorliegen einer »Förderungswürdigkeit« erhält das Projekt eine Spende der All for One Group. Kriterien für eine »Förderungswürdigkeit« sind z.B. die soziale Relevanz, inwieweit unsere Mitarbeiter selbst an dem Projekt beteiligt sind oder unsere Kunden. Ein weiteres Kriterium ist die Förderung und Unterstützung von Kindern. Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich engagieren, können für das ehrenamtliche Engagement bis zu drei Tage unbezahlten Urlaub einreichen.



Wir fördern soziale Projekte unserer Mitarbeiter und leisten einen großen Beitrag zu vielen Bereichen der nachhaltigen Entwicklung. (SDG 17)

Jugendförderung

Besonders die Förderung von Kindern und Jugendlichen ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter haben jedes Jahr die Chance, einen Satz Trikots für eine Sportmannschaft zu gewinnen, bei der sie entweder selbst als Trainer aktiv sind oder ein Kind in der Mannschaft haben. Zudem streben wir auch als Unternehmen direkte Kooperationen mit Einrichtungen an, die Jugendliche etwa in den Bereichen Sport, Schule, Beruf und Soziales nachhaltig begleiten und fördern und damit gute Voraussetzungen für ihre private und berufliche Zukunft schaffen. In solchen Kooperationen wollen wir die Jugendlichen mit Schulungen und fachbezogenen Trainings im beruflichen Kontext unterstützen und dazu etwa einzelne Unterrichtseinheiten im Informatikbereich sowie Präsentations- und Bewerbungstrainings anbieten. Zudem wollen wir den Jugendlichen bei uns ein Praktikum oder eine Ausbildung ermöglichen. Die Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht abgeschlossen.

eSports

Seit September 2020 hat die All for One Group ein eigenes eSports Team. Mit unserem Team und unserer Initiative möchten wir insbesondere junge Menschen und ihre Eltern aufklären und zeigen, wie man verantwortungsvoll mit dem Thema Online Gaming und eSports umgehen kann. Im Juli 2021 haben wir erstmalig eine eSports Charity Week ([All for One Gaming \(all-for-one.com\)](https://all-for-one.com)) über unser eSports Team der All for One Group ausgerichtet. Die Spieler haben mit der Charity Week Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe im Sommer 2021 gesammelt. Die All for One Group hat diesen gespendeten Betrag verdoppelt und der Heart Gaming Foundation ([Heart Gaming Foundation - Mit Gaming Kindern helfen! \(heart-gaming.org\)](https://heart-gaming.org)) zukommen lassen.

Kooperationen mit Schulen

Vor der Pandemie haben wir etwa sechs Mal im Jahr in Schulen über verschiedenen Themen rund um die IT informiert oder Schüler dafür in unsere Geschäftsräume eingeladen. Damit möchten wir den Schülern das Thema IT und Handy-Sicherheit näherbringen und mit unserem Wissen dazu beitragen, bei den Schülern ein Bewusstsein für Cyber Security zu schaffen. Darüber

hinaus haben wir mit Präsentations- und Bewerbungstrainings unterstützt.

Weitergabe von IT Equipment

In diesem Jahr haben wir zehnjähriges Jubiläum unserer Kooperation mit der AfB gGmbH (www.afb-group.de) gefeiert. Das gemeinnützige Unternehmen bereitet gebrauchtes IT Equipment auf und stellt es für den Markt wieder zur Verfügung. Welche sozial-ökologischen Wirkungen wir durch die Spende unserer Hardware erzielen, ist unter Kriterium 11 nachzulesen.

DUE-DILIGENCE-PROZESSE, ZIELE, STEUERUNGSGRÖßEN, RISIKEN

Für unser soziales Engagement haben wir zwar noch keine konkreten Ziele als Bestandteil eines übergreifenden Managementkonzepts formuliert, aber verfolgen den Leitgedanken, unsere Mitarbeiter in ihrem privaten Engagement zu unterstützen. Mit Blick auf die vorstehend erläuterten Maßnahmen und Programme konnten wir diesen Leitgedanken auch für das Berichtsjahr 2020/21 erreichen und umsetzen.

Als wesentliche Steuerungsgröße unseres Beitrags zum Gemeinwesen dient uns demnach der direkte Bezug unserer Mitarbeiter zu den einzelnen Initiativen, die wir fördern. Je nach Projekt und Maßnahme sichern wir die Vertrauenswürdigkeit der Mittelverwendung zusätzlich etwa auch durch entsprechende Zertifizierungen ab. Zudem achten wir bei der Auswahl der Projekte sowie bei der Entscheidung über die Höhe der Förderung, für die sich unsere Mitarbeiter mit ihren Initiativen bewerben, auch auf Vielfalt. Eine Übersicht der geförderten Projekte veröffentlichen wir unter <https://www.all-for-one.com/sozialprojekte> auf unserer Homepage.

Trotz dieser Vorkehrungen zur Risikobegrenzung können wir keinesfalls ausschließen, dass

- unsere Fördermittel für einzelne Projekte in »falsche Hände« geraten könnten.
- die Mittelverwendung unserer Förderung weniger effizient und direkt erfolgt als nach unseren zuvor stets erfolgten Überprüfungen erwartet werden konnte.
- weitere Umstände außerhalb unseres Einflussbereichs den Fortbestand des sozialen Projekts an sich gefährden, ohne dass wir bereits gewährte Fördermittel zurückerlangen und anderen Projekten zukommen lassen könnten.

Mögliche Risiken werden in einer jährlichen Prüfung vom Verantwortlichen für die Auswahl der geförderten Projekte identifiziert und mit der CSR-Verantwortlichen besprochen. In unserer Gesamtbewertung stufen wir

die Eintrittswahrscheinlichkeit solcher Risiken vor allem aufgrund der anhaltend engen und dauerhaften Mitwirkung unserer Mitarbeiter in den Projekten als »fernliegend« ein. Die Auswirkungen solcher Risiken auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir hier als »gering«, was zu uns einer Gesamtbeurteilung derartiger Risiken von »niedrig« führt.

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

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

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

in Mio. EUR	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Umsatz	372,9	355,4
Personalaufwand	-169,6	-156,4
Ertragsteuern (Aufwand)	-5,8	-4,8
Ertragsteuerzahlungen	-5,3	-1,0
Dividendenzahlungen an Unternehmenseigner und nicht beherrschende Anteile	-6,0	-6,0
Investitionen (Zugänge Nutzungsrechte, immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen)	23,6	12,7



GESELLSCHAFT// POLITISCHE EINFLUSSNAHME

HOHE AUFLAGEN – KEINE POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als überwiegend im deutschsprachigen Raum tätige Unternehmensgruppe unterliegen wir vielfältigen regulatorischen Auflagen. Dazu zählen wir Gesetze und Vorschriften im Steuer- und Rechnungslegungsbereich sowie bezüglich der Informationssicherheit zum Schutz von Persönlichkeitsrechten und der Privatsphäre, genauso wie Zielwerte für Klimaschutz, Energiemanagement oder zur Begrenzung von Schadstoffemissionen. Auch Nachhaltigkeitsaspekte wie die Einhaltung von Umwelt, Sozial- und Ethikstandards werden regulatorisch immer bedeutsamer, ebenso wie der Anstieg der Bestimmungen für kapitalmarktorientierte Unternehmen. Diese generell hohe Regelungsdichte ist geeignet, unsere Geschäftsentwicklung zu beeinflussen oder gar zu beeinträchtigen. Dennoch üben wir keinen politischen Einfluss auf Parteien oder auf staatliche Behörden aus. Zudem tätigen wir keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien, Lobbyisten oder andere politische Organisationen. Auch beeinflussen wir keine bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren.

Unsere Mitgliedschaften in Verbänden wie etwa dem VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) oder dem BME Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik sind keine politische Einflussnahme, sondern ermöglichen uns die Vertiefung unseres Branchen Know-how in unseren Zielmärkten sowie Erhöhung der Kundenbindung. Ebenfalls nicht um politische Einflussnahme, vielmehr um Übernahme von gesellschaftlicher (Mit-)Verantwortung, Networking mit »Business Angel Verständnis« geht es bei unserer Mitwirkung und teilweise Co-Initiierung von Startup Netzwerken wie etwa »Gründerszene« (<https://www.businessinsider.de/gruenderszene>) und einigen anderen (vergl. <https://www.allfoye.com/de/innovation-space/#498992>).

GRI SRS-415-1: PARTEISPENDEN

Wir spenden nicht an Parteien. Es sind daher keine korrespondierenden Leistungsindikatoren in unseren Reportingsystemen enthalten.



GESELLSCHAFT// GESETZES- UND RICHTLINIEN- KONFORMES VERHALTEN

Wertorientierte Führung in einem gesetz- und richtlinienkonformen Rahmen

Die All for One Group wird wertorientiert geführt und agiert in einem überaus dynamischen Marktumfeld. Um unsere Strategien erfolgreich umzusetzen, nachhaltig profitabel zu wachsen, unsere finanziellen und nicht-finanziellen Ziele zu planen, zu steuern und zu erreichen, haben wir ein eigenes Governance Modell entwickelt und fest etabliert. Das Fundament dieses Modells bilden unsere Unternehmenswerte («WE ARE ONE»). Darauf bauen unser Chancen- und Risikomanagementsystem, unser internes Kontrollsystem und unser Compliance Management System auf. Für gesetz- und richtlinienkonformes Agieren ist diese dritte Säule unseres Governance Modells besonders relevant.

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Im Einzelnen dient unser konzernweit fest verankertes Compliance Management System der Befolgung und Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, von vertraglichen Verpflichtungen, freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen sowie unserer Konformität mit Standards. Den Kern unseres Compliance Management Systems bildet unser Verhaltenskodex («Code of Conduct»). Er wurde von unseren Unternehmenswerten abgeleitet und gibt für jeden Mitarbeiter

und jede Führungskraft einen verbindlichen Handlungsrahmen vor.

»Code of Conduct« fest verankert

Obwohl wir in überaus wettbewerbsintensiven Märkten tätig sind, wollen wir stets integer und verantwortlich agieren. So tolerieren wir keinerlei Handlungen, die Geschäftspartner in ihrer Freiheit, Leistungen zu beziehen oder zu erbringen, unangemessen einschränken. Vielmehr sehen wir uns den Regeln eines fairen Wettbewerbs verpflichtet, der zudem Effizienz und Innovation fördert. Wir beteiligen uns nicht an Preisabsprachen oder anderen verbotenen Abstimmungen zum Marktverhalten von Mitbewerbern, genauso wenig wie an Maßnahmen wie Korruption, um so auf unlautere Art und Weise Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Diese Grundhaltung ist fester Bestandteil unserer Kultur und unter anderem in unserem »Code of Conduct« festgeschrieben. So deckt unser Verhaltenskodex unter anderem die folgenden Themenfelder ab:

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

Compliance Management Organisation schult, berät und überwacht

Über unser Intranet wird unser Compliance Management System in seinen einzelnen Bestandteilen jedem Mitarbeiter zugänglich gemacht. Die Einhaltung des »Code of Conduct« schult, berät und überwacht unsere Compliance Management Organisation. Sie wird von einem Compliance-Officer geführt, verstärkt um eine Compliance-Abteilung und um Compliance-Koordinatoren in den Tochtergesellschaften. Der Compliance-Officer berichtet direkt an den Vorstand. Schwerpunkte des regelmäßigen Compliance-Reportings liegen insbesondere auf der Weiterentwicklung und der kontinuierlichen Verbesserung des gruppenweiten Compliance Management Systems und dessen Instrumenten, auf durchgeführten Schulungsmaßnahmen sowie auf Anfragen und Vorgängen aus dem Compliance Bereich.

Darüber hinaus wird der Vorstand bei Bedarf auch ad hoc über wesentliche Compliance Vorgänge informiert, genauso die Geschäftsführungen unserer Tochtergesellschaften. Zudem berichtet der Compliance Officer direkt dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über mögliche Compliance Verstöße, allenfalls getroffene Gegenmaßnahmen und deren Wirksamkeit.

Kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung erachten wir als besonders wichtig, um die hohe Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems zu erhalten und weiter auszubauen. Bereits während des Startertrainings für neue Mitarbeiter finden Schulungsblöcke für Compliance statt. Dabei werden nicht nur Grundsätze und Richtlinien des Compliance Management Systems vorgestellt. Vielmehr werden insbesondere die besonders Compliance-relevanten Themen wie Veranstaltungen, Geschenke, Interessenskonflikte und Anti-Korruption besprochen und dazu richtlinienkonformes Verhalten geschult. In der Einarbeitungsphase von neuen Führungskräften führen wir zudem spezielle Compliance Trainings durch, in denen es vor allem um Fragen der Vorbildrolle und der besonderen Sorgfaltspflicht und Verantwortung dieser Personengruppe in puncto Compliance geht.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter – Führungskräfte eingeschlossen – regelmäßig zu den Grundsätzen von Anti-Korruption und Business Integrity geschult. Dazu dienen uns vermehrt auch Tools wie Checklisten (etwa für Veranstaltungsmanagement) sowie insbesondere unsere im aktuellen Berichtsjahr gruppenweit implementierte E-Learning Plattform (ONE Academy), ergänzt um Newsletter zu aktuellen Compliance-Themen.

Insbesondere auch für Dritte offen – Hinweisgebersystem »Integrity Line«

Um Fehlverhalten bestmöglich zu verhindern und gleichfalls zu identifizieren, verfügt die All for One Group über das mehrsprachige Meldesystem »Integrity Line«. Unter <https://all-for-one.integrityline.org> ist unser Hinweisgebersystem nicht nur gruppenweit einheitlich aufgesetzt, sondern für alle Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstige Dritten frei zugänglich. Hier werden etwa präventive Anfragen und Hinweise zu Verhaltensabweichungen – auch anonym – gemeldet. Konkrete Verdachtsmeldungen werden vertraulich durch die Compliance Abteilung geprüft. Neben der »Integrity Line« wird die Compliance Abteilung im Rahmen unserer fest etablierten Kultur der offenen Türen auch vertrauensvoll persönlich, telefonisch oder per E-Mail kontaktiert. Entsteht ein Verdacht auf ein gesetzeswidriges Verhalten, insbesondere auf eine Straftat, ist zudem der Compliance-Officer stets unver-

züglich zu informieren. So verlangt das unser Verhaltenskodex. Insbesondere um ungewollte Zahlungsabflüsse zu vermeiden, überwachen wir unsere Zahlungsströme sehr genau und versuchen, auffällige Geschäftsvorfälle bestmöglich frühzeitig zu identifizieren. Unsere Compliance Abteilung arbeitet dazu besonders intensiv und eng mit der Finanzbuchhaltung der All for One Group SE und den Compliance-Koordinatoren der Tochtergesellschaften zusammen.

Zur Überwachung der Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems und dessen Weiterentwicklung dienen uns neben dem Monitoring unseres Hinweisgebersystems vor allem auch Maßnahmen wie anlassbezogene Untersuchungen sowie Stichprobenkontrollen ohne Anlass. Darüber hinaus nutzen wir KPI-Messungen, etwa zur Anzahl der Schulungsmaßnahmen, Schulungsteilnehmer, Compliance-Anfragen sowie Compliance Vorfällen in deren Zeitverlauf, um unser Compliance Management Systems gezielt in Richtung Erhöhung der Wirksamkeit weiterzuentwickeln. Dabei mussten wir uns auch von einem unserer Ziele für das laufende Geschäftsjahr verabschieden. So war geplant, unser Compliance Management System auf die Anforderungen des angedachten »Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft« weiterzuentwickeln. Das entsprechende Gesetzesvorhaben scheiterte jedoch in dieser Legislaturperiode.

Fehlverhalten wirksam sanktionieren

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

DUE-DILIGENCE-PROZESSE, STEUERUNGSGRÖßEN, RISIKEN UND ZIELE

Zur Überwachung und Steuerung unserer Maßnahmen und Programme zur Stärkung des richtlinienkonformen Verhaltens dienen uns nachfolgend erläuterten Kennzahlen.

Compliance (inkl. Datenschutz)

	10/2020 – 09/2021	10/2019 – 09/2020
Compliance Vorgänge	63	19
davon Vorfälle	9	4
davon Anfragen	54	15
Datenschutzvorgänge	22	21
davon Vorfälle	6	7
davon Anfragen	16	14

Die Zunahme der Compliance Vorgänge resultiert überwiegend aus vermehrten Anfragen von Geschäftspartnern (Lieferkette). Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Wettbewerbern, Aktionären und der Öffentlichkeit wird entscheidend von unserer guten Reputation geprägt. Unserer uneingeschränkten Verpflichtung auf Werte wie Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Diskretion, Integrität und Qualität verbunden mit der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Bestimmungen und eigenen Standards räumen wir daher eine hohe Bedeutung ein. Korruptionsfälle könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage signifikant beeinträchtigen. Daher unternehmen wir große Anstrengungen, um Integrität und Fairness walten zu lassen und wirkungsvolle Kontrollmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Zudem überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex und identifizieren Ansatzpunkte für erforderliche Aktualisierungen und Anpassungen, die wir zeitnah umsetzen. Zudem gehen wir Anfragen, Anregungen und Bedenken von intern und extern nach und arbeiten mit unserer Compliance Management Organisation permanent daran, dass alle Mitarbeiter stets unseren Verhaltenskodex kennen, beachten und einhalten. Unsere Prozesse zur Vermeidung von Korruption bauen darüber hinaus auch auf die interne Revision. In ihrem Rahmen erfolgen periodisch wechselnde, zusätzliche Überprüfungen auf der Ebene ausgewählter Gesellschaften und Geschäftsabläufe unserer Gruppe. Als wesentliche Steuerungsmittel zur Vermeidung von Korruptionsfällen und zur Begrenzung damit verbundener Risiken dienen uns demnach unsere Compliance Management Prozesse.

Bei der Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken fließen neben internen Informationen (z.B. unsere Geschäftstätigkeit) auch externe Informationsquellen (z.B. Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International) ein. Die Risikobewertung erfolgt nach den Grundsätzen unseres Risikomanagementsystems (detailliertere Ausführungen hierzu finden sich im entsprechenden Geschäftsjahresbericht der All for One Group SE). Auf dieser Grundlage werden bei Bedarf weitere Maßnahmen zur Verhinderung von

Korruption ergriffen. Risikomindernd erfolgt unsere Kundengewinnung fast ausschließlich im deutschsprachigen Raum und damit außerhalb von Ländern mit einem erhöhten Korruptionsrisiko.

Insgesamt stufen wir den Eintritt solcher Reputationsrisiken als »fernliegend« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »ernst«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken im Umfeld von Antikorruption als »mittel« ein, können derartige Reputationsrisiken jedoch keinesfalls vollständig ausschließen.

Bestätigte Korruptionsvorfälle wurden im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 nicht identifiziert, entsprechende Maßnahmen waren daher nicht zu ergreifen. Ebenso sind uns keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt geworden.

Qualitative Ziele mit Fokus auf kontinuierliche Verbesserung

Unser Compliance Management ist nicht nur fest in unserem Tagesgeschäft verankert, sondern unterliegt einer kontinuierlichen Verbesserung. Daher haben wir uns auch für das Berichtsjahr 2021/22 zum Ziel gesetzt, die Wirkungsqualität unseres Compliance Management System weiter zu erhöhen und das hohe Schutzniveau zu erhalten. Quantitative Ziele hingegen verfolgen wir hier keine. Im Mittelpunkt der geplanten Maßnahmen soll die gruppenweite Anpassung unserer Compliance Organisation und der entsprechenden Prozesse an die weitere Entwicklung unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells stehen.

Ein besonderer Schwerpunkt für das kommende Berichtsjahr bildet die Einbindung der vielen neuen Mitarbeiter – von der Geschäftsleitung bis zum Sachbearbeiter – insbesondere bei den zum 1. Oktober 2021 neu übernommenen Tochtergesellschaften (vergleiche dazu auch Abschnitt »Allgemeines«). Auch dazu wollen wir unser Schulungsangebot in Compliance Themen vermehrt digitalisieren. Hier soll unsere gruppenweit neu eingeführte eLearning Plattform ONE Academy verstärkt zum Einsatz kommen. Diese bietet uns zudem erweiterte Möglichkeiten zum Monitoring der Nutzung unserer Trainingseinheiten. So lassen sich hier zum Beispiel sehr einfach Kontrollfragen in die Schulungseinheiten einfügen und auswerten. Auf diese Weise können wir Lücken gezielter erkennen und schließen. Den Auftakt soll eine neue eLearning Einheit zu Antikorruption bilden.

Weitere Schwerpunkte für das kommende Berichtsjahr liegen auf gruppenweit digitalisierten Abläufen zur Sanktionslistenprüfung. Unser neuer »Digital Core«, die Unternehmenssoftware SAP S/4HANA, soll uns dabei vermehrt unterstützen. Über einen Zielhorizont von zwei

Jahren wollen wir unser Compliance Management System zudem in Richtung Lieferkettengesetz ausbauen, um auch diesen zukünftigen Anforderungen zu entsprechen (siehe Kriterium 4).

GRI SRS-205-1: BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTIONSRISIKO GEPRÜFT WURDEN

Als fester Bestandteil unseres internen Kontrollsystems werden jedes Jahr neben konzernweiten Abläufen und Vorgängen auch ausgewählte Gesellschaften unserer Gruppe einer eingehenden internen Revision unterzogen. Dabei wird jeweils auch die Einhaltung unseres »Code of Conducts« überprüft. Dieser hält unter anderem fest, dass wir uns weder an Preisabsprachen oder anderen verbotenen Abstimmungen zum Marktverhalten von Mitbewerbern beteiligen noch an Korruptionsmaßnahmen mitwirken. In der Regel werden in der jährlichen internen Revision zwei Gesellschaften der Gruppe mit ihren Betriebsstätten geprüft, also rund 1/6 bzw. 17% der Gruppe. Fälle von Korruption sind dabei keine identifiziert worden. Zudem überwachen wir »Korruptionsrisiken« stets auch gruppenweit im Rahmen unseres Risikomanagement Systems unter den »Compliance Risiken«. Ihre Eintrittswahrscheinlichkeit stufen wir aktuell als »fernliegend«, den Schweregrad als »ernst« ein, was zu einer Risikogesamtbewertung von »mittel« führt.

GRI SRS-205-3: BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Bestätigte Korruptionsvorfälle wurden im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 nicht identifiziert, besondere Schritte, die über die zuvor beschriebenen Maßnahmen hinausgehen (vergl. GRI SRS-205-1), waren daher nicht zu ergreifen. Ebenso sind uns keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt geworden.

GRI SRS-419-1: NICHTEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN IM SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEREICH

Auch die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und im wirtschaftlichen Bereich überwachen wir mit unserer gruppenweiten Compliance Organisation. Darüber hinaus werden auch hier im Rahmen unseres internen Kontrollsystems jedes Jahr neben konzernweiten Abläufen und Vorgängen auch ausgewählte Gesellschaften unserer Gruppe einer eingehenden internen Revision mit Blick auf die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und im wirtschaftlichen Bereich unterzogen. Im aktuellen Berichtsjahr 2020/21 wurden keine nennenswerten Verstöße identifiziert.

ANHANG:

ANMERKUNGEN ZU BERECHNUN- GEN UND ZU GETROFFENEN ANNAHMEN

KRITERIUM 11: INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Stromverbrauch

Den Stromverbrauch der von uns genutzten Rechenzentren (»CoLocation«) haben wir aus den Abrechnungen der CoLocation-Provider ermittelt. Bei der Ermittlung des Stromverbrauchs der Bürogebäude waren nicht alle Nachweise der Stromversorger bzw. unserer Vermieter einzusehen. Daher sind in unseren Angaben dazu auch Hochrechnungen enthalten, die wir über Durchschnittsverbrauchswerte innerhalb des Konzerns ermittelt haben.

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch für Wärme an unseren Bürostandorten wird über die Abrechnungen der Energieversorger bzw. Vermieter erfasst. Auch waren nicht alle Nachweise einzusehen. Daher sind in unseren Angaben dazu auch Hochrechnungen enthalten, die wir über Durchschnittsverbrauchswerte innerhalb des Konzerns ermittelt haben.

Kraftstoffverbrauch

Die Fahrzeugflotte der All for One Group setzt sich aus Leasing- und Langzeitmietfahrzeugen zusammen. Außerdem werden zu den dienstlichen Fahrten mit privaten Pkw unserer Mitarbeiter über das Reisemanagement die Kilometer erfasst. Für diese Fahrzeuge ist jedoch eine Differenzierung nach Kraftstoffart nicht möglich. Für die Umrechnung in Liter wurde ein durchschnittlicher Verbrauch von 7,4 Liter je 100 Kilometer unterstellt (Quelle: [Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch von Pkw und Kombi pro 100 Kilometer | Umweltbundesamt](#)).

Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch an unseren Bürostandorten wird über die Abrechnungen der Energieversorger bzw. Vermieter erfasst. Auch hier waren nicht alle Nachweise einsehbar. Daher sind in unseren Angaben dazu auch Hochrechnungen enthalten, die wir über Durchschnitts-

verbrauchswerte innerhalb des Konzerns ermittelt haben.

Papierverbrauch:

Der Verbrauch des Kopierpapiers der All for One Group wird für alle Standorte über ein interne IT-System erfasst. Da mit Beginn des Geschäftsjahres 2020/21 ein Wechsel der Erfassungsweise stattfand, beinhalten die angegebenen Zahlen Hochrechnungen anhand von Monatsdurchschnittswerten für den Zeitraum von Oktober bis einschließlich Dezember 2020.

KRITERIUM 12: RESSOURCENMANAGEMENT

Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI SRS-302-1)

Für die Umrechnung des Kraftstoffverbrauchs von Litern in Megawattstunden wurden die Heizwerte in kWh je Standardeinheit gemäß Umweltbundesamt verwendet ((Quelle: [ea_ermittlung_gesamtenenergieverbrauch.pdf \(bafa.de\)](#)). Für Fahrten, für die keine Kraftstoffangaben vorliegen, wurde die Annahme getroffen, dass es sich um Dieselfahrzeuge handelt, da diese auch in unserer Unternehmensflotte bevorzugt zum Einsatz kommen.

KRITERIUM 13: KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) (GRI SRS-305-1)

Da die All for One Group keine eigenen Fahrzeuge oder sonstige Verbrenner besitzt, sind die durch unsere Geschäftstätigkeiten entstehenden Treibhausgasemissionen ausschließlich Scope 2 und 3 zuzuordnen.

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2) (GRI SRS-305-2)

Unsere Berechnung der indirekten energiebezogenen Treibhausgasemissionen orientiert sich am »GHG Protocol Corporate Standard«. Entsprechend wurden die Treibhausgasemissionen durch den Stromverbrauch standort- und marktbasiert ermittelt.

Strom

Für 20 unserer insgesamt 33 Standorte sind Angaben der Stromversorger bzw. Vermieter mit Emissionsfaktoren für den entsprechenden Strommix erhältlich. Die übrigen Treibhausgasemissionen wurden auch in der marktbasierten Methode unter Verwendung der standortbasierten Emissionsfaktoren berechnet. Hierbei wurde unter anderem die Datenbank ProBas des Umweltbundesamts (([ProBas - Willkommen bei ProBas! \(umweltbundesamt.de\)](#)) verwendet. Wo keine detaillierteren Angaben verfügbar waren, wurden die Werte für 2020 für all drei im Bericht betrachteten Jahre (2019, 2020, 2021) verwendet.

Standortbasierte Emissionsfaktoren Strom

Land	Emissionsfaktor	Quelle
Deutschland	2019: 0,408 2020: 0,366 2021 ¹⁾ : 0,366	Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren 1990 - 2020 (umweltbundesamt.de)
Österreich	0,077	EC_Stromkennz20_16.10_HP.indd (e-control.at)
Schweiz	0,092	ProBas - Prozessdetails: El-KW-Park-CH-2020 (umweltbundesamt.de)
Türkei	0,497	ProBas - Prozessdetails: El-KW-Park-TR-2020 (umweltbundesamt.de)
Luxemburg	0,373	ProBas - Prozessdetails: El-KW-Park-LU-2020 (umweltbundesamt.de)
Belgien	0,222	ProBas - Prozessdetails: El-KW-Park-BE-2020 (umweltbundesamt.de)

1) Annahme des Wertes von 2020, da zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Daten vorhanden sind.

Wärme

Für 14 unserer insgesamt 33 Standorte sind Angaben der Energieversorger bzw. Vermieter zur Art des Energieträgers erhältlich. Die übrigen Treibhausgasemissionen wurden unter Annahme der Verwendung von Erdgas berechnet.

Emissionsfaktoren verwendeter Wärmequellen

Energieträger	Emissionsfaktor	Quelle
Erdgas	0,247	GEMIS 5.0 (GEMIS download - IINAS - DE)
Fernwärme	0,254	GEMIS 5.0 (GEMIS download - IINAS - DE)
Wärmepumpe (geothermisch)	0,175	Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger (umweltbundesamt.de)

SONSTIGE INDIREKTE ENERGIEBEZOGENE TREIBHAUSGASEMISSIONEN (SCOPE 3) (GRI SRS-305-3):

Bahnreisen

Die Angaben zu den durch unsere Bahnreisen verursachten Treibhausgasemissionen beruhen auf Reports verschiedener Reisebüros, mit denen die All for One Group für Reisebuchung zusammenarbeitet. Ein noch nicht näher quantifizierbarer Teil unserer Dienstreisen wird jedoch nicht über Reisebüros gebucht. Die Daten dafür konnten noch nicht ausgewertet und in unsere Betrachtungen mit einbezogen werden.

Zur Berechnung der durch Bahnreisen verursachten Treibhausgasemissionen wurde für Inlandsfahrten der Umweltvergleichsrechner der Deutschen Bahn ([Der](#)

[UmweltMobilCheck der DB](#)) verwendet. Für grenzüberschreitende Bahnfahrten wurde der Emissionsfaktor für den Eisenbahnfernverkehr des Umweltbundesamts (29 g/Pkm) ([Vergleich der durchschnittlichen Emissionen einzelner Verkehrsmittel im Personenverkehr | Umweltbundesamt](#)) genutzt.

Flugreisen

Die Daten in Bezug auf unsere Flugreisen wurden ebenfalls über Reports der Reisebüros generiert. Gleichmaßen gilt auch hier, dass ein nicht quantifizierbarer Anteil derzeit ohne zwischengeschaltete Dienstleister gebucht wird, daher nicht ausgewertet und in unsere Betrachtungen einbezogen werden konnte.

Zur Berechnung der durch Flugreisen verursachten Treibhausgasemissionen wurde die Datenbank ProBas des Umweltbundesamts ([ProBas - Willkommen bei ProBas! \(umweltbundesamt.de\)](#)) verwendet.

Emissionsfaktoren Flugreisen

Umfang	Emissionsfaktor	Quelle
Inlandsflüge	0,213	ProBas - Prozessdetails: Flugzeug-Passagiere-Inland-DE-2020-Basis (umweltbundesamt.de)
Internationale Flüge	0,145	ProBas - Prozessdetails: Flugzeug-Passagiere-international-DE-2020-Basis (umweltbundesamt.de)

Kraftstoffverbrauch

Zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen, welche durch Fahrten im Pkw entstehen, wurde der Energieverbrauch der Kraftstoffe (Ermittlung siehe Angaben zu GRI SRS-302-1) sowie Emissionsfaktoren gem. GEMIS 5.0 verwendet.

Emissionsfaktoren Kraftstoffe

Kraftstoff	Emissionsfaktor	Quelle
Diesel	0,3086	GEMIS 5.0 (GEMIS download - IINAS - DE)
Benzin	0,3093	GEMIS 5.0 (GEMIS download - IINAS - DE)

Papierverbrauch

Die Emissionen, die durch den Papierverbrauch der All for One Group entstehen, wurden auf Basis des Nachhaltigkeitsrechners der Initiative Pro Recyclingpapier berechnet ([Nachhaltigkeitsrechner - Papiernetz Papiernetz](#)), welcher auf Daten des IFEU Instituts basiert.

IMPRESSUM

DISCLAIMER

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

Sustainability

T +49 711 78 80 7-0

F +49 711 78 80 7-222

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

Inhaltlich verantwortlich

All for One Group SE

Filderstadt, Deutschland

All for One Group SE

Rita-Maiburg-Straße 40
70794 Filderstadt
Deutschland

☎ +49 (0) 711 788 07-0

📠 +49 (0) 711 788 07-222

ALL-FOR-ONE.COM