



all for one
Group

2021
/ 2022

NACHHALTIGKEITSBERICHT
DRIVING SUSTAINABILITY

KENNZAHLEN

2021/22



UMSATZ
in Mio. EUR

452,7
2020/21: 372,9



**GESAMTENERGIE-
VERBRAUCH**
in MWh

18.894
2020/21: 12.124*



THG-EMISSIONEN
in t CO2e

10.100
2020/21: 7.460*



MOBILITY INDEX
in %

5,15
2020/21: 3,32*



**DATA CENTER
SUSTAINABILITY
INDEX**

0,2953
2020/21: 0,236*



MITARBEITER
zum 30.09.2022

2.758
2020/21: 1.991



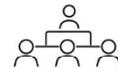
**MITARBEITER-
BINDUNG**
in %

91,2
2020/21: 93,6



DIVERSITÄT
Frauenanteil in %

35,1
2020/21: 33,6



**FRAUEN IN
FÜHRUNGSPPOSITIONEN**
Frauenanteil in %

19,4
2020/21: n/a



**MITARBEITER
IN AUSBILDUNG**
Zum 30.09.2022

137
2020/21: 93



**WEITERBILDUNGS-
KOSTEN**
in TEUR

1.311
2020/21: 1.297



GESUNDHEITS-INDEX
in %

96,6
2020/21: 97,4

*Angepasst



ÜBER UNS

DIE ALL FOR ONE GROUP STEIGERT DIE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT VON UNTERNEHMEN
IN EINER DIGITALEN WELT

Dafür vereint die Gruppe Strategie- und Managementberatung, Prozessberatung, Branchen-Expertise und Technologie-Know-how in Kombination mit IT-Beratung und -Services unter einem Dach und orchestriert mit über 2.700 Experten und der Umsetzungspower führender Business-IT von SAP, Microsoft und IBM das Zusammenspiel aller Facetten der Wettbewerbsstärke: Strategie, Geschäftsmodell, Customer & Employee Experience, New Work, Big Data & Analytics genauso wie IoT, Artificial Intelligence oder Cybersecurity & Compliance und dem intelligenten ERP als digitaler Kern. Die führende Consulting- und IT-Gruppe begleitet und unterstützt dabei mehr als 3.000 Kunden aus Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz bei der Unternehmenstransformation.

INHALTS VERZEICHNIS

DRIVING SUSTAINABILITY	3
ÜBER DIESEN BERICHT	5
ALLGEMEINE INFORMATIONEN	6
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – STRATEGIE	9
01. Strategische Analyse und Maßnahmen	9
02. Wesentlichkeit	10
03. Ziele	12
04. Tiefe der Wertschöpfungskette	14
NACHHALTIGKEITSKONZEPT – PROZESSMANAGEMENT	16
05. Verantwortung	16
06. Regeln und Prozesse	17
07. Kontrolle	18
08. Anreizsysteme	20
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	21
10. Innovations- und Produktmanagement	24
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – UMWELT	27
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	27
12. Ressourcenmanagement	29
13. Klimarelevante Emissionen (incl. EU-Taxonomie)	32
NACHHALTIGKEITSASPEKTE – GESELLSCHAFT	39
14. Arbeitnehmerrechte	39
15. Chancengerechtigkeit	41
16. Qualifizierung	45
17. Menschenrechte	50
18. Gemeinwesen	53
19. Politische Einflussnahme	55
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	56
IMPRESSUM	60

DRIVING SUSTAINABILITY

Bei »Sustainability« geht es um nichts weniger als die Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz von morgen. Höchste Zeit also, das Heft in die Hand zu nehmen und Nachhaltigkeit in den strategischen Fokus zu rücken. Unsere über 3.000 Kunden haben dazu gleich zwei starke Verbündete: ihre eigenen Mitarbeiter und die Consultants der All for One Group.

Brüssel legt die Regularien und Gesetze fest. Geschäftskunden schreiben »Verantwortung« in ihren Procurement-Bedingungen vor. Investoren prüfen ihre Entscheidungen entlang von ESG-Standards. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich besser aufgehoben bei Unternehmen, die bei Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und Führungskultur vorangehen. Nicht zu vergessen: Schonender Umgang mit Ressourcen sorgte immer schon für handfeste wirtschaftliche Vorteile, nicht erst in Zeiten von explodierenden Kosten bei Rohstoffen und Energie. Kurzum: Bei »Sustainability« geht es für Unternehmen um nichts weniger als um ihre Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz von morgen. Nachhaltigkeitstransformation beschäftigt heute Unternehmen mehr denn je.

Nachhaltigkeit wird zur Chefsache

»Wir arbeiten nachhaltig und unterstützen unsere Kunden auf dem Weg mit unseren digitalen Möglichkeiten«. Mit ihrer Vision hat die All for One Group ihren Weg in Sachen Sustainability klar vorgezeichnet. »Wir haben Nachhaltigkeit verinnerlicht. Nicht nur intern. Vielmehr erkennen immer mehr auch unsere Kunden, dass Nachhaltigkeit für sie geschäftskritisch wird«, resümiert Michael Zitz, Co-CEO der All for One Group. »Um Sustainability vermehrt auch bei unseren Kunden zu treiben, stellen wir uns mit unserem Portfolio immer breiter auf. Ob etwa für Product Carbon Footprint, ESG Unternehmenssteuerung und Reporting oder für Nachhaltigkeit entlang der Supply Chain, mittlerweile werden unsere Sustainable Services & Solutions für unterschiedlichste Szenarien, Branchen und Kundenfelder angefragt. Immer stärker geht es um Effizienz, höhere

Automatisierung und smarte digitale Prozesse. Auch unsere großen Partner, vor allem SAP und Microsoft, sowie unser weltweites Partnernetzwerk, United VARs, haben wir hier mit an Bord.



MICHAEL ZITZ
Co-CEO

Für unser Lösungsportfolio wurden wir zudem erst unlängst mit einem »United VARs Sustainability Award« ausgezeichnet. Weil Nachhaltigkeit zunehmend zur Chefsache wird und damit in den strategischen Fokus rückt, arbeiten wir hier zudem vermehrt auf Geschäftsleitungsebene als Strategie-, Management- und

Transformationsberater. »Neben ihren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können unsere über 3.000 Kunden mit der All for One Group auf einen zweiten starken Verbündeten zählen«.

»Faces of Sustainability«, denn Nachhaltigkeit hat viele Gesichter

Längst nicht mehr nur die jungen Generationen stehen für ihre persönlichen Überzeugungen ein und fordern, dass ihre Arbeitgeber eine tragende Rolle bei Klimaschutz und in der Gesellschaft spielen. Welche Dynamik entstehen kann, wenn erste Nachhaltigkeitsideen nicht nur intern, sondern in Form von Lösungen Richtung Markt und Kunden entwickelt werden, zeigen wir mit unseren »Faces of Sustainability« auf unserer [Homepage](#). Die Statements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen das kreative Spektrum an Impulsen, Ideen und Know-how in unseren Sustainable Services & Solutions erahnen.



**UNSERE ARBEIT WIRD VON
FOLGENDER VISION
GELEITET: WIR HANDELN
NACHHALTIG UND
UNTERSTÜTZEN UNSERE
KUNDEN AUF DEM WEG
DORTHIN**

MICHAEL ZITZ
Co-CEO

ÜBER DIESEN BERICHT

Ihren Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2021/22 hat die All for One Group SE nach den Kriterien des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex des RNE, Rat für Nachhaltige Entwicklung) erstellt und veröffentlicht. Darin enthalten sind auch unsere Angaben nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR RUG) zu den von der zusammengefassten nicht-finanziellen Erklärung nach §§289b, 289c, 315b, 315c HGB geforderten fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zudem enthält unser Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 auch die Angaben zur EU-Taxonomie gemäß Taxonomie-Verordnung 2020/851.

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

Prüfung und Veröffentlichung

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

Der Aufsichtsrat der All for One Group SE hat diesen Nachhaltigkeitsbericht geprüft und in seiner Bilanzsitzung vom 8. Dezember 2022 zur Veröffentlichung freigegeben.

Zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2021/22 wurde unser Nachhaltigkeitsbericht zur Bilanzpressekonferenz am 14. Dezember 2022 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 für Kunden im deutschsprachigen Raum, also in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz (DACH-Region), seit dem 1. Oktober 2021 vermehrt auch für Unternehmen in Polen.

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.

Systemgrenzen

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

Rahmenwerke und Initiativen

Mit unserem nach den Vorgaben des **Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK)** erstellten Nachhaltigkeitsbericht entsprechen wir zudem den Empfehlungen des **»Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte«** und berichten dazu entsprechend. Im aktuellen Berichtsjahr haben wir zudem den Unterzeichnungsprozess zur »Charta der Vielfalt« (Charta der Vielfalt e. V., Berlin) angestoßen.

EU-Taxonomie

Aufgrund unseres vom Kalender abweichenden Geschäftsjahres setzen wir erstmals im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 auch die Anforderungen der EU-Taxonomie um und berichten dazu entsprechend.

»Sustainable Development Goals« (SDGs) der Vereinten Nationen

Mit ihren »Sustainable Development Goals« (SDG) haben die Vereinten Nationen (UN, 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. Unser Beitrag zur Erreichung der Entwicklungsziele wird in Kapitel 3 näher erläutert. Außerdem ist der direkte Bezug zwischen unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und den SDGs im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht am Anfang des jeweiligen Kapitels mit dem korrespondierenden SDG Icon gekennzeichnet.

GRUNDLAGEN DER DARSTELLUNG

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2021/22 der All for One Group SE begann am 1. Oktober 2021 und endete am 30. September 2022. Die korrespondierende Vorjahresperiode umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021. Unser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die vorgenannten Berichtsperioden. Im aktuellen Geschäftsjahr erzielte die All for One Group einen Umsatz in Höhe von 452,7 Mio. EUR (Vorjahr: 372,9 Mio. EUR). Die Anzahl Mitarbeiter zum 30. September 2022 betrug 2.758 (30. Sep 2021: 1.991 Mitarbeiter).

»Covid-19« steht für Coronavirus-Pandemie

Auch unser aktuelles Berichtsjahr 2021/22 ist teilweise 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 Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Bericht auf die Anwendung genderspezifischer Sprachformen verzichtet. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, stehen sie stellvertretend für alle Geschlechter.

Integrierter Bericht versus gesonderter Bericht

Nachhaltigkeitsberichte können integriert im korrespondierenden Lagebericht («Integrierter Bericht») oder alternativ in Form eines gesonderten Dokuments erstellt werden. Zukünftige gesetzliche Anforderung verlangen einen »integrierten Bericht«. Daher halten wir nur vorübergehend noch an der Variante »gesondertes Dokument« fest. Zwar sind auch für den Lagebericht nichtfinanzielle Sachverhalte verpflichtend (etwa: »nichtfinanzielle Leistungsindikatoren«), im Wesentlichen jedoch ergänzt unser Nachhaltigkeitsbericht unsere Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen Dokumenten gelesen werden:

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

Alle Berichte – diesen Nachhaltigkeitsbericht sowie das gesonderte Dokument »THG Emissionen – Hinweise zu den Berechnungen 2021/22« eingeschlossen – sind direkt auf unserer [Homepage](#) verfügbar, zusammen mit vielen weiterführenden Informationen.

Erweiterungen des Konzernkreises

Akquisitionen sind für uns ein bedeutendes strategisches Element. Im Zuge von Unternehmenskäufen hat der Konzernkreis der All for One Group SE im aktuellen Berichtsjahr daher die folgenden Erweiterungen erfahren: All for One Poland (seit 1. Okt. 2021), ASC Gruppe (Schweiz, seit 1. Okt. 2021), blue-zone GmbH (seit 1. Dez. 2021), POET GmbH sowie POET Egypt LLC (beide seit 2. Mai 2022). Alle neu erworbenen Gesellschaften werden 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. 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, Polen 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

Als integrierter IT-Dienstleister bietet die All for One Group ihren Kunden ein abgestimmtes Lösungs- und Leistungsportfolio über den gesamten Lebenszyklus einer IT-Investition an. Den Mittelpunkt des Service und Solution Portfolios bildet dabei der CORE Bereich rund um SAP S/4HANA, eine hochentwickelte Unternehmenssoftware als Fundament und »Digitaler Kern« («Digital Core») einer jeden Businesssoftwarelandschaft. Das Service Portfolio umfasst zusätzlich Angebote für »Employee Experience« (Optimierung der Personalprozesse), »Customer Experience« (Gestaltung idealer Kundenerlebnisse, Förderung der Kundengewinnung und -bindung durch digitale Lösungen), »Business Analytics« (datenbasierte effiziente Unternehmenssteuerung mit Hilfe von KI), »IoT & Machine Learning« (sensorgesteuerte Geschäftsabläufe). Microsoft Lösungen im Bereich »Cybersecurity & Compliance« (Daten- und Informationssicherheit) sowie für »New Work & Collaboration« (Gestaltung des optimalen digitalen Arbeitsplatzes und Ermöglichung einer agilen Zusammenarbeit) ergänzen das Leistungsspektrum. Um Stammkunden noch zielgerichteter und ganzheitlich betreuen zu können, umfasst die neue, globale Market Unit »Value Lifecycle

Services« sowohl das Stammkundenmanagement, den Support, die Betreuung der umfangreichen Anwendungslandschaften der Kunden («Application Services») sowie den Betrieb der IT-Systeme («Managed Services») in der Enterprise Cloud. Zudem wird auf »C Level« (Geschäftsleitungsebene) Strategie-, Management- und Transformationsberatung angeboten. Mit diesem Gesamtportfolio begleitet die Gruppe die Kunden ganzheitlich auf ihrem Weg zu intelligenten, vernetzten, durch Fortschritt und Innovation geprägten Unternehmen.

Strategische Partnerschaften

Die Partnerschaft mit SAP steht im Zentrum unseres Tagesgeschäfts. Auch mit Microsoft verbindet uns eine immer engere Partnerschaft. 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 innovativen 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?



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. Über diese Aktivitäten hatten wir zunächst im Rahmen von sehr komprimierten nicht-finanziellen Konzernklärungen berichtet. Leitlinien dafür lieferten uns vor allem die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen, nicht jedoch explizite Rahmenwerke und Standards für Nachhaltigkeitsberichte. Von dieser Praxis hatten wir im zurückliegenden Berichtsjahr Abstand genommen und erstmals für unser Geschäftsjahr 2020/21 einen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex vorgelegt.

Im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 haben wir unser Engagement im Hinblick auf Nachhaltigkeit deutlich erweitert und zudem bereits fest in unserer Gruppenvision verankert: »Wir arbeiten nachhaltig und unterstützen unsere Kunden auf dem Weg dorthin mit unseren digitalen Möglichkeiten«. Darüber hinaus unterstreichen wir mit unserer Gruppenvision – neben vier weiteren Kernelementen ohne direkten Bezug zu Nachhaltigkeit – auch dies: »Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einer großartigen Kultur des Miteinanders, in der sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit widerspiegeln«.

Damit hat unsere Mission »Wir steigern die Wettbewerbsfähigkeit unsere Kunden in einer digitalen Welt« einen

sehr bedeutenden »Überbau« erhalten. Auch in unserer Unternehmensstrategie haben wir im Berichtsjahr 2021/22 Nachhaltigkeit als einen von insgesamt zehn strategischen Eckpfeilern fest verankert. Mit »sustainability@allforone« wurde dazu außerdem eine strategische Initiative gestartet. Daraus wird ersichtlich, dass sich Nachhaltigkeit bereits jetzt durch sämtliche strategische Grundpfeiler der All for One Group zieht. Damit wurde zudem eine umfassende Basis geschaffen, um eine dedizierte Nachhaltigkeitsstrategie auszuarbeiten.

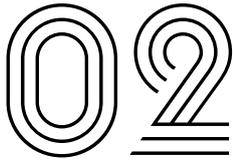
Nachhaltigkeitsmaßnahmen setzen wir primär in diesen internen Handlungsfeldern um:

- Ökologische Nachhaltigkeit
- Soziale Nachhaltigkeit
- Sustainability Accounting und Reporting
- Corporate Digital Responsibility

Die Grundlagen dazu liefert uns auch weiterhin die Wesentlichkeitsanalyse aus unserem Geschäftsjahr 2020/21, über die wir in Kapitel 2 näher berichten.

Zudem haben wir Nachhaltigkeit als bedeutendes Innovationsfeld identifiziert. Daher sind wir hier zunehmend auch extern in Richtung unserer Kunden tätig. Über beide Perspektiven, interne wie externe Handlungsfelder, berichten wir eingehend in den folgenden Kapiteln.

Zur weiteren Untermauerung der hohen Bedeutung, die wir Nachhaltigkeit heute und in der Zukunft beimessen, orientieren wir uns auch im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 über den Deutschen Nachhaltigkeitskodex hinaus auch an den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative sowie am Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte. Aufgrund unseres vom Kalender abweichenden Geschäftsjahres setzen wir im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 erstmals auch die Anforderungen der EU-Taxonomie um und berichten dazu entsprechend.

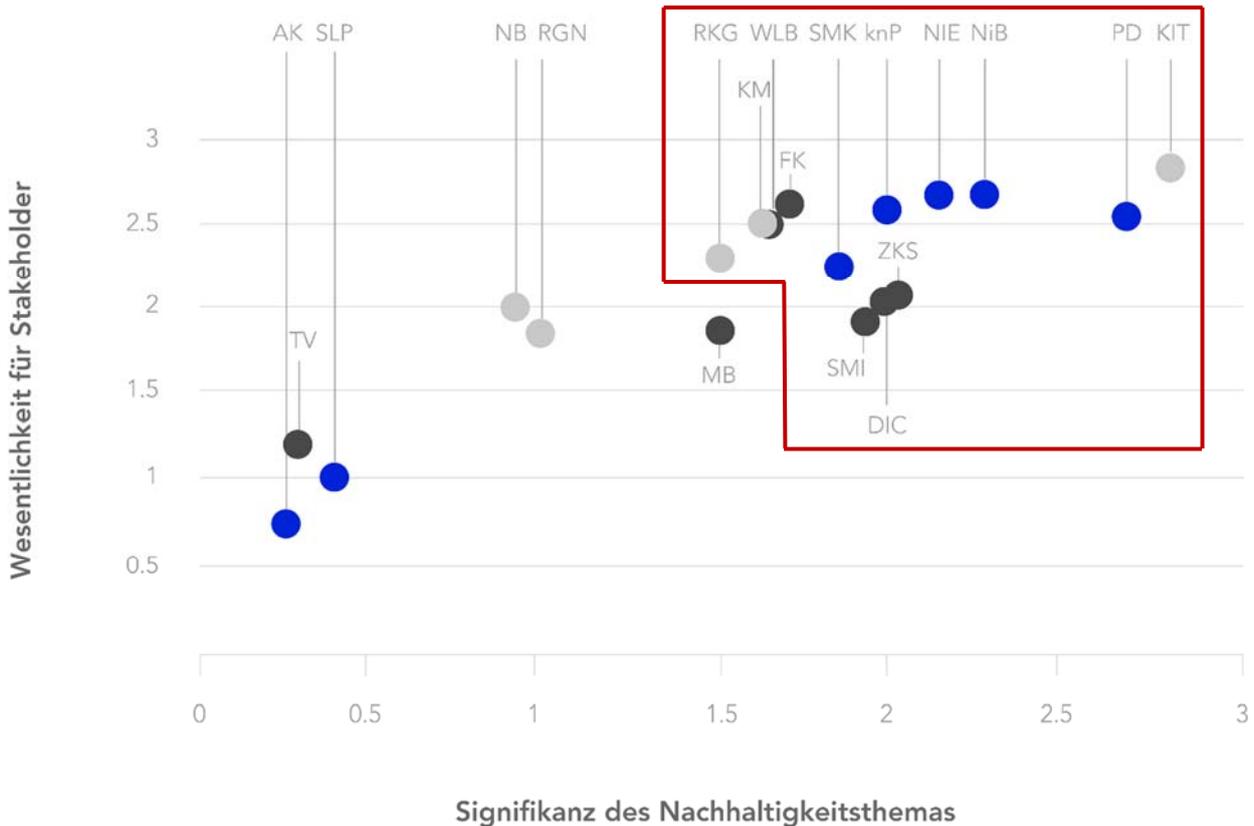


STRATEGIE// WESENTLICHKEIT

Im zurückliegenden Geschäftsjahr 2020/21 hatten wir eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse mit dem Ziel durchgeführt, die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte für die All for One Group zu identifizieren. Einzelheiten zum

Vorgehen können Kapitel 2 des Nachhaltigkeitsberichts 2020/21 entnommen werden. Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse 2020/21 erachten wir auch für unser aktuelles Berichtsjahr 2021/22 für unvermindert relevant.

Demnach beruht die Bestimmung der Wesentlichkeit ausgewählter Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der drei Bereiche »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«, »Soziale Nachhaltigkeit und Governance« und »Interne ökologische Nachhaltigkeit« auf der Befragung interner und externer Stakeholder unter Bezugnahme auf die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf die All for One Group (Outside-In-Perspektive) sowie umgekehrt die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Inside-Out-Perspektive). Untenstehend sind die Ergebnisse aus dem Vorjahr grafisch illustriert. Im rot eingerahmten Bereich sind Themenkomplexe abgebildet, welche die höchste Wesentlichkeitseinschätzung erhalten hatten.



Interne ökologische Nachhaltigkeit

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

Nachhaltigkeit im Kundengeschäft

- PD: Eigene Produkte zu Nachhaltigkeit

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

Interne soziale Nachhaltigkeit und Governance

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

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

KONSEQUENZEN AUS DEN ERGEBNISSEN

Handlungsfeld »Nachhaltigkeit im Kundengeschäft«

Sämtliche befragte Stakeholdergruppen messen der Auswirkung von Nachhaltigkeitsaspekten für das Kundengeschäft der All for One Group große Bedeutung bei. Hier haben wir signifikante Wirkung und tragen eine entsprechend große Verantwortung. Aus interner Perspektive bietet sich gleichzeitig das Potenzial, unser Leistungsportfolio um spezifische Nachhaltigkeitsleistungen zu erweitern, Bestandskunden mit einem erweiterten Angebot tiefer zu durchdringen und neue Kunden hinzuzugewinnen. Inwieweit es uns gelingt, die Nachfrage nach Sustainability Lösungen zu erfüllen, kann die künftige Ertragslage erheblich beeinflussen. In diesem Zusammenhang wird auch die Förderung nachhaltiger Innovation insbesondere von Partnern und Investoren als bedeutend erachtet. (Outside-in Perspektive).
Zugleich bietet dieser Bereich die größten Chancen, proaktiv einen positiven Beitrag zu leisten, indem wir unsere Kunden mit unseren Leistungen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten. So können wir in erheblichem Maße zur Energie- und Ressourceneffizienz unserer Kunden und somit auch zur Reduktion der Treibhausgasemissionen beitragen. (Inside-out Perspektive)

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. Diese sollten mögliche Risiken (etwa Projektrisiken) deutlich überwiegen. Durch unsere Arbeit im Berichtsjahr 2021/22 an der Erweiterung unseres Portfolios fokussiert auf Nachhaltigkeitsdienstleistungen hat sich diese Einschätzung mit Blick auf die vermehrte Resonanz aus dem Kundenmarkt in Teilen bereits bestätigt (vgl. Kapitel 10).

Handlungsfeld »Interne ökologische Nachhaltigkeit«

Im Themenbereich der internen ökologischen Nachhaltigkeit fokussieren wir unsere Ressourcenverbräuche durch die IT-Infrastruktur sowie die erzeugten

Treibhausgasemissionen im Bereich der Mobilität, Energieversorgung der Bürogebäude und Rechenzentren. Insbesondere unsere Kunden legen großen Wert auf den klimafreundlichen Betrieb unserer All for One Enterprise Cloud. Als Beratungsdienstleister ist bei uns die Anzahl der dienstlich bedingten Reisen, in erster Linie per Pkw, häufig aber auch per Flugzeug oder Bahn, sehr hoch. (Inside-out Perspektive)

Gleichzeitig ist unser Handlungsspielraum, die dadurch entstehenden Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu reduzieren beschränkt, da wir auf den direkten Kontakt zu unseren Kunden nicht verzichten können und wollen.

Sollten sich gesetzliche Auflagen im Bereich der Mobilität aufgrund des fortschreitenden Klimawandels verschärfen, hätte das bedeutende Konsequenzen für unser aktuelles Geschäftsmodell. (Outside-in Perspektive).

Daher sehen wir hier eine besondere Herausforderung für die zukünftige Ausgestaltung unserer Geschäftstätigkeit. Zudem wird vorliegendes Handlungsfeld nicht unerheblich von Technologien außerhalb unseres direkten Einflusses bestimmt, deren Verfügbarkeit und 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 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. Entsprechend messen insbesondere interne Stakeholder diesen Aspekten eine hohe Bedeutung bei. So sind wir uns bewusst, wie umfassend die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf eben jene Anspruchsgruppen haben. (Inside-out Perspektive)

Die zusätzliche Analyse des Entwicklungsstands der Themen in der All for One Group 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. Unsere Fähigkeit, den Anforderungen der Stakeholder zu entsprechen ist daher entscheidend dafür, ob es uns gelingt, ausreichend Personal beschäftigen und qualifizieren zu können. Dies ist wiederum maßgeblich für die Leistung, welche wir für unsere Kunden erbringen können. (Outside-in Perspektive)
Wir schätzen die Entwicklung in diesem Handlungsfeld insgesamt am weitreichendsten ein und sehen gute Chancen, in vergleichsweise kurzer Zeit auch weiterhin bedeutende Fortschritte zu erzielen.



STRATEGIE//

ZIELE

Im Nachgang an unsere im Berichtsjahr 2020/21 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns im aktuellen Berichtsjahr – wie geplant – eingehend mit Vision, Mission, Strategie und Zielen in puncto Nachhaltigkeit auseinandergesetzt.

Nachhaltigkeit fest in unserer Gruppenvision verankert

»Wir arbeiten nachhaltig und unterstützen unsere Kunden auf dem Weg dorthin mit unseren digitalen Möglichkeiten«. Im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 haben wir einen weiteren bedeutenden Meilenstein in puncto Strategie und Ziele erreicht. So konnten wir Nachhaltigkeit fest in unserer Gruppenvision verankern, mit derselben Wertigkeit, wie 5 weitere Kernelemente. Damit zeigen wir nicht nur Stakeholdern klar, wofür wir stehen. Vielmehr dient uns die Verankerung in unserer Gruppenvision auch zur weiteren Ausrichtung unserer Strategie und Ziele in puncto Nachhaltigkeit sowie zur Priorisierung von Maßnahmen und Ressourcen zur Zielerreichung.

Nachhaltigkeitsziele und »Sustainable Development Goals« der Vereinten Nationen

Bei vorgenannten Schritten haben wir uns auch an den »Sustainable Development Goals« der UN orientiert. Während wir alle 17 Ziele als wichtig für die globale Entwicklung erachten, haben wir gemäß der Empfehlung der UN diejenigen Ziele für uns herausgearbeitet, auf die wir mit unserer Geschäftstätigkeit direkt Einfluss haben und einen positiven Impact leisten können. Von besonderer Bedeutung für uns sind dabei unsere Auswirkungen auf das Erreichen der Klimaziele sowie unser Beitrag zu sozialen Aspekten wie Gesundheit, Chancengleichheit, Diversität und Bildung. Einzelheiten zu unserem Engagement können auch unserer Homepage ([All for One Group - Sustainable Development Goals](#)) entnommen werden.

Ziel: anerkannter Beratungs- und Digitalisierungspartner für »Sustainable Services & Solutions«

Nachhaltigkeit und unsere Rolle als Exemplar und Enabler für Diversität, Multikulturalität und Klimaneutralität hatte für uns bisher primär eine nach innen gerichtete Perspektive. Seit dem Geschäftsjahr 2021/22 haben wir unsere Bemühungen im Bereich der Klimaneutralität um eine nach außen gerichtete Perspektive ergänzt, mit der wir auf unsere rund 3.000 Kunden zielen, die wir als Digitalisierungs- und Transformationspartner bei der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit unterstützen. Dabei werden zunehmend Lösungs- und Leistungsangebote für mehr Nachhaltigkeit angefragt. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, unser Portfolio an »Sustainable Services & Solutions« gezielt auszubauen und in der Rolle eines »Enablers« unsere Kunden mit maßgeschneiderten Lösungen zu mehr Nachhaltigkeit zu befähigen. Im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone« haben wir hier im aktuellen Berichtsjahr bedeutende Fortschritte erzielt und neben wichtiger Grundlagenarbeit bereits erste Co-Innovationsprojekte mit Kunden gestartet.

Für das Berichtsjahr 2021/22 hatten wir uns vereinzelt qualitative Ziele wie beispielsweise die Erarbeitung eines ersten Serviceangebots und Gewinnung erster Kunden gesetzt und bereits erreicht. Detailliertere Zielformulierungen werden aktuell für das Geschäftsjahr 2022/23 erarbeitet. Diese sollen die Ausarbeitung unseres Leistungsangebots zusammen mit strategischen Partnern priorisieren und unsere Fortschritte in diesem Bereich besser messbar machen. Näheres dazu erläutern wir in Kapitel 10. Den Zielen im Bereich »Sustainable Services & Solutions« messen wir höchste Priorität bei, da deren Erreichung direkte Konsequenzen für unsere künftige Geschäftsentwicklung hat. Um uns als anerkannter Anbieter von Nachhaltigkeitslösungen am Markt etablieren zu können, stellen wir zudem die dazu erforderlichen Ressourcen bereit.

Ziel: energieeffizienter arbeiten, Ressourcenverbrauch senken und klimaneutral werden

Wir wollen Treibhausgasemissionen vor allem reduzieren, statt nur zu kompensieren. Auch hier haben wir im Rahmen unserer strategischen Initiative »sustainability@allforone« im aktuellen Berichtsjahr wesentliche Fortschritte erzielt. So haben wir erneut gezielte Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Energieeffizienz und zur Senkung des Ressourcenverbrauchs initiiert. Im Abschnitt »Nachhaltigkeitsaspekte – Umwelt« berichten wir dazu eingehend. Zudem haben wir unser Sustainability Accounting und Reporting deutlich ausgebaut und verfeinert sowie unsere Systemgrenzen erweitert. Im Zuge von

Unternehmenskäufen bilden wir für 2021/22 zudem einen deutlich erweiterten Konsolidierungskreis ab (vgl. Abschnitt »Allgemeine Informationen«). Auf dieser Basis konnten wir hinreichend belastbare Grundlagen erarbeiten, um zukünftig ausgehend von einem sinnvollen Referenzjahr ohne übermäßige Sondereffekte (vor allem: »Covid-19«) konkrete Reduktionsziele zu fassen und laufend zu überwachen. Quantitative Ziele zu formulieren, ist für uns von großer Bedeutung, um die ökologisch verträgliche Entwicklung der All for One Group voranzubringen und für unsere Kunden weiterhin ein attraktiver Dienstleister zu bleiben.

Ziel: Wissen und Kompetenz zu Nachhaltigkeit aufbauen und zum Vorbild für andere werden

Mit der Verankerung in unserer Gruppenvision verdeutlichen wir gleichfalls ein weiteres Ziel in puncto Nachhaltigkeit: Jeder von uns soll Nachhaltigkeit von innen heraus mit Überzeugung leben. Dies soll in unseren Geschäftsabläufen genauso wie in unserer Diversität und unserer Geschäftsentwicklung sichtbar werden. Als Bindeglied zwischen nachhaltigen Ökosystemen wollen wir in unserer Branche Zeichen setzen und den Wandel in Richtung mehr Nachhaltigkeit maßgeblich mitgestalten. Da die Nachhaltigkeits-transformation der All for One Group von Beginn an maßgeblich von der Belegschaft mitgetrieben wurde, stufen wir den Handlungsbedarf hier als vergleichsweise gering ein. Daher verfolgen wir diese Ziele zwar mit dem notwendigen Nachdruck, stufen deren Priorität im Vergleich zu anderen bereits genannten Zielen jedoch geringer ein.

Zur besseren Absicherung unserer Zielerreichung haben wir über vorgenannte strategische Initiative »sustainability@allforone« hinaus eine gruppenweite Sustainability Roadshow mit Stopps in mittlerweile nahezu allen »Reporting Units« durchgeführt. Zudem informieren wir regelmäßig in unserem Intranet über die verschiedensten Aspekte von Nachhaltigkeit, um per kritischer Auseinandersetzung vermehrt Bewusstsein zu schaffen. Auch bei den regelmäßig stattfindenden Startertrainings zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter steht Sustainability nunmehr fest mit auf der Agenda. Im direkten Dialog schärfen wir so unser gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit auch gruppenweit und sorgen vermehrt für einen möglichst ganzheitlichen Blick auf die vielfältigen Facetten von Sustainability. Quantitative Ziele hierfür haben wir bis dato noch nicht formuliert.

Ziel: mehr Diversität und Chancengleichheit

»Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einer großartigen Kultur des Miteinanders, in der sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit widerspiegeln«. Auch hier zeigen wir mit unserer im aktuellen Berichtsjahr neu

ausgearbeiteten Gruppenvision, wofür wir stehen. Um Diversität und Multikulturalität in der All for One Group stärker zu leben, wollen wir das Potenzial von Vielfalt allen Mitarbeitern verdeutlichen. Über Maßnahmen zur Förderung der Diversität berichten wir eingehend in Kapitel 15.

Wir setzen auf partizipative Prozesse und Projekte und achten dabei auf diverse Besetzungen, sodass Vielfalt in der Zusammenarbeit kontinuierlich erfahren, gefördert und gelebt wird. Das genießt in der All for One Group höchste Priorität, da der Mensch stets im Mittelpunkt steht. Nur so können wir sicherstellen, allen Mitarbeitern ein zufriedenstellendes Arbeitsumfeld für deren Selbstverwirklichung bieten zu können. In puncto Diversität haben wir uns zudem klar quantifizierte Ziele gesetzt und verfolgen diese sehr genau. Auch darüber berichten wir eingehend in Kapitel 15.

Laufende Überwachung und Erfolgskontrolle

Die Zielerreichung der Initiative

»sustainability@allforone« wird durch einen gesondert formierten Lenkungsausschuss kontrolliert. Diesem gehört auch der Vorstand an. In diesem Rahmen werden auch Kenngrößen und Leistungsindikatoren entwickelt, die zur Planung, Überwachung und Steuerung der ESG Maßnahmen dienen sollen. Als Basis dazu fungieren die unter Punkt 7 erläuterten Kenngrößen. Die eigentliche Steuerung und Überwachung der ESG Maßnahmen erfolgt – unter Anwendung der zuvor festgelegten Kenngrößen – außerhalb der strategischen Initiative innerhalb unserer Nachhaltigkeitsorganisation, an deren Spitze ein Vorstand steht (Vorstandsressort Sustainability).



STRATEGIE//

TIEFE DER WERT-SCHÖPFUNGSKETTE

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

Vorgelagerte Lieferkette stark durch »Intellectual Property« bestimmt

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 von weltweit führenden Softwareunternehmen wie SAP und Microsoft. Unsere Beschaffung ist daher in hohem Maße von »Intellectual Property« in Form von Cloud Subscriptions und Softwarelizenzen sowie Softwarewartung geprägt. Darüber hinaus wird unsere Lieferkette vor allem durch den Einkauf von Datacenter CoLocation Services, Hardware zur Ausstattung unserer (Miet-)Rechenzentren und unserer Office Arbeitsplätze sowie zur Beschaffung von Fahrzeugen für unseren Fuhrpark geprägt. Die Einkäufe 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.

Due-Diligence-Prozesse, Steuerung, Risiken und Ziele unserer Lieferkette

Lieferkette des Konzerns		
in Mio. EUR	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Beschaffungsvolumina	209	185
davon entfallen (in %)	80	84
auf Anzahl der Lieferanten	114	86

Vorstehend aufgeführte Entwicklung ist wie folgt einzuordnen: Unsere Aktivitäten zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten konzentrieren sich überwiegend auf 114 Lieferanten (2020/21: 86), auf die 80% (2020/21: 84%) unserer Beschaffungsvolumina von 209 Mio. EUR (2020/21: 185 Mio. EUR) entfallen. Diese Lieferanten, darunter SAP und Microsoft, haben selbst umfassende eigene Nachhaltigkeitsstandards implementiert oder unterliegen als große Kapitalgesellschaften denselben gesetzlichen Bestimmungen in puncto Nachhaltigkeit wie wir selbst.

Die hohe Konzentration unserer Beschaffungsvolumina auf eine überschaubare Anzahl von Lieferanten erleichtert das Monitoring der Lieferkette in puncto Nachhaltigkeitsentwicklungen erheblich. Mögliche Fehlentwicklungen lassen sich so rasch identifizieren. Trotz der Unternehmenszukäufe im aktuellen Berichtsjahr weist unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette weiterhin eine geringe Tiefe auf.

Weniger Risiko – Lieferanten sorgfältig auswählen

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 von Bedeutung. So wählen wir unsere Lieferanten besonders 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 Hardwareinvestitionen spielen höchste Energieeffizienzstandards eine wichtige Rolle.
- Wir fassen möglichst viele Einzelbeschaffungsvorgänge zusammen, um Transportwege zu verkürzen und den Einsatz von Verpackungsmaterial zu reduzieren.
- Zur Reduktion der Transportwege beauftragen wir primär Lieferanten aus dem jeweiligen Inland und haben im aktuellen Berichtsjahr beim Bezug ausgewählter Betriebsmittel (»C Teile«) – wo immer sinnvoll möglich – auf regional ansässige Partner umgestellt.
- Für unsere Lieferanten ist meist der Geltungsrahmen der jeweils nationalen Gesetzgebung maßgeblich. Dieser liefert uns eine bessere Absicherung gegen mögliche Verstöße gegen die Einhaltung von sozialen Standards innerhalb unserer Lieferkette.
- Wir leben Nachhaltigkeit in der Lieferkette aktiv vor und beteiligen uns dazu an ESG-Initiativen und Projekten unserer Geschäftspartner (Bsp.

»UnitedVARs, improve living conditions for Children in Eastern Europe« (<https://www.united-vars.com/en/company/csr-project-ukraine-romania>). 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.

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 vorgelagerten Lieferkette erfolgen, sind uns auch im aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt geworden. 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 und auch innerhalb ihrer eigenen Lieferkette einhalten. Die Einhaltung sichern wir zudem durch punktuelle Überprüfungen ab. Über unseren »Code of Conduct« berichten wir eingehend in Kapitel 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. Maßgeblich für diese Einschätzung ist eine grobe Analyse und deren Plausibilisierung außerhalb unseres etablierten Risikomanagementsystems.

Die Konkretisierung unserer Pläne hinsichtlich einer durchgängigen Kontrolle der Nachhaltigkeitsbelange unserer Lieferkette erfolgt aktuell im Einklang mit unseren Vorbereitungen auf das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (vgl Kapitel 20).

Nachgelagerte Wertschöpfungskette – starke industrielle Kundenbasis

Unsere Kundenbasis umfasst über 3.000 Unternehmen, überwiegend im deutschsprachigen Raum sowie in Polen. Insbesondere für unsere starke industrielle Kundenbasis nehmen Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend eine Schlüsselrolle ein. Entlang unserer »one idea ahead«-Maxime wollen wir in puncto Nachhaltigkeit die Rolle eines Impulsgebers einnehmen und vermehrt zur nachhaltigen Entwicklung unserer Kunden beitragen. 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 ausübt und die Nachhaltigkeitsentwicklung innerhalb der gesamten Lieferkette, d.h. auch bei den Kunden unserer Kunden, stärken kann (vgl. Kapitel 10).

Für 2021/22 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, eine verbesserte Datengrundlage zu schaffen, um innerhalb der nächsten beiden Berichtsjahre in unserem Kundenvorteilsprogramm EDGE/4 besonders nachhaltigkeitsrelevante Angebote fest zu verankern. Hierbei konnten wir bereits bedeutende Fortschritte erzielen. Um unsere nachgelagerte Wertschöpfungskette mit Nachhaltigkeitsangeboten besser zu durchdringen, haben wir unser Kundenvorteilsprogramm EDGE/4 zu einem Kundeninnovationsprogramm weiterentwickelt. Auf dieser Basis konnten wir bereits erste Testangebote platzieren (etwa »Sustainability Selfcheck«) und neben weiterer wichtiger Grundlagenarbeit erste »Co-Innovation« Projekte mit Kunden starten

PROZESSMANAGEMENT

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



PROZESS- MANAGEMENT// VERANTWORTUNG

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeit in der All for One Group obliegt dem Vorstand. Das Ressort »Sustainability« liegt bei Michael Zitz (Vertriebsvorstand, seit Nov. 2022 Co-CEO). Da wir Nachhaltigkeit jedoch ganzheitlich denken und leben, gestalten alle drei Vorstände maßgeblich die Entwicklung mit und stellen sicher, dass Nachhaltigkeit in unserer Vision, in unserer Mission genauso wie in unserer Strategie einen hohen Stellenwert erfährt. Die zentrale operative Verantwortung für Nachhaltigkeit in der All for One Group liegt bei der Bereichsverantwortlichen für People & Culture. Sie verantwortet zudem die Corporate Social Responsibility Aktivitäten und berichtet in dieser Funktion regelmäßig an den Vorstand, an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats sowie an das gesamte Aufsichtsgremium. Um unsere Strategie und unsere Ziele im Hinblick auf Nachhaltigkeit forciert voranzutreiben (vgl. Kapitel 3), haben wir im Geschäftsjahr 2020/21 zudem ein Team aus Sustainability Managern aufgebaut, das direkt an die Bereichsverantwortliche für People & Culture berichtet.

Auch mit der im Geschäftsjahr 2021/22 gestarteten strategischen Initiative »sustainability@allforone« wollen wir unsere Strategie in puncto Nachhaltigkeit schneller vorantreiben. In der All for One Group nutzen wir das Format der strategischen Initiative zum Aufbau strategischer Geschäftsfelder oder für grundlegende strategische Weiterentwicklungen. Mit »sustainability@allforone« bündeln wir sämtliche Nachhaltigkeitsaktivitäten der verschiedenen Konzerneinheiten in einem gemeinsamen Projekt. Dabei ist die

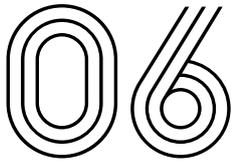
Arbeit in folgende fünf Themenbereiche (»Workstreams«) gegliedert: »Ökologische Nachhaltigkeit«, »Soziale Nachhaltigkeit«, »Accounting, Reporting, Zertifizierung«, »Corporate Digital Responsibility« und »Sustainable Services & Solutions«. Die Programmleitung der Initiative berichtet über die Fortschritte an einen sechsköpfigen Lenkungsausschuss.

Durch die große Bandbreite an Themen, die innerhalb der Initiative bearbeitet werden, ist die operative Umsetzung auf verschiedene Bereiche der All for One Group aufgeteilt. Gemeinsam mit Mitarbeitern aus den Bereichen Facility Management, Fleet Management und Verantwortlichen für die Rechenzentren arbeitet das Sustainability Team an der ökologischen Nachhaltigkeit, während der Themenkomplex soziale Nachhaltigkeit hauptsächlich in Kooperation mit People & Culture umgesetzt wird. Für Corporate Digital Responsibility ist der Datensicherheitsbeauftragte der All for One Group involviert. Die operative Verantwortung für den Bereich Accounting, Reporting, Zertifizierung liegt dagegen direkt beim Team Sustainability in Zusammenarbeit mit den Bereichen Corporate Finance und Investor Relations. Der Workstream Sustainable Services & Solutions hingegen wird aufgrund seiner großen Themenvielfalt von zahlreichen Mitarbeitern aus verschiedenen Konzerneinheiten bearbeitet.

Mit allen vorgenannten Schritten und Maßnahmen und vielen weiteren wollen wir sicherstellen, dass Nachhaltigkeit heute genauso wie in naher und in ferner Zukunft stets einen gebührenden Stellenwert bei der All for One Group einnimmt und bei allen Weichenstellungen mit bedacht wird. Gleichfalls dienen vorgenannte Prozesse, Maßnahmen und Schritte auch dazu, der immer höheren Regeldichte an Gesetzen, Bestimmungen und Verordnungen in puncto Nachhaltigkeit stets zu entsprechen und die Risiken von Verstößen gegen diese wirkungsvoll zu reduzieren (vgl. Kapitel 20).

In dem Prozess, Nachhaltigkeit in der All for One Group strategisch zu entwickeln und zu verankern, ist uns eine partizipative Herangehensweise wichtig. Die Mitarbeit in der strategischen Initiative »sustainability@allforone« steht daher sämtlichen Kollegen offen. Auch zu punktuelltem Engagement im Bereich Nachhaltigkeit wird aufgerufen. Für uns beinhaltet die Teilhabe am Prozess außerdem, für nachhaltigkeitsrelevante Themen in ihrer gesamten Vielfalt zu sensibilisieren, Eigenverantwortung eines jeden zu

stärken und die Transparenz auch über den bereits hohen Informationsgehalt dieses Nachhaltigkeitsberichts weiter zu steigern.



PROZESS- MANAGEMENT// REGELN UND PROZESSE

Im Berichtsjahr 2021/22 haben wir Nachhaltigkeit fest in unserer Gruppenvision verankert. Damit haben wir eine wichtige Basis geschaffen, um unsere Managementsysteme und Prozesse um relevante Facetten von Nachhaltigkeit zu erweitern und Sustainability so auch in unserem operativen Geschäft fest einzubetten. Folgende Elemente sind dabei besonders bedeutsam:

Chancen- und Risikomanagementsystem

Die All for One Group wird werteorientiert geführt und nutzt ein umfassendes Chancen- und Risikomanagementsystem, um Chancen zu realisieren und die Auswirkungen von Risiken zu begrenzen. Dazu haben wir eine umfassende Prozessorganisation mit den drei Säulen Chancen- und Risikomanagementsystem, Compliance-Managementssystem sowie Internes Kontrollsystem fest in unserer Gruppe etabliert. Einzelheiten sind dem aktuellen Geschäftsbericht zu entnehmen. Die Risikoeinschätzung im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stützt sich auf die Methodik des gruppenweiten Risikomanagementsystems, in dem auch Nachhaltigkeitsaspekte eingebunden sind.

»Code of Conduct«

Unser »Code of Conduct« enthält unsere Normen für ein gesetzeskonformes und stets einwandfreies Verhalten. Er ist dazu in unserem Tagesgeschäft fest verankert.

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 besteht die Möglichkeit, eigene Themen vorzuschlagen oder auch nach qualitativer Prüfung selbst anzubieten. Durch die Einführung eines weiteren Moduls möchten wir in Zukunft auch einen Soll-Ist-Abgleich des Lernstandes für eine passende, zielgerichtete Personalentwicklung erhalten. Im Rahmen unserer »Leadership Warm Ups« nutzen wir zudem fest verankerte Round Tables, bei denen wir zweimal im Jahr in gemischten Teams aus Führungskräften und Experten die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter beleuchten, um dazu konkrete Maßnahmenpläne zu fassen und umzusetzen.

Laufbahnmodell

Durch unser Laufbahnmodell schaffen wir Transparenz und Klarheit über mögliche Karriereschritte in der gesamten Gruppe. Darin ist für jeden ersichtlich, welche Laufbahnschritte möglich sind und was dafür getan werden muss. Mit derart objektiven Standards fördern wir Fairness und Gleichberechtigung.

Lieferkettensorgfalt

Um unserem ganzheitlichen Gedanken von Nachhaltigkeit Sorge zu tragen, haben wir uns klare Vorgaben für die Auswahl unserer Lieferanten und Produkte (hier: C-Produkte, d.h. Verbrauchsmaterial) gesetzt. Bei Beschaffungen werden – wann immer sinnvoll möglich – regionale Anbieter ausgewählt. Bei den Produktkriterien achten wir möglichst immer auf Punkte wie Fair Trade, Recyclinganteil bzw. -fähigkeit, Bio, Umweltverträglichkeit und Regionalität. An weiteren Vorgaben und Maßnahmen mit Blick auf die Nachhaltigkeit innerhalb unserer Lieferkette arbeiten wir im Rahmen unserer Vorbereitungen auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Nachhaltigkeitsbeauftragte

Neue Leistungsangebote genauso wie neue Prozesse und Strategien durchlaufen im Vorfeld ihrer Einführung bei uns stets verschiedene Instanzen. Mit der Formierung des »Team Sustainability« im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 wurde eine Monitoring Instanz geschaffen, die im Vorfeld von relevanten Vorhaben auch für Nachhaltigkeitsaspekte sensibilisiert, so dass auch diese bei den zu treffenden Entscheidungen mit einbezogen werden.

Sensibilisierung und Aufklärung

Hinter unserer internen Aufklärungsarbeit verbergen sich wichtige Programme, um ein gruppenweit gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit zu vermitteln und nachhaltiges Verhalten zu leben. Mit einer Roadshow »sustainability@allforone« durchlaufen wir alle Gesellschaften. Zusätzlich sensibilisieren wir etwa mit Bereitstellung von E-Learnings im Intranet, mit interner

Communityarbeit und vielen kleinen Veranschaulichungsprojekten.

Strategische Initiative »sustainability@allforone«

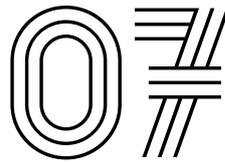
Das Format »Strategische Initiative« dient uns in der All for One Group zur Bearbeitung von wesentlichen Themen, die direkt unsere Vision, unsere Mission oder unsere Strategie betreffen. Geplant und durchgeführt wird eine strategische Initiative in Form eines mehrjährigen Projekts, ausgestattet unter anderem mit einer Programmleitung und einem Steuerungsausschuss. Mit der strategischen Initiative »sustainability@allforone« werden fünf für uns zentrale Themenfelder der Nachhaltigkeit bearbeitet und kontinuierlich in die Unternehmensprozesse eingebunden. Details sind in Kapitel 5 nachzulesen.

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 Wertgefüge des 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 Management System OKR (Objectives and Key Results) bietet uns die Möglichkeit, uns auf klare Ziele zu fokussieren, die Einbindung von Mitarbeitern zu stärken und unsere Zielerreichung transparent zu machen. Dieses Instrument wollen wir zukünftig auch für die Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsziele nutzen.



PROZESS- MANAGEMENT// KONTROLLE

Nachhaltig wachsen entlang finanzieller und nichtfinanzieller 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 finanziellen auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. 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. Zudem erfolgt ein laufendes Monitoring der nichtfinanziellen Steuerungsgrößen hinsichtlich ihres Einflusses 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 ausgewählte nichtfinanzielle Steuerungsgrößen im kommenden Geschäftsjahr veröffentlichen wir jeweils getrennt nach Konzern und Mutterunternehmen im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts sowie in Kapitel 15 dieses Nachhaltigkeitsberichts.

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

NICHTFINANZIELLE STEUERUNGSGRÖßEN

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. Für das aktuelle Geschäftsjahr 2021/22 berichten wir zu »Diversity« erstmals auch in Form weiterer Kennzahlen mit Blick auf deren zukünftige Nutzung als Steuerungsgrößen (vgl. dazu Kapitel 15).

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 Sollarbeitstage einer Berichtsperiode).

Über die konkrete Entwicklung vorgenannter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren berichten wir thematisch zugeordnet in den nachstehenden Abschnitten. Dabei erläutern wir auch weitere Kennzahlen zu unserer Nachhaltigkeitsentwicklung wie beispielsweise »Datacenter Sustainability Index« oder »Mobility Index«. Zur Feinststeuerung kommen auf der Ebene von Tochterunternehmen, Abteilungs- und Teamleitungen zudem weitere nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zum Einsatz.

KENNZAHLENSYSTEM DEUTLICH AUSGEBAUT

Im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 haben wir unser Kennzahlensystem deutlich erweitert und arbeiten mit knapp 200 Datenpunkten an der Quantifizierung und Qualifizierung unserer Nachhaltigkeitsperformance. Diese Kennzahlen sind in die Themenbereiche Facility Management, Fleet Management, People, Procurement und Emissionen gegliedert und wurden für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erstmals in Teilen im

Rahmen des regelmäßigen Group Reporting (»Sustainability Reporting Package«) erhoben. Damit haben wir eine gute Grundlage geschaffen, um künftig einzelne Kennzahlen in Steuerungsgrößen inklusive Zielsystem für unser Nachhaltigkeitsmanagement zu überführen.

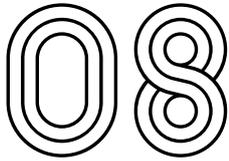
GRI SRS-102-16: WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN DER ORGANISATION

Das Ansehen, welches 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 weiterhin als verantwortungsbewusste und vertrauenswürdige Unternehmensgruppe wahrgenommen werden. Kunden und Geschäftspartner dürfen darauf vertrauen, dass jeder Mitarbeiter ethisch, zuverlässig und rechtschaffen handelt. Die Reputation unseres Unternehmens, aber auch jedes Einzelnen hängt davon ab. Daher hat der Vorstand zusammen mit Mitarbeitern verschiedenster Fachbereiche ein »Group Governance Modell« entwickelt und gruppenweit etabliert (vgl. Abschnitt »Group Governance Modell« im zusammengefassten Lagebericht). Wichtige Eckpfeiler dieses Modells sind unser Chancen- und Risikomanagementsystem, unser Compliance-Managementsystem und unser Internes Kontrollsystem, unser »Code of Conduct« sowie unsere sieben Unternehmenswerte:

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

Demnach basiert unsere Unternehmenskultur auf Eigenverantwortung und gegenseitigem Vertrauen. Sowohl unsere Unternehmenswerte als auch unser »Code of Conduct« sind gruppenweit für jeden Mitarbeiter verpflichtend. Ihre Anwendung wird regelmäßig geschult. Im Rahmen von Workshops 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 unseres »Code of Conduct« werden zudem regelmäßig durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen begleitet.



PROZESS- MANAGEMENT// ANREIZSYSTEME

Das Vergütungssystem der All for One Group enthält die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsziele für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen. Über das im zurückliegenden Berichtsjahr 2020/21 vom Aufsichtsrat ausgearbeitete neue Vergütungssystem für den Vorstand berichten wir im Abschnitt »Vergütungspolitik« (vgl. Angaben zu GRI SRS 102-35). Dieses Vergütungssystem sieht vor, dass Nachhaltigkeitsziele in der Vergütung berücksichtigt werden können. Konkrete Nachhaltigkeitsziele für die Vergütung des Vorstands wurden vom Aufsichtsrat bis dato jedoch noch nicht gefasst.

Auch das Vergütungssystem für unsere Mitarbeiter befindet sich im Umbruch. Durch die schrittweise Einführung eines OKR basierten Management Systems (Objectives and Key Results) sollen die Mitarbeiter vermehrt in die Steuerung unserer Zielerreichung einbezogen werden. Die Ergänzung um ein nicht monetäres System sieht auch die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen vor. Jedoch wurden auch hier bis dato keine konkrete Nachhaltigkeitsziele gefasst.

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 zunehmend auch Elektro- 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

Ein weiteres Anreizsystem liefert unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm. Es trägt dazu bei, leichter die richtigen Kandidaten für eine offene Stelle zu finden. Mitarbeiter erhalten eine Prämie aus unserem Prämienkatalog, wenn die von ihnen empfohlenen Bewerber eingestellt werden. Dies kann eine Geldprämie, eine Sachprämie oder eine Kombination aus beidem sein.

GRI SRS-102-35: VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Aufsichtsrat legte im Januar 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand fest, welches von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. März 2021 gebilligt wurde (»Say on pay«). Das neue Vergütungssystem kommt erstmals für das Vorstandsmitglied Michael Zitz (Vertriebsvorstand seit Apr 2021, seit Nov 2022 Co-CEO) zur Anwendung. Die laufenden Verträge der Vorstandsmitglieder Lars Landwehrkamp (CEO, seit Nov 2022 Co-CEO) und Stefan Land (CFO) 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 sind auf www.all-for-one.com/reports_d abrufbar.

GRUNDZÜGE DES BISHERIGEN VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus den Vergütungsbestandteilen »Festvergütung« und »variable Vergütung« zuzüglich markt- und konzernüblicher »Nebenleistungen« sowie »Versorgungsaufwendungen«. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Gesamtvergütung.

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 nichtfinanzieller Zielkomponenten für Vorstandsmitglieder vorgesehen.

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

Im gesonderten Vergütungsbericht 2021/22 (vgl. 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.

VERANKERUNG VON NACHHATIGKEITSZIELEN IN DEN VERGÜTUNGSSYSTEMEN

Das neue Vorstandsvergütungsmodell sieht grundsätzlich auch Nachhaltigkeitsziele vor. Im Rahmen der vorgesehenen Neufassung der Vorstandsverträge für den Zeitraum ab Beginn des Geschäftsjahrs 2023/24 wird auch die Verankerung von konkreten Nachhaltigkeitszielen für einzelne Vorstandsmitglieder angestrebt.

Bei einigen unserer Mitarbeiter dürfte die weitere Umsetzung der Ergänzung des Vergütungssystems um ein OKR basiertes Management System (Objectives and Key Results) erstmals im Geschäftsjahr 2023/24 zu konkreten Nachhaltigkeitszielen führen. Unser OKR basiertes Management-System ist nicht Bestandteil unseres Vergütungssystems, sondern dient uns vielmehr als gesondertes Instrument zur Steuerung unserer Zielerreichung.

GRI SRS-102-38: VERHÄLTNIS DER JAHRESVERGÜTUNG

Zu den wesentlichen Ländern, in denen wir mit Blick auf die Gewinnung dort ansässiger Kunden mit eigenen Betriebsstätten präsent sind, zählen neben Deutschland, Österreich, der Schweiz und Benelux seit dem aktuellen Berichtsjahr 2021/22 auch Polen (vgl. Geschäftsbericht, Konzernanhang, »Umsatzentwicklung nach Ländern«). Daher berichten wir zu den vorgenannten Ländern wie untenstehend aufgeführt. Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in Deutschland wurde direkt dem Vergütungsbericht für den Vorstand der All for One Group SE, Filderstadt / Deutschland entnommen. Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in den übrigen Ländern enthält ebenso alle fixen sowie alle erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile und Zusatzleistungen. Anstelle des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter (**Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.**) eines Landes haben wir den Durchschnitt gewählt. Teilzeitbeschäftigte wurden entsprechend ihres Beschäftigungsgrads anteilig berücksichtigt. Zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Durchschnitt der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (**Personalaufwand, inkl.**

Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.) mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person berichten wir wie folgt:

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresvergütung

(Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc. (ca. 15-30%))

	Verhältnis	Durchschnitt
Deutschland	7,9	99.940
Polen	6,9	41.388
Österreich	3,0	88.618
Schweiz	1,4	194.719
Benelux	2,9	81.947

Bezogen auf den Konzern der All for One Group Betrag die Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person das 9,0-fache des Medians (auch hier: Durchschnitt: 88.024 EUR) der Jahresgesamtvergütung (**Personalaufwand, inkl. Sozialabgaben, Vermögensbildung, etc.**) aller übrigen Beschäftigten des Konzerns.



PROZESS-MANAGEMENT//

BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN



Die unterschiedlichen Interessen unserer relevanten Stakeholder zu verstehen und in die wichtigen unternehmerischen Entscheidungen einzubeziehen, ist für uns selbstverständlich und Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Gemeinsam mit unserem Vorstand haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr 2020/21 **Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Partner und Lieferanten** als relevante Stakeholder

identifiziert. Auch im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 erachten wir diese Stakeholder als unvermindert relevant. Mit ihnen kommunizieren wir laufend im Rahmen von fest etablierten Formaten wie etwa Kundenforen, Webinaren, Investorenkonferenzen, Mitarbeiter-Calls und vielen weiteren. So hatten wir beispielsweise alle Stakeholder bei unserer Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt (vgl. Kapitel 2) und involvieren die verschiedenen Gruppen seither auf unterschiedliche Art und Weise in die Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Details sind untenstehend nach Anspruchsgruppen zusammengefasst nachzulesen.

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. Diese wurden im Rahmen der Stakeholderbefragung zur Wesentlichkeitsanalyse, internen Tiefeninterviews, Kundenworkshops und zahlreichen weiteren Formaten im Austausch mit Mitarbeitern ermittelt.

Kunden

Mit unseren Kunden stehen wir nicht nur über den direkten Kontakt, sondern auch über Kundenevents oder Messebesuche in ständigem Austausch. Zusätzlich dient der Bereich »Customer Success Management« der Bindung und Entwicklung unserer Stammkunden. 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.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hatten unsere Kunden folgende Punkte als besonders relevant für das **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

Für den kontinuierlichen Austausch zu expliziten Nachhaltigkeitsthemen sind wir im aktuellen Berichtsjahr neue Wege gegangen. Unser Mittelstandsforum ist ein regelmäßiges Event, bei dem sich Kunden umfassend über unser Portfolio informieren können. Bei der letzten Ausgabe im Mai 2022 haben wir erstmals Vorträge und Workshops zum Thema Nachhaltigkeit und wie diese in Unternehmen implementiert werden kann angeboten. Zudem haben wir unser Serviceportfolio in enger Abstimmung mit unseren Kunden um »Sustainable Services & Solutions« erweitert. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die wachsende Nachfrage nach Nachhaltigkeitsdienstleistungen zu verstehen und mit den passenden Angeboten darauf zu reagieren.

Ein weiteres Beispiel für die verstärkte Integration der Kundenperspektive sind die Co-Innovation Days im September 2022, bei denen die All for One Group gemeinsam mit Kunden Ansätze zu Themen wie »Sustainable Impact«, »Product Related Sustainability« oder »Sustainability Management Information System« erarbeitete. Die Ergebnisse waren so wertvoll für die Herangehensweise an Herausforderungen und die Entwicklung neuer Angebote im Bereich Nachhaltigkeit, dass sich aus den Co-Innovation Days ein regelmäßiges Format entwickelte.

Mitarbeiter

Eine besondere Position im Rahmen der Beteiligung von Anspruchsgruppen nehmen unsere Mitarbeiter ein, die nicht nur bei größeren Themen wie der Wesentlichkeitsanalyse in die Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements einbezogen werden. In der All for One Group sind die Ansichten des Personals jederzeit gefragt und werden über Umfragen, Workshops oder ähnliche Formate ermittelt. Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, alle Mitarbeiter kontinuierlich über die Nachhaltigkeitsarbeit im Unternehmen zu informieren und grundsätzlich für die Thematik zu sensibilisieren, damit diese in der Lage sind, sich fachlich zu beteiligen. Nicht zuletzt ermuntern wir die aktive Teilnahme an Projekten und Initiativen zur Implementierung und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Konzern.

Die Stakeholderbefragung im Jahr 2021 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

Es wurde deutlich, dass sich unsere Mitarbeiter einen transparenten und partizipativen Prozess mit einer klaren Strategie und ambitionierten Zielen wünschen. Dies bestätigt sich fortlaufend an den Nachfragen, Vorschlägen und weiteren Initiativen von Seiten der Mitarbeiter zu verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Dieses Interesse und Engagement nutzen wir gerne, um die Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements auf möglichst vielfältige Perspektiven aufzubauen. Um die Thematik möglichst greifbar und bereits durch kleine Schritte im Berufsalltag erkennbar zu machen, kommen wir Vorschlägen zur Steigerung der Nachhaltigkeit in den Büros und Kaffeeküchen gerne nach und nutzen diese Anlässe für den persönlichen Austausch mit den Kollegen.

Investoren und Banken

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 Banken als Schuldscheindarlehensgeber (»Debt«) im Fokus. Diese erwarten von uns neben den vereinbarten Zinszahlungen die Einhaltung der »Covenants« (Darlehensbestimmungen). Auch hier spielen Nachhaltigkeitsaspekte mittlerweile eine bedeutende Rolle. So haben wir im aktuellen Berichtsjahr neue Schuldscheindarlehen über insgesamt 40 Mio. EUR

platziert, deren Covenants an Nachhaltigkeitskomponenten gekoppelt werden (»ESG Bridge«).

In unserer Stakeholderumfrage wurden folgende Nachhaltigkeitsaspekte im **Kundengeschäft** von unseren Investoren und Banken 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:

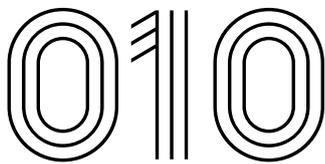
- Nachhaltigkeit in Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen fördern
- Angebot von klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen
- Eigene Produkte und Dienstleistungen zu Nachhaltigkeitsthemen
- Nachhaltigkeitsaspekte in Beratung und Implementierung

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

Der Dialog mit unseren Lieferanten wird im kommenden Geschäftsjahr 2022/23 eine neue Tiefe annehmen. Im Rahmen unseres Projekts zur Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes beschäftigen wir uns schon seit April 2022 damit, wie wir unsere gesamte Wertschöpfungskette im Sinne der Nachhaltigkeit optimieren können. Bei unserem weiteren Vorgehen werden wir unsere Lieferanten involvieren und beispielsweise um zusätzliche Tools wie online Lieferantenbewertungsplattformen erweitern.



PROZESS- MANAGEMENT// INNOVATIONS- UND PRODUKT- MANAGEMENT



Nachhaltigkeit wird von uns selbst und auch für immer größere Teile unserer rund 3.000 Kunden als geschäftskritisch eingestuft. Viele davon sind in besonders energieintensiven Branchen tätig. Neben einer zunehmenden Regulationsdichte sorgen im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 zudem auch die hohen Preissteigerungen bei Energie vermehrt dafür, dass sich Unternehmen mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Mit Blick auf unsere Kunden hatten wir zuvor bereits »sustainable impact« als konkretes Innovationsfeld identifiziert. Als Impulsgeber, Enabler und Exemplar wollen wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu einem intelligenten, nachhaltigen Unternehmen

begleiten. Dazu haben wir unsere Prozesslandschaft in Sachen Produkt- und Innovationsmanagement im aktuellen Berichtsjahr deutlich ausgebaut. Hinter diesen Ausbausritten steht nicht nur die Erkenntnis, dass Nachhaltigkeit einen Impact auf alle Facetten unseres bestehenden Leistungsangebots ausübt. Vielmehr wollen wir mit unseren weiter ausgebauten Prozessen für Produkt- und Innovationsmanagement vermehrt auch neue, eigene »Sustainable Services & Solutions« entwickeln. Diese Verbindung von »best in class« Paketen und dem Know-how unserer Experten soll uns zukünftig vermehrt dazu dienen, die Kundenbindung weiter zu erhöhen und Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in allen Facetten wegweisend zu begleiten.

ONE Innovation – mit durchgängiger Prozesslandschaft zu »sustainable impact innovation«

»Serious Sustainability«, »Smart Innovation«, »Entrepreneurial Mindset« sind Leitlinien, die fest in unseren 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.

Dabei haben wir im aktuellen Berichtsjahr bedeutende Fortschritte erzielt und unsere Prozesslandschaft weiter verfeinert. So wird nunmehr jedes Innovationsfeld nach einer durchgängigen Systematik innerhalb einer mehrstufigen Prozessfolge (»Definition«, »Purpose« und »Approach«) evaluiert, geprüft und bewertet. Erst dann wird auf der sich anschließenden Prozessstufe »Commit« unter Einbezug des Vorstands eine finale Entscheidung über die konkrete Umsetzung der Innovation getroffen. Eine wichtige Rolle dabei spielt ein neu formiertes »Customer Board«. Für diese gesondert ausgewählten Kunden haben wir spezielle Workshop Formate entwickelt, welche uns eine möglichst praxisnahe Verifizierung und Erprobung unserer Innovationsvorhaben ermöglichen. Darüber hinaus haben wir im aktuellen Berichtsjahr zusammen mit unseren »Customer Board« Kunden auch erste Modelle für Co-Innovationen entwickelt und erste konkrete Projekte erfolgreich gestartet. Um Innovationen vermehrt auch zusammen mit Kunden voranzutreiben, haben wir im aktuellen Berichtsjahr zudem unser

ursprüngliches Kundenvorteilsprogramm EDGE/4 zu einem Kundeninnovationsprogramm weiterentwickelt.

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 Chancen erfolgreich zu realisieren.

Ausgangspunkt für mehr Nachhaltigkeit – »Orchestrierung« von umfassenden Unternehmenslösungen

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«). Immer umfangreicher werden daher die Unternehmenssoftwarelandschaften selbst. Der Betrieb solcher Landschaften erfolgt zunehmend hybrid, verteilt auf Rechenzentren vor Ort beim Kunden (»On Premise«) und die »All for One Enterprise Cloud«, welche 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. 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.

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 die Fertigung, die so besonders punktgenau erfolgen kann. Da wir bei unseren Kunden aber über die reine Fertigung hinaus meist auch die gesamte Unternehmenssoftwarelandschaft orchestrieren, kommen die so generierten Echtzeitdaten auch in vielen angrenzenden Geschäftsabläufen 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 in Kapitel 13. Darüber hinaus spielt dieser Ansatz auch für unser Innovations- und Produktmanagement eine wichtige Rolle zur Stärkung des Nachhaltigkeitsbewusstseins – bei uns selbst sowie bei unseren Kunden. 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 enger Personalmärkte 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 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 die Mitarbeiterbindung und den Gesundheitsindex zu erhöhen.

Mehr Nachhaltigkeit via New Work und Collaboration

Mit modernen Arbeitswelten wollen wir verdeutlichen, wie wir Agilität und Zusammenarbeit verbessern und gleichzeitig zur Senkung von Treibhausgasemissionen bei uns und unseren Kunden beitragen können. Auch darüber hinaus wollen wir unser Innovationspotenzial bei New Work und Collaboration genauso wie bei unserer Management- und Strategieberatung für mehr Nachhaltigkeit nutzen. Intelligenter Geschäftsprozesse und bessere Technologien sind zwar wichtig und hilfreich, reichen allein jedoch bei Weitem nicht aus. Ohne die richtigen Strategien und die passende Kultur sind Unternehmenstransformationen meist nicht nachhaltig erfolgreich. Als gefragter Partner für Digitalisierung im Mittelstand reicht unser Leistungsportfolio daher weit über Geschäftsprozess- und Technologielösungen hinaus. Mit unserer Managementberatung 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 Technologydienstleistungen 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 und 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 ganze 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. Gleichfalls ist United VARs einer von lediglich zehn »SAP Global Platinum Resellern«. Diese herausragende Position verleiht der All for One Group auch im weltweiten »SAP Channel« eine überaus starke Stimme zur Verdeutlichung der Anliegen ihrer Mittelstandskunden innerhalb der globalen SAP Organisation.

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.

Wir nehmen jedoch Finanzanlagen im weiteren Sinne vor, etwa im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei arbeiten wir jedoch mit Partnern (z.B. Allianz) zusammen, die selbst sehr weitreichenden Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen müssen, so dass wir hier keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren vornehmen.

UMWELT

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



UMWELT//

IN ANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN



Dienstleistungsunternehmen haben in der Regel einen geringeren Ressourcenverbrauch als produzierende Unternehmen. Das ist 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.

Strom

Für die Bereitstellung innovativer Services und die Datenspeicherung unserer Kunden nutzen wir neben unserer eigenen IT-Infrastruktur CoLocation Datacentern zusätzliche externe Ressourcen und Services von Hyperscalern/Public Cloud Providern (vor allem Microsoft Azure). Der Ausweis in nachfolgender Tabelle konzentriert sich auf die durch uns direkt beeinflussbaren CoLocation Datacenter. Die Stromverbräuche aus der Nutzung von Hyperscalern sind jedoch in der Bilanzierung unserer Treibhausgasemissionen enthalten (vgl. Kapitel 13).

Zudem weisen wir den Stromverbrauch für den Betrieb unserer Geschäftsstellen sowie für die Versorgung der Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge gesondert aus.

Stromverbrauch gesamt

in MWh	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Stromverbrauch gesamt	5.518	4.201
davon Rechenzentren	4.927	3.696
davon Bürogebäude ¹	543	499
davon E-Fahrzeuge / Hybrid ²	48	5,7

1) Vorjahresangabe Bürogebäude (555 MWh) um minus 56 MWh (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Vorjahresangabe E-Fahrzeuge/Hybrid (3,2 MWh) um plus 2,5 MWh (verbesserte Datenlage) angepasst.

In den Stromverbrauch der Rechenzentren haben wir im Berichtsjahr 2021/22 erstmals auch das CoLocation Datacenter von All for One Poland mit einbezogen (seit 1. Okt 2021). Darauf geht der überwiegende Teil des Anstiegs zurück, sodass der Vergleich mit dem Vorjahr hier nur eingeschränkt möglich ist. Die Anzahl der »E-/Hybrid-Fahrzeuge« hat sich mehr als verdreifacht, was zu der oben ausgewiesenen deutlichen Zunahme des Stromverbrauchs in diesem Bereich führte.

Stromverbrauch Bürogebäude

in kWh	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Stromverbrauch Bürogebäude	543.063	499.391
Verbrauch/qm ²	17,23	19,69
Verbrauch/Mitarbeiter ³	209,19	259,69

1) Vorjahresangabe um (555.327 kWh) um minus 55.936 kWh (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Flächenverbrauch in m² (Durchschnitt) 31.523 (2020/21: 25.361)

3) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

Akquisitionen in mehreren Ländern haben zu einer Erhöhung der Anzahl unserer Bürostandorte geführt, was mit einer entsprechenden Zunahme des Stromverbrauchs einherging. Dasselbe gilt für unsere unten ausgewiesenen Heizenergieverbräuche. In Relation zur genutzten Fläche sowie zur Mitarbeiterzahl wird jedoch ersichtlich, dass wir unsere Effizienz im Bereich des Stromverbrauchs deutlich steigern konnten.

Heizung

Die Standorte der All for One Group werden derzeit mit Erdgas, Fernwärme und Geothermie beheizt. Der Energieverbrauch entwickelte sich insgesamt wie folgt:

Energieverbrauch Heizung

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Energieverbrauch gesamt (in MWh)¹	2.095	1.663
Energieverbrauch/qm ² (in kWh)	66,4	65,6

1) Vorjahresangabe (1.619 MWh) um plus 44 MWh (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Flächenverbrauch in m² (Durchschnitt) 31.523 (2020/21: 25.361)

Kraftstoffe

Für unsere Dienstwagenflotte werden die Kraftstoffe Benzin und Diesel in Anspruch genommen.

Kraftstoffverbrauch Unternehmensflotte

in Liter	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Kraftstoffverbrauch gesamt¹	1.151.320	638.267
Diesel	953.527	604.541
Benzin	197.793	33.726
Kraftstoffverbrauch/Fahrzeug²	1.072	772

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

1) Vorjahresangabe (874.787 Liter) um minus 243.096 Liter (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Anzahl Fahrzeuge (Durchschnitt) 2021/21: 1.074 (2020/21: 827)

Nach den durch »Covid-19« geprägten Jahren seit 2020 mit einem entsprechend erhöhten Anteil an remote Arbeit war der Kraftstoffverbrauch der All for One Group auf einen auffallend geringen Wert gesunken. Im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 waren jedoch erstmals wieder gegenteilige Tendenzen zu beobachten.

Neben den eigenen und geleasteten Fahrzeugen der Unternehmensflotte werden auch Privatfahrzeuge der Mitarbeiter für dienstliche Fahrten verwendet. Die Höhe des hierbei angefallenen Kraftstoffverbrauchs ist untenstehend ausgewiesen.

Kraftstoffverbrauch Privatfahrzeuge für dienstliche Fahrten

in Liter	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Kraftstoffverbrauch gesamt	74.239	22.738

1) Vorjahresangabe (16.307 Liter) um plus 6.431 Liter (verbesserte Datenlage) angepasst.

Damit gehen 6% (Vorjahreswert: 3%) des gesamten Kraftstoffverbrauchs, welcher im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit anfällt, auf Fahrten in privaten Pkws zurück.

Wasser

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

Wasserverbrauch

in m ³	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Wasserverbrauch gesamt	5.488	3.883
Wasserverbrauch/Mitarbeiter ²	2,11	2,02

1) Vorjahresangabe (4.186 m³) um minus 303 m³ (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

Fläche

Sämtliche Geschäftseinheiten der All for One Group sind gemietet und befinden sich größtenteils in Komplexen, die von mehreren Parteien genutzt werden. Die versiegelte Fläche wird entsprechend auf alle Mieter aufgeteilt. Zudem werden auf einigen Gebäuden die Dächer zur Kompensation begrünt.

Flächenverbrauch

in m ²	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Flächenverbrauch gesamt	32.887	25.261
Flächenverbrauch/Mitarbeiter ²	12	13

1) Vorjahresangabe (25.453 m²) um minus 192 m² (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

Sowohl unser Wasser- als auch unser Flächenverbrauch sind innerhalb des Berichtsjahrs 2021/22 angestiegen. Dies ist in erster Linie auf Akquisitionen zurückzuführen, wodurch sich die Anzahl unserer Bürostandorte erhöhte. In Bezug auf den Wasserverbrauch ist zudem ein gewisser »Covid-19«-Faktor zu beachten, da in den letzten Monaten eine zunehmende Rückkehr aus dem Homeoffice zu beobachten ist.

Papier

Wir arbeiten stetig an einer Verringerung unseres Papierverbrauchs. Insbesondere im täglichen Geschäftsbetrieb können wir durch die papierlose Korrespondenz mit der Anwendung DocuSign (www.docusign.de) große Einsparpotenziale erzielen. Durch die Intensivierung dieser Maßnahmen ist es uns gelungen, den Papierverbrauch im Geschäftsjahr 2021/22 weiter zu reduzieren.

Papierverbrauch

in Blatt	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Papierverbrauch gesamt	298.011	339.603
Papierverbrauch/Mitarbeiter ²	115	177

Die Angaben beziehen sich auf das verwendete Kopierpapier.

1) Vorjahresangabe (242.536 Blatt) um plus 97.067 Blatt (konzernweite Hochrechnung) angepasst.

2) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

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.

Insbesondere in Bezug auf unseren Elektroschrott ist die Kooperation mit der AfB gGmbH, Ettlingen (www.afb-group.de) erwähnenswert. Durch diese wird ausrangierte Hardware wiederverwertet oder recycelt. Die Geräte werden nach zertifizierter Datenlöschung für die Wiederverwendung aufbereitet, wodurch der Lebenszyklus verlängert und Rohstoffe sowie Emissionen eingespart werden.

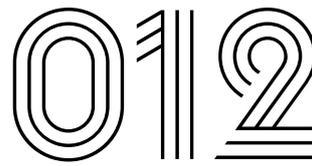
Auch bei unseren Firmenhandys tragen wir zur Ressourcenschonung bei, indem wir auf das Konzept »Phone as a Service« der everphone GmbH (www.everphone.com) setzen. Dabei kümmert sich der Anbieter während der Nutzungsphase um Reparaturen und anschließend im Sinne der Kreislaufwirtschaft um die Aufbereitung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

Emissionen

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

Biodiversität

Biodiversität wurde im Rahmen unserer Materialitätsanalyse 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 Bodenversiegelungen, 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 klimafreundlicher Geschäftsstellen und Mobilität sowie bezüglich der Ressourcenschonung in unserem Kundengeschäft identifizieren. Im Austausch mit Entscheidungsträgern verschiedener Unternehmensbereiche und unseren Vorständen haben wir im aktuellen Berichtsjahr die Zielvisionen für die tangierten Handlungsfelder weiter verfeinert. Für das Ressourcenmanagement konzentrieren sich diese auf die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Dabei haben wir vor allem Strom, Kraftstoff sowie die vorgelagerte Wertschöpfungskette im Blick. Eine Auswahl der von uns als wesentlich bewerteten Aktivitäten wird im Folgenden erläutert.

Bürostandorte – mehr erneuerbare Energien und Verdichtung für effizientere Flächennutzung

Nachdem wir im Geschäftsjahr 2020/21 bereits für einige Standorte unserer Gruppe den Wechsel zu Strom aus erneuerbaren Energien vollziehen konnten, haben wir in 2022 die gesamte All for One Group SE auf den Bezug von Grünstrom umgestellt. In Bezug auf den Gesamtkonzern liegt der Anteil zum 30.09. 2022 bei 38% (2020/21: 36%). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass wir in unseren Bürogebäuden bereits auf ressourcenschonende Technologien wie die zentrale Steuerung der Beleuchtung und LED-Leuchtmittel setzen. Ungewollte Stromverbräuche außerhalb der Arbeitszeiten konnten wir so vermehrt vermeiden.

Weitere Ansatzpunkte zur Ressourcenschonung im Umfeld unserer Bürostandorte leiten wir aus den mittlerweile wohl als dauerhaft einzuschätzenden Veränderungen unserer Arbeitswelt ab. So konnten wir

im aktuellen Berichtsjahr ein flexibles Hybrid-Modell aus »Office und Remote Working« etablieren. Damit lässt sich nicht nur das Beste aus beiden (Arbeits-) Welten kombinieren. Mit den Erkenntnissen aus dem engen Einbezug unserer Mitarbeiter im Rahmen unseres strategischen Projektes Arbeitswelt 2.0 konnten die Flächen- und Raumnutzungskonzepte weitgehend überarbeitet werden. Auch die veränderten Erwartungen unserer Mitarbeiter an ihre unmittelbare Arbeitsumgebung nach nunmehr über 2 Jahren Pandemie haben dazu geführt, dass wir vermehrt räumlich verteilte Bereiche zusammenführen, einzelne Stockwerke untervermieten, die direkte Zusammenarbeit verbessern und zudem Bürofläche effektiv reduzieren. Damit tragen wir nicht nur zur weiteren Ressourcenschonung bei, sondern lassen auch unsere vor allem in puncto »Kollaboration« bereits optimierten Arbeitswelten an unseren vielen neuen Bürostandorten noch besser zur Geltung kommen.

Mobility 2.0 – Mobilität neu denken

Einen großen Hebel zur Reduktion des Energieverbrauchs bilden unseren Entwicklungen hin zu einer klimafreundlicheren Mobilität. Unter »Mobility 2.0« sollen viele Einzelmaßnahmen nunmehr zukünftig zu einem strategischen Projekt vereint werden. Dieses soll die vielfältigen Aspekte der Mobilität unserer Mitarbeiter auf ihrem Weg zu Kunden und Geschäftspartnern genauso einbeziehen wie die Strecke von zu Hause ins nahe gelegene Büro. Zentrale Ziele sind die Schaffung von erweiterten organisatorischen Rahmenbedingungen und die Erhöhung des Anteils möglichst energieeffizienter Fahrzeugmodelle.

Im Jahr 2020 wurden die ersten E-Fahrzeuge in unseren Fuhrpark aufgenommen. Inzwischen verfügen wir über ein immer breiteres Angebot an Hybrid- und E-Fahrzeugen. Deren besonders lange Lieferzeiten haben im aktuellen Berichtsjahr die Ablösung unserer Verbrenner beeinträchtigt. Dennoch schreitet die Elektrifizierung unseres Fuhrparks und damit auch der Ausbau von Lademöglichkeiten an unseren Geschäftsstellen weiter voran. So werden bei Neu- und Umbauten nunmehr Lademöglichkeiten direkt berücksichtigt, während bei Bestandsgebäuden Möglichkeiten zur Nachrüstung geprüft werden.

Anstelle von personengebundenen Fahrzeugen sieht unser Konzept in Zukunft vermehrt Mobilitätsbudgets vor. Diese sollen flexibel für sämtliche Mobilitätsangebote eingesetzt werden können. Im Geschäftsjahr 2022/23 soll ein Projektteam aus einer Vielzahl von Fachbereichen die weitere Ausarbeitung und Umsetzung vorantreiben. Dabei sind mitunter auch gegenläufige Interessenslagen und Gewohnheiten zu berücksichtigen und ein neues Verständnis von

Mobilität innerhalb unseres Geschäftsmodells zu entwickeln, um kundennahe Beratungsleistungen und Klimaschutz in einem ganzheitlich zusammenzuführen. In diesem Vorhaben sehen wir einen unserer größten Hebel zur Senkung unserer direkten THG-Emissionen.

Rechenzentren – energieeffizientere Produktionsressourcen

Bereits seit 2007 verfolgen wir mit unserer Rechenzentrumsinfrastruktur ein konsequentes, »Green IT«-orientiertes CoLocation Konzept. Die Auswahl der Rechenzentren erfolgte nach neusten technologischen Standards und Energieeffizienz. Die von uns genutzten Einrichtungen in Deutschland befinden sich auf dem neusten technischen Stand, sind nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert und werden zum Teil bereits mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben. Neben den angemieteten Rechenzentren nimmt die All for One Group außerdem Public Cloud Services von »Hyperscalern« in Anspruch. Im Rahmen unserer »Cloud First«-Strategie soll der Anteil der Systeme in der Azure Cloud sukzessive deutlich erhöht werden, um aufgrund der höheren Effizienz die THG-Emissionen weiter zu reduzieren. Zudem folgen wir auch in unseren Rechenzentren einem umfangreichen Katalog an Maßnahmen, die alle auch darauf ausgerichtet sind, die Energieeffizienz weiter zu erhöhen:

- Wir setzen auf führende Technologien und beziehen diese über langjährige Partnerschaften mit besonders ausgewählten Technologie-Providern. Die Hardware der Rechenzentren wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf gegen energieeffizientere Systeme ausgetauscht. Mit unserer Innovationsrate von durchschnittlich drei Jahren sorgen wir für ein 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 und gleichfalls weniger Fläche und weniger Energie benötigt. Dies bezieht sich zum einen auf den platzsparenden Aufbau der Racks, zum anderen auf die Erhöhung der Anzahl virtueller Server auf einem einzelnen physischen Server. Insbesondere für die Kühlung der Anlagen kann so der Energiebedarf deutlich verringert werden. Dies erfolgt stets unter Abwägung der erhöhten

- Auswirkungen auf mögliche 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 können wir den benötigten Speicherplatz um bis zu 70% reduzieren.
- Mittels automatengesteuerter Abläufe (z.B. »Auto-Scaling« und »Just-in-time-Provisioning«) zur Feinsteuerung von punktgenau benötigten »Computing Resources« können wir die erforderliche Leistung der Server ohne Beeinträchtigung der Gesamtpformance reduzieren.
- Im Zuge der Digitalisierung und Transformation werden anforderungsabhängig (Retain, Rehost, Replatform, Refactor, Rearchitecture) Systemlandschaften und zugrundeliegende Infrastrukturkomponenten unserer Kunden mit deutlich geringerer Energieeffizienz auf zielführende und zukunftssträchtige Service-Hubs in die »All for One Enterprise Cloud« überführt.

Mit regionalen Lieferanten Emissionen senken

Auch unsere Lieferkette soll klimafreundlicher werden. So bestimmt die Auswahl unserer Lieferanten und der zu liefernden Produkte die Umweltverträglichkeit unseres Geschäftsalltags erheblich. Daher haben wir im aktuellen Berichtsjahr beim Bezug ausgewählter Betriebsmittel – wo immer sinnvoll möglich – auf regionale Partner umgestellt. Auch weitere Kriterien wie biologischer Anbau, fairer Handel, recycelte oder wenigstens recyclefähige Produkte mit einer hohen Umweltverträglichkeit sind in der Umstellung zur Erhöhung der Ressourceneffizienz eingeflossen.

Risiken und Due-Diligence-Prozesse

Unsere Geschäftstätigkeit ist maßgeblich von externen Beziehungen zu Kunden, Investoren, Partnern und der Umwelt geprägt. Dies führt zwangsläufig auch zu Auswirkungen auf planetare Ressourcen und Ökosysteme. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde dies untermauert und Nachhaltigkeitsaspekte in der Kundenberatung, bei klimafreundlicher Gebäudenutzung und Mobilität als wesentliche Hebel zur Senkung der Treibhausgasemission ermittelt. Daher sehen wir hier naturgemäß auch Potenzial für mögliche Umweltrisiken, insbesondere hinsichtlich der von uns direkt verursachten Treibhausgasemissionen.

Im Einzelnen hat etwa unsere IT-Hardware in unseren Bürogebäuden und Rechenzentren über den gesamten Lebenszyklus hinweg Auswirkungen auf planetare Ressourcen und Ökosysteme. Beispielhaft sei hier die

Ressourcenintensität sowie die Verwendung seltener Erden bei der Produktion der Hardware genannt. Während der Nutzungsphase werden THG-Emissionen über die Energieversorgung verursacht. Bei der Entsorgung der Geräte müssen die verwendeten Rohstoffe, etwa giftige Schwermetalle, besonders beachtet werden. Um diesen Herausforderungen möglichst wirkungsvoll zu begegnen, sind wir eine Kooperation mit der AfB gGmbH, Ettlingen, (www.afb-group.de) eingegangen.

Darüber hinaus sind wir uns aus einer »Outside-In« Perspektive heraus bewusst, dass der Klimawandel und sonstige Veränderungen der Umwelt auch für unsere eigene Geschäftstätigkeit einschneidende Konsequenzen haben können. In einer Gesamtbewertung stufen wir daher die vorgenannten Risiken der Umweltbelange als »niedrig« ein.

Für die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Zielformulierungen und Prozessen der All for One Group haben wir im aktuellen Berichtsjahr bedeutende Fortschritte erzielt (vgl. Abschnitt »Strategie«). So konnte die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserer Unternehmensstrategie nicht nur erfolgreich abgeschlossen werden. Vielmehr wurden im Rahmen der strategischen Initiative »sustainability@allforone« bereits Handlungsfelder ermittelt und in einzelnen Workstreams schrittweise Maßnahmen und Vorgaben für Prozesse entwickelt.

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	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Kraftstoffverbrauch	13.376	7.923
davon Fahrzeuge	11.281	6.260
davon Heizung (Wärme)	2.095	1.663
Stromverbrauch	5.518	4.201
davon aus erneuerbaren Energien	1.662	1.598
Energieverbrauch gesamt¹	18.894	12.124

¹⁾ Vorjahresangabe (14.694 MWh) um minus 2.570 MWh angepasst (Details vgl. Kapitel 11).

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind vor allem auf den im Zuge von Unternehmenszukäufen deutlich erweiterten Konsolidierungskreis

zurückzuführen (vgl. Abschnitt »Allgemeine Informationen«). Details sind den Erläuterungen zu den in Kapitel 11 einzeln ausgewiesenen Energieverbräuchen zu entnehmen.

Der Anteil des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energien ist im Vergleich zu 2020/21 nur in geringem Ausmaß gestiegen, obwohl wir einige Bürostandorte auf Grünstrom umstellen konnten. Der Wechsel der Energieversorger unserer neu akquirierten Standorte und CoLocation Datacenter steht jedoch noch aus, was diese Bilanz merklich beeinflusst. Wenn unsere langfristigen Versorgungsverträge auslaufen, streben wir auch an weiteren Standorten eine Umstellung an, um diese Entwicklung weiter voranzutreiben.

GRI SRS-302-4: VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Auch im Berichtsjahr 2021/22 haben wir erneut erhebliche Technologieinvestitionen in die Cloud Infrastruktur unserer CoLocation Datacenter getätigt (vgl. unsere Angaben zu »GRI SRS-201-1). Diese Investitionen beinhalten wiederum auch gezielte Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs bzw. zur Erhöhung der Energieeffizienz, die wir jedoch nicht genau quantifizieren können. Das liegt unter anderem daran, dass eine Zunahme des Verarbeitungsvolumens nicht immer vollständig durch Effizienzgewinne überkompensiert werden kann. Die Veränderungen beim Verhältnis von Verarbeitungsleistung und Stromverbrauch in unseren CoLocation Datacentern erläutern wir in unseren Angaben zu »Stromverbrauch« in Kapitel 11 sowie zu »Datacenter Sustainability Index« in Kapitel 13.

GRI SRS-303-3: WASSERENTNAHME

Wasserverbrauch

in m ³	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Wasserverbrauch gesamt	5.488	3.883
Wasserverbrauch/Mitarbeiter ²	2,11	2,02

1) Vorjahresangaben (4.186 m³) um minus 303 m³ (verbesserte Datenlage) angepasst.

2) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

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 Materialitätsanalyse nicht als wesentlich für den Konzern bewertet.



UMWELT//

KLIMARELEVANTE EMISSIONEN



Unser Geschäftsbetrieb verursacht THG-Emissionen durch die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen. Die Höhe der THG-Emissionen haben wir im Berichtsjahr 2021/22 nach dem »GHG (Greenhouse Gas) Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard«, der »GHG Protocol Scope 2 Guidance« und dem »GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard« des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development ermittelt. Damit entsprechen wir den Vorgaben des GRI-Standards für die Indikatoren 305-1, 305-2 und 305-3. Wie wir bei der Ermittlung der nachstehend ausgewiesenen Emissionswerte im Einzelnen vorgehen, erläutern wir eingehend in einem gesonderten Dokument »THG Emissionen – Hinweise zu den Berechnungen 2021/22« auf unserer [Homepage](#).

Wesentliche strukturelle Veränderungen und Anpassungen

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat der Konsolidierungskreis der All for One Group im Zuge von bedeutenden Unternehmenszukaufen eine wesentliche Erweiterung erfahren (vgl. Abschnitt »Allgemeines«). Daher ist der Ausweis der Emissionen des Vorjahres – gemäß den Bestimmungen des »Greenhouse Gas Protocol Standards« – entsprechend anzupassen.

Veränderungen an historischen Emissionswerten sind zudem auch dann vorzunehmen, wenn die Methodik der Wertermittlung maßgeblich von wesentlichen neuen Sachverhalten bestimmt wird. So haben wir etwa im aktuellen Berichtsjahr – unterstützt von externen Experten – einen operativen Konsolidierungsansatz gewählt und unser Accounting und Reporting mit Blick auf die indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3)

deutlich verfeinert. Dadurch hat sich insbesondere die Zuordnung der THG-Emissionen aus Sach- und Kapitalanlagen sowie Emissionen aus Kraftstoffverbrennung unserer Fahrzeuge und durch das Heizen mit fossilen Brennstoffen verschoben.

Um dennoch den Bezug zu den bereits berichteten Emissionswerten aufrecht zu erhalten und transparent und konsistent auch im Kontext historischer Daten zu berichten, haben wir die Höhe der bestimmungsgemäß vorzunehmenden Anpassungen der Vorjahreszahlen jeweils gesondert ausgewiesen.

Gesamte Treibhausgasemissionen		
	10/2021	10/2020
in t CO _{2e}	–	–
	09/2022	09/2021 ¹
Summe Treibhausgasemissionen	10.100	7.460

1) Vorjahresangabe (3.828 t CO₂) um plus 3.522 t CO_{2e} (Akquisitionen, erweiterter Ausweis) angepasst.

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

ZIEL: TREIBHAUSGASEMISSIONEN MÖGLICHT GANZHEITLICH STEuern UND SENKEN

Zur Steuerung unserer THG-Emissionen verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. Daher haben wir neben den direkten THG-Emissionen (Scope 1) und den indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) auch die sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) genau im Visier. Die zuletzt genannten Emissionen machen den Großteil unserer gesamten THG-Emissionen aus, sind jedoch ungleich schwieriger und aufwändiger zu beeinflussen und zu steuern als die unter Scope 1 und Scope 2 ausgewiesenen Emissionen. Insgesamt haben wir folgende Emissionsquellen als entscheidende Stellgrößen zur Senkung unserer THG-Emissionen identifiziert:

- Mobilität
- Energieverbrauch
- Kapitalgüter und Sachanlagen

Die Ausarbeitung unserer konkret quantifizierten Reduktionsziele ist noch in Arbeit. Ungeachtet dessen arbeiten wir längst mit hoher Intensität und entlang vorgenannter Stellgrößen daran, unsere THG-Emissionen zu reduzieren.

Emissionsquelle Mobilität – neue Normalität wird entscheidende Einflussgröße

Mit unseren derzeit rund 40 Standorten sorgen wir für kürzere Entfernungen zu Kunden genauso wie zu Bürogebäuden und können so umweltbelastende Autofahrten und Flugstrecken reduzieren. Auch unser

Konzept für flexibles Arbeiten unabhängig von festen Standorten in Verbindung mit dem Ausbau unserer Fernbetreuung (»Remote Support Services«) trägt dazu bei. Nachdem insbesondere in den zurückliegenden Pandemie-jahren die meisten Mitarbeiter größtenteils im Homeoffice arbeiteten, sind seit Mitte des Jahres 2022 erstmals gegenteilige Bewegungen zu beobachten. Meetings, Messen und Trainings fanden wieder häufiger vor Ort statt und Kunden suchen den persönlichen Kontakt. Ob das aktuell hybride Modell die neue Normalität werden wird, muss sich innerhalb der nächsten Monate und Jahre zeigen.

Im Vergleich zum Reiseaufkommen im Jahr 2020/21 ist daher wieder eine deutliche Zunahme zu beobachten. Dementsprechend sind auch die reisebedingten THG-Emissionen wieder angestiegen. Uns ist klar, dass wir auf den direkten persönlichen Kontakt etwa mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Investoren nicht verzichten können. Dieser liefert uns unverzichtbare Potenziale zur Identifikation von gemeinsamen Anknüpfungspunkten, für Austausch, Bindung, Kreativität und Innovation. Eine vermehrte Abkehr vom Auto erfordert erhebliches Umdenken und Loslassen von lieb gewonnenen Gewohnheiten. Daher sollen künftig im Rahmen eines strategischen Projekts attraktive alternative Mobilitätsangebote für unsere Mitarbeiter erarbeitet werden, um auch den Weg zum Kunden möglichst emissionsarm zu gestalten.

Die Auswirkungen der Emissionsquelle Mobilität auf die Gesamtbilanz der mobilitätsbedingten THG-Emissionen überwachen und steuern wir 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 (einschließlich CONVERSION/4«). Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

in %	10/2021 - 09/2022	10/2020 - 09/2021	Delta in %
Mobility Index	5,15	3,32	55

Auf 100.000 EUR Consulting-Services-Erlöse (inkl. CONVERSION/4, Transformationsdienstleistungen für den Umstieg auf SAP S/4HANA) entfielen demnach Mobilitätskosten (Fahrzeug-, Reise- und Übernachtungskosten) in Höhe von rund 5.150 EUR (2020/21: 3.320 EUR). Infolge von »Covid-19« lag der Mobility Index 2020/21 ungewöhnlich tief. Zu obenstehender Entwicklung hat zudem der inflationsbedingt starke Anstieg der Mobilitätskosten im aktuellen Berichtsjahr beigetragen.

»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. Daher verbessern wir fortwährend die Skalierbarkeit unserer Cloud-Infrastrukturen, erhöhen deren Energieeffizienz und senken damit die Emission von Treibhausgasen bei uns selbst wie auch bei unseren Kunden. Unsere Maßnahmen dazu erläutern wir detailliert in Kapitel 12.

Die Energieeffizienz der von uns genutzten Rechenzentren (»CoLocation«) überwachen und steuern wir seit vielen Jahren konsistent anhand des **Datacenter 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. Der Idealwert des Datacenter Sustainability Index legt demnach bei 1. Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

	10/2021 - 09/2022	10/2020 - 09/2021 ¹	Delta in %
Datacenter Sustainability Index	0,2953	0,2360	25

¹⁾ Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit angepasst (rückwirkender Einbezug Datacenter All for One Poland)

Im aktuellen Berichtsjahr haben wir erstmals neben den deutschen Rechenzentren auch das CoLocation Rechenzentrum von All for One Poland in die Gesamtbetrachtung mit einbezogen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde auch die korrespondierende Vorjahresangabe entsprechend angepasst, obwohl die Akquisition von All for One Poland (vormals: SNP Poland) erst zum 1. Oktober 2021 erfolgte.

Im Zuge des Kundenwachstums haben wir im aktuellen Berichtsjahr unsere Datacenter Systemlandschaften um zusätzliche Systeme, Server und Storage ausgebaut und die Verarbeitungsleistung erhöht. Der Energieverbrauch hingegen konnte nahezu konstant gehalten werden. So konnte der Datacenter Sustainability Index erneut verbessert werden.

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. Ideal wäre ein PUE-Wert von 1, während der Durchschnittswert für die PUE aller Rechenzentren in Deutschland im Jahr 2020 bei 1,63 (vgl. [Hintemann \(2021\)](#)) lag. Im Vergleich dazu

liegen die PUE-Werte unserer CoLocation Datacenter zwischen 1,42 bis 1,45 in den deutschen und bei 1,50 in unserem polnischen Rechenzentrum. Auch diese Zahlen verdeutlichen entsprechend, wie wir unsere THG-Emissionen monitoren und steuern.

Bei unseren Cloud Services könnten größere Wachstumsschritte zu Transformationsprozessen innerhalb unserer Enterprise Cloud führen und die Energieeffizienz und damit auch die Gesamtbilanz unserer THG-Emissionen vorübergehend belasten. Des Weiteren sind wir als Mieter unserer Rechenzentren und durch die Kooperation mit Hyperscalern auch auf deren Engagement zum Erreichen von Klimazielen angewiesen. Mit unserer Auswahl der jeweiligen Anbieter haben wir hier zwar die richtigen Weichen gestellt, doch können wir die zukünftigen Entscheidungen der Provider nur bedingt beeinflussen. Ein weiterer Risikoaspekt besteht darin, inwiefern Kunden unseren Nachhaltigkeitsmaßnahmen folgen wollen.

Vermehrter Umstieg auf erneuerbare Energien

Im Sinne der Reduktion der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen setzen wir außerdem auf die Stromversorgung auf Basis erneuerbarer Energien in unseren Rechenzentren. Bereits seit 2020 wird daher eines unserer genutzten Rechenzentren vollständig durch Grünstrom betrieben, während der Umstieg auf 100% Grünstrom in den anderen beiden Rechenzentren noch bevorsteht.

Auch an unseren Bürostandorten konnten wir im vergangenen Berichtsjahr erneut Fortschritte erzielen und den Umstieg auf erneuerbare Energien bei der Stromversorgung weiter forcieren. Der Anteil unserer Standorte, die mit Grünstrom betrieben werden, liegt aktuell bei 38% (2020/21: 36%). Dieser ist im Vergleich zum Vorjahr nur mäßig gestiegen, da sich die Anzahl der Standorte deutlich erhöht hat. Außerdem beeinträchtigen Versorgungsverträge mit langer Laufzeit den Umstieg auf Strom aus 100% erneuerbaren Energien. Für größere Herausforderungen sorgt der Umstieg bei der Wärmeversorgung. Auch aufgrund der Mietverhältnisse lassen sich die Heizsysteme nicht einfach austauschen. Zudem handelt es sich häufig um vergleichsweise neue Gebäude, bei denen wir ein frühzeitiges Entfernen der gegenwärtigen Heizanlage nicht als nachhaltig im Sinne der Ressourcenschonung erachten. Wir arbeiten aber weiterhin unvermindert daran, uns auf das Ziel einer rundum grünen Energieversorgung zuzubewegen.

Emissionsarme Beschaffungspolitik – Scope 3 auf dem Prüfstand

Eine grundlegende Neuerung unserer aktuellen Erfassungsmethodik der THG-Emissionen ist die

Ermittlung unserer Scope 3 Emissionen. Mit unseren neu gewonnenen Erkenntnissen war es uns möglich, die Zuordnung verschiedener Emissionsquellen anzupassen und neue Kategorien von indirekten THG-Emissionen zu integrieren. Dies hat die Gesamtsumme unserer Emissionen deutlich erhöht, was zu großen Teilen auf eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, sowie angemietete oder geleaste Sachanlagen zurückzuführen ist.

Auch das Geschäft unserer Kunden als Emissionsquelle im Visier

Unsere Mission ist es, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer digitalen Welt zu stärken. Dazu unterstützen wir 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 ist auch die optimale Nutzung von Rohstoffen, Material, Maschinen und Energie verbunden.

Eine immer wichtigere Rolle bei der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden spielt die Senkung ihrer THG-Emissionen. So haben wir im aktuellen Berichtsjahr damit begonnen, unsere Beratungsangebote in Richtung Nachhaltigkeit auszubauen, um mit passgenauen Services vor allem die besonders emissionsrelevanten Prozesse unserer Kunden zu digitalisieren. Wir wollen vermehrt auch dabei unterstützen, ihre eigenen Ziele zur Senkung von Treibhausgasemissionen besser zu steuern und schneller zu erreichen. Dabei setzen wir auf bewährte Lösungen von Anbietern wie SAP und erarbeiten parallel eigene ganzheitliche Ansätze, teilweise in direkter Kooperation mit unseren Kunden.

THG-Emissionen – quantitative und qualitative Reduktionsziele und deren Zielerreichung

Die Fassung konkreter Reduktionsziele steht noch aus und soll im Geschäftsjahr 2022/23 auf Basis unser in diesem Jahr erstmals aufgestellten umfassenden THG-Bilanz erfolgen. Dass wir somit die durch unseren Geschäftsbetrieb verursachten THG-Emissionen transparent ermitteln und kommunizieren können, ist bei der Erreichung unserer quantitativen Ziele von besonderer Bedeutung. Darüber hinaus konnten wir im Berichtsjahr 2021/22 weitere Fortschritte erzielen. Es ist uns gelungen, den Anteil unserer mit 100% Grünstrom betriebenen Standorte zu steigern, obwohl alle neu übernommenen Standorte noch nicht mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt werden. Zudem konnten wir die Energieeffizienz in unseren Bürogebäuden deutlich erhöhen (vgl. Kapitel 11). Dasselbe gilt für unsere CoLocation Datacenter, was an der

Verbesserung unseres Datacenter Sustainability Index sichtbar wird. Weitere Fortschritte sehen wir in der Ausweitung unserer strombetriebenen Fahrzeugflotte.

Herausforderungen und Risiken

Die Herausforderung, unsere THG-Emissionen ganzheitlich zu reduzieren, wird uns langfristig begleiten. Mit den zuvor erläuterten Maßnahmen zielen wir nach unserer Bewertung in die richtige Richtung. Die benannten Herausforderungen im Bereich der Mobilität, der Energieversorgung unserer Rechenzentren und Standorte sowie die künftige Ausgestaltung unserer Beschaffungspolitik werden uns im nächsten Geschäftsjahr 2022/23 bei der Formulierung von Reduktionszielen für unsere THG-Emissionen eingehend beschäftigen. Unsere Risikolage zum Teilaspekt »Reduktion der Treibhausgasemissionen« ist in unserer Gesamtbewertung der Risiken zum »Ressourcenmanagement« enthalten. Daher verweisen wir hier auf unsere Ausführungen in Kapitel 12.

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

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

in t CO ₂ e	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Heizenergie	375	356
Mobile Verbrennung Kraftstoff	3.483	2.057
Scope 1 gesamt	3.858	2.413

¹⁾ Vorjahresangaben Unternehmensflotte (2.722 t CO₂e) um minus 665 t CO₂e angepasst. Bisher unter Scope 3 ausgewiesen. Vorjahresangabe Heizenergie um minus 39 t CO₂e angepasst.

Die in 2020/21 unter Scope 3 ausgewiesenen Emissionen unserer Unternehmensflotte für mobile Verbrennung berichten wir im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 unter den Scope 1 Emissionen. Lediglich der Anteil durch dienstliche Fahrten in privaten Fahrzeugen verbleibt in Scope 3. Im Geschäftsjahr 2020/21 hatten wir keine Scope 1 Emissionen berichtet.

Die Entwicklung der Scope 1 Emissionen ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass durch die Lockerungen der »Covid-19« bedingten Isolationsmaßnahmen wieder zunehmend persönlicher Kundenkontakt möglich ist. Unsere Berater sind daher mehr mit dem Pkw unterwegs, was mit einer Erhöhung des Kraftstoffverbrauchs einhergeht.

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

Gemäß GHG Protocol weisen wir die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen sowohl markt-basiert (mit den tatsächlichen Emissionen der individuellen Energieprodukte) als auch standortbasiert

(mit den durchschnittlichen Emissionen der regionalen Energieprodukte) aus.

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

in t CO ₂ e	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Strom (Bürogebäude)	122	127
Heizenergie Fernwärme (Bürogebäude) ¹	47	51
Strom (CoLocation Datacenter)	1.548	1.623
Strom Elektrofahrzeuge	11	4
Scope 2 gesamt	1.728	1.805

¹⁾ Vorjahresangabe Strom (657 t CO₂e) um plus 1.148 t CO₂e angepasst.

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

in t CO ₂ e	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Strom (Bürogebäude)	227	230
Heizenergie Fernwärme (Bürogebäude)	47	51
Strom (CoLocation Datacenter)	2.471	2.524
Strom Elektrofahrzeuge	21	6
Scope 2 gesamt	2.766	2.811

¹⁾ Vorjahresangabe Strom (696 t CO₂e) um plus 2.115 t CO₂e angepasst.

Die vorgenommenen Anpassungen der Vorjahreswert im Bereich der Scope 2 Emissionen gehen zu kleinen

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

in t CO ₂ e	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021 ¹
Scope 3, Kategorie 1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	62	9
Scope 3, Kategorie 2: Kapitalgüter	589	342
Scope 3, Kategorie 6: Geschäftsreisen	918	378
Scope 3, Kategorie 7: Pendelverkehr der Arbeitnehmer	747	348
Scope 3, Kategorie 8: Angemietete oder geleaste Sachanlagen	2.198	2.165
Scope 3 gesamt	4.514	3.242

¹⁾ Vorjahresangaben angepasst, vgl. Erläuterungen Kapitel 13

Die THG-Emissionen in Scope 3, Kategorie 1 sind im Vergleich zu 2020/21 deutlich angestiegen. Das geht auf einige Großevents zurück, welche erst im Geschäftsjahr 2021/22 nach Lockerung der Coronamaßnahmen wieder stattfinden konnten. Der Anstieg in Kategorie 2 und 8 ist auf vermehrte Zugänge bei Kauf und Leasing von Fahrzeugen sowie Hardware in Büros und Rechenzentren zurückzuführen. Die Zunahme der THG-Emissionen in den weiteren Scope 3 Kategorien (Geschäftsreisen, Pendelverhalten) kann ebenfalls auf die Entspannung der »Covid-19«-Pandemie zurückgeführt werden.

Teilen auf die verbesserte Datenlage nach Erhalt der Abrechnungen der Energieversorger sowie in sehr viel größerem Ausmaß auf die Ausweitung unserer CoLocation Datacenter Landschaft um ein Rechenzentrum in Polen zurück. Gemäß GHG Protocol haben wir die dadurch entstandenen Emissionen rückwirkend für das Geschäftsjahr 2020/21 inkludiert.

Durch Effizienzsteigerung und den Umstieg auf Grünstrom an einigen Standorten ist es uns gelungen, die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen im Geschäftsjahr 2021/22 leicht zu senken. Hier sehen wir weiterhin großes Potenzial zur Reduktion unserer gesamten THG-Emissionen.

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

Der größte Anteil der durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten THG-Emissionen ist auf sonstige indirekte THG-Emissionen zurückzuführen und gemäß GHG Protocol Scope 3 zuzuordnen. Durch die Änderung unserer Ermittlungsmethodik berichten wir erstmals Emissionen in den Kategorien »Eingekaufte Güter und Dienstleistungen«, »Kapitalgüter«, »Pendelverkehr der Arbeitnehmer« sowie »Angemietete oder geleaste Sachanlagen«. Die Ergebnisse sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen:

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

Trotz gezielter Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen, etwa Investitionen in die Energieeffizienz unserer CoLocation Datacenter (vgl. unsere Angaben unter GRI SRS-302-4) haben sich unsere THG-Emissionen 2021/22 um insgesamt 2.640 Tonnen CO₂e im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/21 erhöht. Da die Vorjahreswerte »Covid-19« bedingt ungewöhnlich tief ausfielen, liegt diese Entwicklung im Rahmen unserer Erwartungen. Die Faktoren mit dem wohl größten Einfluss sind die Zunahme der Reisetätigkeit sowie die

Rückkehr zahlreicher Mitarbeiter vom Homeoffice an die Bürostandorte, wodurch nicht nur die THG-Emissionen an den Geschäftsstellen, sondern auch die pendelbedingten Emissionen deutlich anstiegen.

Die THG-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021/22 bildet unsere Geschäftstätigkeit verlässlich ab. Auf dieser Grundlage ist es künftig möglich, quantitative Reduktionsziele zu formulieren.

EU-TAXONOMIE

Gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union (EU-Taxonomie) legen wir mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021/22 erstmals auch dar, inwiefern und in welchem Umfang unsere aktuellen Geschäftsaktivitäten mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach vorgenannter Verordnung als »ökologisch nachhaltig« einzustufen sind. Im Einzelnen stellen sich unsere taxonomiefähigen Aktivitäten und ihr Anteil an unserem Umsatz sowie an unseren Investitions- und Betriebsausgaben wie folgt dar:

All for One Group, Kennzahlen zur EU-Taxonomie

Mio. EUR	10/2021 – 09/2022	%
Umsatz	452,7	100
davon taxonomiefähig	59,5	13
Investitionsausgaben (»CapEx«)	44,6	100
davon taxonomiefähig	9,5	21
Betriebsausgaben (»OpEx«)	6,0	100
davon taxonomiefähig	3,1	52

Auslegungs- und Interpretationsfragen

Die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit sowie die korrespondierende Ermittlung der obenstehenden Kennzahlen haben wir nach unserer eigenen Interpretation der Vorgaben, Anforderungen und Bestimmungen der EU-Taxonomie vorgenommen. So hatte die Prüfung der konkreten Anwendbarkeit dieser auf unsere Geschäftsaktivitäten auch zu Auslegungs- und Interpretationsfragen geführt. Unser Bericht wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und entspricht aus unserer Sicht den Anforderungen der Taxonomie-Regularien.

Beurteilung der Taxonomiefähigkeit

Den Ausgangspunkt für den Prozess zur Ermittlung vorgenannter Kennzahlen lieferte uns der Konzernabschluss der All for One Group für das Geschäftsjahr 2021/22. Im Vorfeld der eigentlichen Kennzahlenermittlung wurden alle relevanten Buchungskreise durch ein interdisziplinäres Team eingehend analysiert

und mit den Kriterien der EU-Taxonomie für taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten hin abgeglichen. So sind Geschäftsaktivitäten dann als »taxonomiefähig« einzustufen, wenn sie im Delegierten Rechtsakt zu »Klima« genannt sind und mit den Tätigkeitsbeschreibungen übereinstimmen – unabhängig davon, ob deren technische Bewertungskriterien erfüllt werden. Im Einzelnen waren unsere Prozessschritte so ausgerichtet, dass alle Geschäftsaktivitäten auch gruppenweit vollständig untersucht, beurteilt und ohne Doppelzählungen eindeutig zugeordnet werden konnten.

Aktuell einzig taxonomiefähig: »Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten«

Als aktuell einzige taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit in Bezug auf den Klimaschutz haben wir nach Abschluss vorgenannter Analyse die Tätigkeit »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« ermittelt. So entsprechen die Teile unserer Managed Cloud Services, welche wir aus von uns genutzten CoLocation Datacenter in Verbindung mit großen »Hyperscaler« Rechenzentren erbringen, der Beschreibung der Tätigkeit unter Punkt 8.1 des Annex 1 zum Delegierten Rechtsakt zur EU-Taxonomie vom 4.6.2021.

Mit Blick auf »Sustainability« lautet unsere Vision: »Wir arbeiten nachhaltig – und unterstützen unsere Kunden auf dem Weg dorthin mit unseren digitalen Möglichkeiten«. Daher haben wir über oben erwähnte Tätigkeit hinaus insbesondere die Wirtschaftstätigkeit »Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen« unter Punkt 8.2. des Annex 1 zum Delegierten Rechtsakt zu »Klima« eingehend mit unseren aktuellen Sustainable Services & Solutions Portfolio abgeglichen und kamen zu der Beurteilung, diese aktuell als »nicht taxonomiefähig« einzustufen.

Erläuterungen zu den Umsatzerlösen

Unsere oben ausgewiesenen Umsatzerlöse wurden direkt der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2021/22 entnommen. Unsere Umsatzerlöse ermitteln wir nach den International Financial Reporting Standards (IFRS, insbesondere nach IFRS 15). Über die wesentlichen Rechnungslegungsmethodiken sowie über die Bestandteile unserer Erlöse informieren wir im Konzernanhang unter der Textziffer E.1. In den beiden Abschnitten »Prognose und tatsächliche Entwicklung des Konzerns« sowie »Ertragslage des Konzerns« des zusammengefassten Lageberichts analysieren wir zudem die Entwicklung unserer Umsatzerlöse sowie deren wichtigste Umsatztreiber sowie die Geschäftsentwicklung im Vergleich zur Prognose für das Geschäftsjahr 2021/22.

Der oben näher erläuterte Teil unsere Managed Cloud Services entspricht der Beschreibung der Tätigkeit unter Punkt 8.1 der EU-Taxonomie. Deshalb weisen wir die diesen Leistungen zuzuordnenden Umsatzerlöse als taxonomiefähig aus. Andere Umsatzerlöse, die wir ebenfalls als Cloudlerlöse einstufen und in unseren »Cloud Services und Support Erlösen« enthalten sind, aber nicht als taxonomiefähig klassifiziert werden können, haben wir in den taxonomiefähigen Umsätzen nicht berücksichtigt. Unser Sustainable Services & Solutions Portfolio befindet sich aktuell noch im Aufbau (vgl. Kapitel 10). In diesem Zuge wollen wir auch den Anteil taxonomiefähiger Umsätze zukünftig steigern.

Erläuterungen zu den Investitionsausgaben (»CapEx«)

Nach unserer Interpretation der EU-Taxonomie-Verordnung sind in die (Gesamt-)Investitionsausgaben die Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögenswerten (bilanziert gemäß IAS 16, IAS 38 und IFRS 16), zudem die Zugänge zu materiellen und immateriellen Vermögenswerten infolge von Unternehmenszusammenschlüssen, jedoch ohne Zugänge zu Geschäfts- oder Firmenwerten, mit einzubeziehen. Unser oben berichteter Ausweis der (Gesamt-) Investitionsausgaben kann daher direkt dem Ausweis zu »Sachanlagen« sowie zu »Nutzungsrechte« entnommen werden (vgl. Konzernanhang 2021/22, Textziffern F.14 und F.15).

Für den Ausweis unserer taxonomiefähigen Investitionsausgaben haben wir die Vermögenswerte und Prozesse untersucht, die mit der Wirtschaftstätigkeit »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« verbunden sind. Die dabei ermittelten Ausgaben umfassen überwiegend Technologieinvestitionen in unsere Cloudinfrastruktur und wurden oben entsprechend zum Ausweis gebracht.

Erläuterungen zu den Betriebsausgaben (»OpEx«)

Nach unserem Verständnis sind unter den Betriebsausgaben gemäß EU Taxonomie nicht aktivierte Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, kurzfristige Leasingverhältnisse, sowie für Wartung und Reparatur im Zusammenhang mit Sachanlagen auszuweisen, nicht hingegen Aufwendungen wie planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen oder Kosten

für die Energieversorgung (etwa Strom- und Wärmeverbrauch). Auch Vertriebs- und Marketingkosten, Restrukturierungskosten und die meisten allgemeinen Verwaltungskosten sind nach unserer Interpretation nicht unter den Betriebsausgaben gemäß EU-Taxonomie auszuweisen. Daher haben wir die zuletzt genannten Kostenbestandteile nicht in unseren Ausweis einbezogen. Da wir bis dato keine Forschung und Entwicklung im engeren Sinne betreiben, sind darin auch solche Betriebsausgaben nicht enthalten.

Die gemäß EU-Taxonomie ausgewiesenen Betriebsausgaben unterscheiden sich daher wesentlich von denen in unserer Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung (Gesamtkostenverfahren). In den beiden Abschnitten »Prognose und tatsächliche Entwicklung des Konzerns« sowie »Ertragslage des Konzerns« des zusammengefassten Lageberichts analysieren wir die Entwicklung unserer Betriebsausgaben.

Die Betriebsausgaben, die wir unserer als taxonomiefähig eingestufte Geschäftsaktivität »8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten« zugeordnet haben, umfassen daher primär die Aufwendungen für Wartung im Zusammenhang mit unserer Cloudinfrastruktur.

Ausblick 2022/23: Taxonomiekonformität

Den Vorgaben der EU-Taxonomie folgend, haben wir erstmals für unser Geschäftsjahr 2021/22 zur Taxonomiefähigkeit berichtet. Über die Taxonomiefähigkeit hinaus werden wir für unser Geschäftsjahr 2022/23 zusätzlich auch über die Taxonomiekonformität unserer dann als »taxonomiefähig« eingestuften Geschäftsaktivitäten berichten. Dazu sind alle als »taxonomiefähig« eingestuften Aktivitäten mit einem spezifischen Katalog von technischen Parametern abzugleichen. Abschätzungen darüber, zu welchem Ergebnis ein solcher Abgleich führen würde, sind bis dato nicht erfolgt. Wir halten es jedoch keinesfalls für ausgeschlossen, dass wir nach einem solchen erstmals für das Geschäftsjahr 2022/23 vorzunehmenden Abgleich noch keine taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten werden ausweisen können.

GESELLSCHAFT

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



GESELLSCHAFT// ARBEITNEHMER- RECHTE



»Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einer großartigen Kultur des Miteinanders, in der sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit widerspiegeln« ist in der Vision der All for One Group verankert. Ein ansprechendes Arbeitsumfeld, in dem Arbeitnehmerrechte einen hohen Stellenwert haben, 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 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«.

Zudem halten wir uns an die [ILO Kernarbeitsnormen](#), dulden entsprechend weder Diskriminierung noch Kinder- und Zwangsarbeit und gewähren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Wir halten nicht nur innerhalb der einzelnen Gesellschaften, sondern konzernübergreifend über unsere Führungskräfte und unser Betreuungsmodell des People & Culture Teams engen Kontakt zu unseren Mitarbeitern. Unterstützt werden wir dabei durch unseren SE-Betriebsrat. Durch den engen Austausch, insbesondere durch die standardisierten Jahresgespräche, aber auch etwa im Rahmen der internen Revision, stellen wir sicher, von Missachtungen gegen Arbeitnehmerrechte zu erfahren. Unser Vorstand wird regelmäßig entlang festgeschriebener Berichtswege über derart relevante Themen informiert. In unserem HR Council, welches mehrfach im Jahr tagt, besprechen der Betriebsrat, unser Vorstand und Vertreter des People & Culture Teams die Gestaltung von Arbeitnehmerrechten und gegebenenfalls nötige Anpassungen.

Arbeitnehmerrechtliche Standards außerhalb der DACH-Region

Unser Anspruch ist, internationale Kernarbeitsnormen und unsere eigenen Standards bei ausländischen Tochtergesellschaften einzuhalten. Wir beschäftigen zum 30. September 2022 123 Mitarbeiter (30. September 2021: 80) in der Türkei und seit Mai 2022 auch in Polen 424 und in Ägypten 50 Mitarbeiter. Teilweise existieren in diesen Ländern deutliche Unterschiede zum politischen und gesellschaftlichen Umfeld in der DACH-Region. Daher besteht hier naturgemäß ein erhöhtes Risiko für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten unserer Kollegen.

Grundsätzlich sorgen wir dafür, dass attraktive Angebote wie unser Gehaltssystem, Vertrauensarbeitszeit und remote Working ebenfalls zur Verfügung stehen. 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.). Auch in sämtlichen anderen Bereichen der Beschäftigung ist es unser Ziel, einheitliche Bedingungen für alle Mitarbeiter zu schaffen. Über unseren SE-Betriebsrat hinaus existiert in einer im Geschäftsjahr 2021/22 neu erworbenen Konzerngesellschaft ein gesondertes Gremium der Mitarbeiter-

vertretung, welches mit Personen aus Deutschland, Österreich, Ägypten und der Türkei besetzt ist.

Auch entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ist uns die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ein wichtiges Anliegen. Von allen unseren Lieferanten erwarten wir daher die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen. In einem Projekt mit Mitarbeitern aus den Bereichen Procurement, Legal & Integrity, Sustainability sowie People & Culture erarbeiten wir aktuell weitere Prozesse zur Sicherstellung von Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette in Übereinstimmung mit den künftigen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Mitbestimmung für eine gerechte und zukunftsorientierte All for One Group

Um alle Mitarbeiter in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einzubinden, ist die Organisationsstruktur der All for One Group bewusst durch flache Hierarchien gekennzeichnet. So ist es jedem möglich, sich bereichsübergreifend an Projekten und Initiativen zu beteiligen. Dieser Grundsatz findet auch in unserem Wert »Entrepreneurial Mindset« Berücksichtigung. So wurden beispielsweise unsere Unternehmenswerte sowie ein neues Vergütungsmodell unter wertvoller Beteiligung der Mitarbeiter erarbeitet. Für noch mehr Mitbestimmung setzen wir in der All for One Group häufig das Instrument »Soundingboard« ein. Dieses dient dazu, direktes Feedback zu verschiedenen Maßnahmen, Lösungsansätzen und Ideen zu erhalten und wird möglichst divers zusammengesetzt. Darüber hinaus wird durch Umfragen und Workshopformate sichergestellt, dass Wünsche und Vorstellungen der Belegschaft in der All for One Group angemessene Berücksichtigung finden. Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die strategische Initiative »Employer Brand« zur Stärkung und Pflege unserer Arbeitgebermarke, welche die Sichtweisen unserer Mitarbeiter in einem vielstufigen Prozess mit einbezieht.

Diese Praxis ist auch die Grundlage für die Ausgestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Bereits bei der Durchführung unserer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 konnten die Mitarbeiter als bedeutende Stakeholder ihre Perspektive einbringen. Im Rahmen der strategischen Initiative »sustainability@all-forone« arbeiten Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen des Konzerns in fünf verschiedenen Workstreams an der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitskonzepts. Es wird aktiv gefördert, dass sich weitere Mitarbeiter in der Initiative einbringen und Nachhaltigkeit in den verschiedenen Gesellschaften der All for One Group verankern. Um eine fortwährende Beteiligung der Mitarbeiter zu ermöglichen und über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsarbeit zu informieren, liegt ein Schwerpunkt der Arbeit des Sustainability Teams auf der Mitarbeiterinformation und dem Employee

Engagement über feste Formate, das Intranet sowie im persönlichen Austausch.

Betriebsrat für erweiterte Mitbestimmung

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

Mehr als Benefits – Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung

In vielen Fällen bieten wir unseren Mitarbeitern mehr, als der gesetzliche Mindeststandard vorgibt. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit sowie die Etablierung unserer ausgeprägten Lernkultur. Mit Aufklärung zu präventiven Gesundheitsmaßnahmen und einem großen Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten, welches jeder Mitarbeiter für sich nutzen kann, fördern wir die Eigenverantwortlichkeit.

Darüber hinaus stärken wir die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf, beispielsweise durch die Möglichkeit, jederzeit auch remote zu arbeiten. Im Rahmen unseres Workation Programms können Mitarbeiter diese Option für eine begrenzte Zeit innerhalb der Europäischen Union nutzen. Doch angesichts der letzten Jahre, die von Distanz und Isolation aufgrund der »Covid-19« Pandemie geprägt waren, ist es uns gleichermaßen wichtig, den persönlichen Austausch wieder zu stärken. Dieser Anspruch findet sich auch in unserem Unternehmenswert »Valuable Space« wieder. So fördern wir zudem das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter und möchten das Bewusstsein für nachhaltiges Denken und Handeln stärken. Unser Ziel ist es, dass Nachhaltigkeit fester Bestandteil unseres Berufsalltags wird.

Due-Diligence-Prozesse, Steuerungsgrößen, Ziele und Risiken

Als indirekte Steuerungsgrößen für den Aspekt der Arbeitnehmerrechte dienen uns die Mitarbeiterbindung sowie unser Gesundheitsindex (vgl. Kapitel 7). Für jede der vorgenannten Zielgrößen setzen wir uns jährlich neue konkrete Ziele in Form von Bandbreiten, jeweils getrennt nach »All for One Group« (Konzern) sowie »All for One Group SE« (Mutterunternehmen). Die Ziele werden im Prognosebericht des zusammengefassten Lageberichts

veröffentlicht. Die Zielerreichung wird monatlich von Vorstand und Aufsichtsrat (Monatsreporting) überwacht.

Für den **Konzern** wurde für beide Steuerungsgrößen folgende Entwicklung verzeichnet:

in %	Ziel 2021/22	Ist 10/2021 - 09/2022	Ist 10/2020 - 09/2021	Delta % Punkte	Ziel 2022/23
Mitarbeiterbindung	93,1 – 93,6	91,2	93,6	-2,4	91 – 92
Gesundheitsindex	96,9 – 97,4	96,6	97,4	-0,8	96,8 – 97,3

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

in %	Ziel 2021/22	Ist 10/2021 - 09/2022	Ist 10/2020 - 09/2021	Delta % Punkte	Ziel 2022/23
Mitarbeiterbindung	94,2 – 94,7	93,3	94,7	-1,4	92,5 – 93,5
Gesundheitsindex	96,9 – 97,4	96,4	97,4	-1,0	96,8 – 97,3

Der starke Ausbau unseres Personalbestands von 1.991 (30. Sep 2021) auf 2.758 (30. Sep. 2022) ist in erheblichem Maße auf Unternehmenszukäufe zurückzuführen (vgl. Abschnitt »Allgemeines«, »Erweiterungen des Konzernkreises«). Im Zuge solcher Veränderungen sinkt meist auch die Mitarbeiterbindung. Zudem hatten wir während der »Covid-19« geprägten Berichtsjahre 2019/20 sowie 2020/21 ungewöhnlich hohe Werte für die Mitarbeiterbindung zu verzeichnen. Auch der Gesundheitsindex liegt unter dem Vorjahreswert und damit unter dem Ziel der Berichtsperiode. Hier spiegelt sich der hauptsächlich durch die Omikron-Welle bedingte erhöhte Krankenstand.

Wie oben näher ausgeführt, haben wir uns für das Geschäftsjahr 2022/23 im Konzern sowie im Mutterunternehmen das Ziel gesetzt, das aktuelle Niveau der Mitarbeiterbindung in etwa zu halten. Daran arbeiten wir mit innovativen Konzepten zur Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung sowie im Rahmen unserer strategischen Initiative »Employer Brand«. Beim Gesundheitsindex im Konzern sowie im Mutterunternehmen rechnen wir zwar mit einem leichten Anstieg, erachten jedoch die weitere Entwicklung der »Covid-19« Pandemie als überaus unsicher und schwierig planbar.

Die Risiken von Verstößen gegen oder Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerrechten überwachen wir innerhalb unseres Risikomanagementsystems unter den »Compliance Risiken«. Die Eintrittswahrscheinlichkeit der »Compliance Risiken« stufen wir als »gering« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »ernst«. Die »Compliance Risiken« stufen wir daher in unserer Gesamtbewertung als unverändert »mittel« ein.

Darüber hinaus sind wir uns stets der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Arbeitnehmer entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bewusst,

überwachen jedoch diese arbeits- und menschenrechtsbezogenen Risiken innerhalb unseres konzernweit etablierten Risikomanagementsystems nicht gesondert. Da wir jedoch lange bestehende und enge Beziehungen zu unseren Lieferanten pflegen und eine überaus flache Lieferkette mit geringer Wertschöpfungstiefe aufweisen, schätzen wir diese arbeits- und menschenrechtsbezogenen Risiken – hier außerhalb unseres etablierten Risikomanagementsystems und lediglich grob plausibilisiert – als »niedrig« ein.



GESELLSCHAFT// CHANCEN- GERECHTIGKEIT



Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird in der All for One Group gelebt und ist fest in unserem Unternehmenswert »Serious Sustainability« verankert: »Wir handeln mit langfristiger Wirkung im Hinblick auf Mitarbeiterentwicklung, Chancengleichheit, Umwelt, Kundenbeziehungen und Unternehmenswert.« ([WE ARE ONE \(all-](#)

[for-one.com](https://www.allforone.com)). Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter in der All for One Group ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung die gleichen Chancen haben. Diversität fördert, wenn sie richtig eingesetzt und gesteuert wird, Innovationen, Kreativität, Kundenbindung und die Anpassungsfähigkeit auf sich schnell ändernde Märkte. All diese Themen tragen maßgeblich zu unserem Geschäftserfolg bei. Entsprechend wurde das Thema auch bereits in der Wesentlichkeitsanalyse 2020/21 als besonders relevant identifiziert.

Prozesse zur Bekämpfung von Diskriminierung

Diskriminierung wird von uns nicht toleriert. Um mögliche Hemmschwellen bei der Meldung eines Diskriminierungsfalles zu senken, bestehen verschiedene Möglichkeiten für unsere Mitarbeiter, Diskriminierungsfälle gegenüber dem Unternehmen anzuzeigen:

- »Equal Treatment Board« zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, bestehend aus Mitarbeitern aus dem Bereich People & Culture
- Die eigene Führungskraft
- Vorstand oder Mitglied der Geschäftsleitung
- Compliance Officer
- Hinweisgebersystem Integrity-Line
- SE-Betriebsrat

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

Initiativen für mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Unsere Unternehmenskultur ist eine wichtige Grundlage zur Förderung unvoreingenommener Zusammenarbeit. Dass bei uns im aktuellen Berichtsjahr keine Diskriminierungsfälle gemeldet wurden (vgl. unsere Angaben zu GRI SRS 406-1) genügt uns jedoch nicht. Wir wollen Diversität weiterhin gezielt fördern und insbesondere Angehörige von Minderheiten auf ihrem Karriereweg stärken. Ein Beispiel ist hier unsere Teilnahme am Changemakers Programm von SAP und Socialbee. Hierbei unterstützen wir als Partnerunternehmen geflüchtete Menschen dabei, einen guten Start in das Berufsleben zu finden. Seit 2022 bieten wir zudem im Rahmen des Female Accelerator Programms von Socialbee Frauen die Chance, sich als Projektmanagerin ausbilden zu lassen ([socialbee | Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt \(social-bee.de\)](https://socialbee.com/integration-von-fluechtlingen-in-den-arbeitsmarkt-social-bee.de)).

Wir freuen uns außerdem über die Mitarbeiternetzwerke [women@allforone](mailto:women@allforone.com) und die Rainbow Community, in denen

sich Mitarbeiter innerhalb der All for One Group zusammenschließen, um ihre Interessen gemeinsam zu vertreten. Die Initiativen arbeiten aktiv gegen Stereotype an, ermöglichen einen wertvollen Erfahrungsaustausch und eröffnen der All for One Group neue Entwicklungsperspektiven. Insbesondere die Rainbow Community schafft einen sicheren Raum für die LGBTQ+ Community und sensibilisiert für gelebte Chancengerechtigkeit. Die wertvolle Arbeit wird daher von People & Culture, dem Betriebsrat und auch vom Vorstand gefördert.

Weitere Bestrebungen zur Förderung der Chancengerechtigkeit im Unternehmen zeigen sich beispielsweise an Herkunftsvielfalt in Mitarbeitervertretungsorganen, dem aktuellen Frauenanteil von 60% im Betriebsrat (Stand 30.09.2022) und dem hohen Anteil von Frauen am Personalaufbau (2021/22: All for One Group SE: 37%). Zum Zeitpunkt der Berichterstattung befinden wir uns zudem im Unterzeichnungsprozess der Charta der Vielfalt, um unser Engagement öffentlich zu machen und uns zu fortwährenden Verbesserungen zu verpflichten.

Fokus auf Herkunft und kulturelle Vielfalt

Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir die kulturelle Vielfalt durch neu akquirierte Standorte in Polen und Ägypten deutlich gesteigert. Zum 30.09.2022 beschäftigen wir 619 Mitarbeiter außerhalb der DACH-Region. Der Anteil unserer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund dürfte deutlich höher sein und findet sich in allen Einheiten der All for One Group wieder.

Unsere Haltung und Regeln zu Diskriminierung gelten unabhängig vom Tätigkeitsland für die gesamte All for One Group. In Kapitel 14 ist beschrieben, welche Maßnahmen wir ergreifen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter außerhalb der DACH-Region dieselben Arbeitsbedingungen erhalten und unter Berücksichtigung lokaler Unterschiede wirtschaftlich gleichgestellt werden. Besondere Bedeutung hat für uns, dass sich alle Kollegen in der Zusammenarbeit stets als gleichwertige »Mitglieder der All for One Familie« fühlen. Damit das Verständnis für mögliche kulturelle Unterschiede auf beiden Seiten gegeben ist, werden Kulturtrainings oder spezielle Teambuildingmaßnahmen eingesetzt.

Für die persönliche und fachliche Entwicklung können Trainings und Personalentwicklungsprogramme durchlaufen werden. Viele unserer Trainings finden remote statt, sodass alle die gleichen Zugangsvoraussetzungen haben. Mit Sprachkursen geben wir unseren nicht deutsch- und englischsprachigen Kollegen außerdem die Möglichkeit, ihre Sprach- und Kommunikationskompetenz zu verbessern. Gleichzeitig ist das Beherrschen der deutschen Sprache keineswegs Voraussetzung für die Karriereentwicklung in der All for One Group. Stattdessen arbeiten wir im Rahmen des Projekts »English@allforone«

daran, Englischkenntnisse generell zu verbessern. Die Guideline gibt beispielsweise vor, sämtliche schriftliche Inhalte zweisprachig zu erstellen und die Verkehrssprache entsprechend des Gesprächskreises anzupassen.

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 (25%), während die Mitarbeiter unter 30 Jahren die kleinste Gruppe stellen (20%). Ein Grund hierfür ist der hohe Anteil an Akademikern unter unseren Berufsanfängern, die häufig 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 demographischen 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. Um trotz des demographischen Wandels wettbewerbsfähig zu bleiben, arbeiten wir derzeit an einem Angebot, um die individuellen Bedarfe in der Zeit vor und nach dem Renteneintritt bestmöglich zu adressieren. So fördern wir eine gesunde und leistungsfähige Beschäftigung bis zur Rente und darüber hinaus.

Bildung – Potenzial für mehr Vielfalt

Ein großer Teil unserer Mitarbeiter in der All for One Group SE (62%) hat einen akademischen Abschluss. Dies liegt in erster Linie daran, dass aufgrund unseres Geschäftsmodells häufig ein Studium als Zugangsvoraussetzung erforderlich ist. Dieser Trend setzt sich aus unserer Sicht in den nächsten Jahren weiter fort. Wir stellen jedoch selbstverständlich auch Mitarbeiter ohne Abitur bzw. ohne Hochschulabschluss ein und bilden zudem im Rahmen der dualen Ausbildung aus. Wir sehen angesichts des umkämpften Arbeitsmarktes zusätzliches Potenzial darin, mehr Mitarbeiter nach einer Ausbildung statt eines Studiums einzustellen.

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderung

Mit 1,3% unserer Mitarbeiter, die uns als Menschen mit Schwerbehinderung in der All for One Group bekannt sind, erfüllen wir die gesetzliche Quote von 5% nicht. Wir sehen in unserem Geschäftsmodell aber durchaus Potenzial, insbesondere Menschen mit körperlicher Behinderung zu beschäftigen, da wir größtenteils Schreibtischarbeit verrichten und diese zudem in hohem Maße remote erbringen. Unter anderem durch Kooperationen mit Einrichtungen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, möchten wir auch Berufstarter mit Schwerbehinderung ermutigen, sich bei uns zu bewerben.

Um Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft zu fördern, legen wir bei unserem sozialen Engagement einen besonderen Fokus auf diese Bevölkerungsgruppe.

Seit Februar 2022 ist die All for One Group offizieller Sponsoringpartner des Vereins Anpfiff ins Leben e.V., Walldorf, der Kinder und Jugendliche im sportlichen und schulischen Bereich sowie beim Übergang ins Berufsleben unterstützt. Auch Amputiertensportler werden durch den Verein gefördert. Eine weitere Kooperation besteht mit der AfB gGmbH, Ettlingen, (www.afb-group.de). Detaillierte Informationen zu unserem Engagement sind in Kapitel 18 nachzulesen.

Geschlechterdiversität ausbauen

Der Frauenanteil in der All for One Group beträgt im Berichtsjahr 2021/22 35,1% (2020/21: 33,6%) über alle Funktionen und Positionen hinweg. Damit liegen wir deutlich über dem deutschen Branchenniveau von 17% ([Eurostat - Data Explorer \(europa.eu\)](http://Eurostat-DataExplorer.europa.eu)). 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. Unser Mitarbeiterinnennetzwerk women@allforone übernimmt dabei eine wichtige Rolle, indem es Frauen zu erhöhter Sichtbarkeit im Konzern verhilft und ihnen einen Raum bietet, sich zu vernetzen und zu entfalten.

Erste Berührungspunkte mit der IT-Branche bieten wir Mädchen beispielsweise mit Schülerpraktika oder unserer regelmäßigen Teilnahme am »Girls Day«. Mit unserem Mentoring-Programm haben wir im Jahr 2019 erstmalig sechs Absolventinnen auf Wunsch einen Mentor an die Seite gestellt, um den beruflichen Einstieg in die MINT Berufe zu erleichtern. Seit dem Ausbildungsjahr 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. Beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2022 können so 17 Berufseinsteiger gezielt gefördert werden.

Due-Diligence-Prozesse, Ziele und Steuerungsgrößen

Zur Steuerung der Chancengerechtigkeit nutzen wir in der All for One Group SE seit vielen Jahren den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand sowie in der ersten und zweiten Managementebene unter dem Vorstand als Diversitätskennzahlen. Die Festlegung der ambitionierten Ziele liegt bereits einige Jahre zurück. Ihr Anpassungsbedarf wird jährlich überprüft. Eine Anpassung der Ziele für das aktuelle Berichtsjahr genauso wie für das Geschäftsjahr 2022/23 ist nicht erfolgt. Die Zielerreichung wird laufend, auch unterjährig, überwacht.

Seit dem aktuellen Berichtsjahr erhebt die All for One Group zusätzliche Kennzahlen zur Überwachung und Steuerung der Geschlechterdiversität. Einer dieser Indikatoren ist der Anteil an Frauen an der Gesamtheit der Führungskräfte im Konzern, welcher im Berichtsjahr 2021/22 bei 19,4% liegt. Der Fokus wird dabei erweitert, indem nicht nur die obersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands, sondern sämtliche Führungskräfte (mit Personalverantwortung) gruppenweit betrachtet werden. Die Umsetzung unserer gruppenweiten Programme zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen setzen wir forciert fort. Wir registrieren jedoch erhebliche Restriktionen im Personalmarkt. Dies könnte dazu führen, dass die Entwicklung dieser Kennzahl auch zukünftig primär erheblich durch schwierig planbares, akquisitorisches Wachstum bestimmt sein wird. Daher sehen wir zumindest vorübergehend noch davon ab, uns hier näher quantifizierte Ziele zu setzen. Dennoch wollen wir den Anteil von Frauen in der Führungsebene in den kommenden Jahren erhöhen.

Wir streben außerdem einen größeren Frauenanteil in den technischen Berufen an, weswegen wir auch hierfür eine neue Steuerungsgröße eingeführt haben. Der Wert für das Berichtsjahr 2021/22 liegt bei 19,1%. Aufgrund der vielen Unternehmenszukäufe des aktuellen Berichtsjahres haben wir auch hier auf den Ausweis einer korrespondierenden Vorjahreszahl verzichtet. In den kaufmännischen Bereichen mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil hingegen streben wir eine besser ausgewogenere Balance zwischen Frauen und Männern an.

Die oben beschriebenen Steuerungsgrößen entwickelten sich im Berichtszeitraum demnach wie folgt:

Diversity All for One Group (Konzern)

Anteil Frauen in %	30.09.2022	30.09.2021
Anteil Frauen gesamt	35,1	33,6
Anteil Frauen Führungskräfte	19,4	n/a
Anteil Frauen Technische Berufe (MINT)	19,1	n/a

Diversity All for One Group SE

Anteil Frauen in %	Ziel 2021/22	Ist 30.09.2022	Vergleich	Ist 30.09.2021
Aufsichtsrat	17	17	erreicht	17
Vorstand	20	0	nicht erreicht	0
Zweite Managementebene	10	23	erreicht	40
Dritte Managementebene	20	18	nicht erreicht	16

Im Zuge des deutlichen Personalanstiegs von 1.991 (30. Sep 2021) auf 2.758 (30. Sep 2022) Mitarbeiter wurden die zweite und dritte Managementebene neu geordnet. Der Vergleich mit den korrespondierenden Vorjahreswerten ist daher stark eingeschränkt. Für das Geschäftsjahr 2022/23 halten wir an allen oben aufgeführten Zielen unverändert fest.

Vergütungssystem – transparent, fair, leistungsgerecht und zielgerichtet

Die All for One Group unterliegt keinem Tarifvertrag. In Österreich gelten die jeweils gültigen Kollektivverträge. Unser Vergütungssystem richtet sich nach branchenüblichen Marktwerten und den jeweiligen Rollen der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde zunächst für ausgewählte Bereiche und Tochtergesellschaften der Gruppe ein Weiterentwicklungsprozess des Gehaltsmodells in Gang gesetzt. Bis dahin bestand das Vergütungssystem für alle Mitarbeiter der Gruppe aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil. Letzterer fiel mit zunehmender Verantwortung in der jeweiligen Rolle entsprechend größer aus. Das neue System sieht keine variablen Gehaltsbestandteile mehr vor. Deren ursprüngliche Steuerungswirkung soll verbessert werden. An ihre Stelle treten daher nicht monetäre Ziele, die im Rahmen unserer Adaption des OKR Management Systems (Objectives and Key Results) definiert werden. Die Erfahrungen aus den zuvor beschriebenen ersten Umstellungen werden aktuell besonders sorgfältig ausgewertet und dienen uns als Basis für den weiteren »Roll-Out«.

In unseren Gesellschaften außerhalb der DACH-Region wurde das neue Vergütungssystem teilweise ebenfalls bereits umgesetzt. In der All for One Steeb Yazilim in Istanbul ist aufgrund der hohen Inflation als Basis ein Gehalt in EURO maßgeblich und wird jeweils nach dem aktuellen Wechselkurs ausbezahlt. Dadurch möchten wir eine Benachteiligung unserer Mitarbeiter durch eine hohe Inflation in der Türkei abfedern. Am Standort der neuen Gesellschaft in Alexandria, Ägypten, wurde das Vergütungssystem für die Mitarbeiter nach der Akquisition an das Konzernmodell – unter Berücksichtigung des lokalen Gehaltsniveaus – angeglichen. Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes werten wir regelmäßig die Gehälter unserer Mitarbeiter der All for One Group SE aus (vgl. hierzu unseren Entgeltreport unter http://www.all-for-one.com/reports_d). Auffällige »Pay Gaps« zwischen den Geschlechtern bestehen nicht.

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

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 »Covid-19« 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. »Covid-19« 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 vielmehr 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 Betreuungsgaps ihren 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. In den letzten von der »Covid-19« Pandemie geprägten Jahren haben wir die räumliche Distanz jedoch auch als Schwierigkeit empfunden. Insbesondere wenn es darum geht, die Unternehmenskultur mit Leben zu füllen oder neue Mitarbeiter einzuarbeiten. Für die Zukunft streben wir daher eine passende Balance zwischen remote Arbeit und dem persönlichen Austausch vor Ort an.

Als Herausforderung betrachten wir auch die große Arbeitslast bei unseren Mitarbeitern. Unser starkes Wachstum stellt zusätzliche Anforderungen an unsere Prozesse und Zusammenarbeitsmodelle. In verschiedenen Bereichen haben wir daher Organisationsentwicklungsprojekte gestartet. Damit wollen wir nicht nur der steigenden Arbeitslast und der zunehmenden Komplexität entgegenwirken. Vielmehr wollen wir zugleich unsere Organisation weiter in Richtung schlanker, intelligenter und stark digitalisierter Prozesse entwickeln und damit auch die hohe Attraktivität für neue und bestehende Mitarbeiter erhalten und weiter ausbauen.

Die All for One Group hat im Geschäftsjahr 2021/22 insgesamt 26 Mitarbeiter (2020/21: 23 Mitarbeiter) – jeweils exklusive Studenten, Praktikanten und Auszubildende – befristet beschäftigt.

Von den 2.758 Mitarbeitern zum 30. September 2022 (30. Sep 2021: 1.991) der Gruppe arbeiten konzernweit 508 Mitarbeiter, d.h. 18,4% (30. Sep 2021: 337 Mitarbeiter, 16,9%) in Teilzeit.



GESELLSCHAFT// QUALIFIZIERUNG



Es ist eines unserer obersten Ziele, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten, zu fördern und damit eine enge Bindung zur All for One Group zu schaffen. Diese Notwendigkeit ergibt sich auch aus der zunehmenden Schwierigkeit, auf dem stark umworbene Arbeitsmarkt gute Fachkräfte zu finden und zu binden. Wir möchten unseren Mitarbeitern eine Perspektive bieten, sich individuell und je nach persönlicher Lebenslage zu entwickeln. Unser Angebot zu den Themen Qualifizierung, Gesunderhaltung und dem Einsatz moderner Arbeitsmethoden ist mit nur wenigen Ausnahmen in allen Konzerngesellschaften verfügbar. Wir arbeiten kontinuierlich daran, dieses gruppenweit bereitzustellen, auf die individuellen Bedürfnisse zuzuschneiden und entsprechend weiterzuentwickeln.

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 unseres Learning Management Systems 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. Das Angebot setzt sich aus online Kursen, Einzel oder Gruppentrainings vor Ort und mehrstufigen Programmen zur Erreichung größerer Lern-

ziele zusammen. In die ONE Academy sind darüber hinaus vielfältige externe Weiterbildungsmöglichkeiten über LinkedIn Learning und weitere Anbieter eingebunden. 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.

Steuerung und Ziele

Für einen umfassenden Überblick der Nutzung des Angebots, der uns mögliche Anpassungsbedarfe aufzeigen soll, erheben wir folgende Steuerungsgrößen:

Nutzerprofil ONE Academy

	10/2021 – 09/2022	04/2021 – 09/2021
Nutzung insgesamt (in h)	31.816	605
Eingeloggte Personen	2.083	522
Angesehene Kurse	2.931	2.855 ¹
Angesehene Videos	15.769	14.186 ¹
Angesehene Lernpfade	2.191	168
Weiterbildungsstunden/Mitarbeiter ²	12,26	0,31

1) Einführungsbetrieb

2) Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt) 2.596 (2020/21: 1.923)

In der Einführungsphase der ONE Academy lag der Fokus auf dem Testen der Funktionsweise und Kennenlernen der Inhalte. Deswegen enthalten die Vorjahreswerte in der obestehenden Tabelle auch Klickzahlen von Kursen und Videos, die nur aufgerufen, jedoch nicht vollständig angesehen wurde. Die beiden Geschäftsjahre sind daher lediglich eingeschränkt vergleichbar. Die Bilanz nach etwa anderthalb Jahren Nutzung zeigt jedoch, dass das Learning Management System sehr gut angenommen wird und wir unser Ziel aus dem Geschäftsjahr 2020/21 erreichen konnten, die ONE Academy für alle unsere Mitarbeiter als zentrale Lernplattform zu etablieren. Das wird am Verhältnis der Nutzer- zur Mitarbeiterzahl von 0,8 (2020/21: 0,3) sichtbar. Für das kommende Geschäftsjahr steht im Fokus, die wenigen Weiterbildungsangebote, die

in Tochtergesellschaften noch separat angeboten werden, ebenfalls in das zentrale System aufzunehmen. Außerdem arbeiten wir kontinuierlich an der Erweiterung unseres Trainingsangebots.

Umgang mit dem demographischen Wandel

Der demographische Wandel spiegelt sich direkt in unserer Altersstruktur wider (s. GRI SRS-405-1). Derzeit arbeiten 21 Mitarbeiter (30. Sep 2021: 20) in der All for One Group über das Renteneintrittsalter hinaus. Außerdem sind 5,6% der Mitarbeiter über 60 Jahre alt und werden in den nächsten Jahren ihre Rente beanspruchen können. Mit unserer Richtlinie »Flexibilisierung des Renteneintrittsalters« möchten wir den individuellen Anforderungen unserer Mitarbeiter entgegenkommen und den Übergang vom Berufsleben in die Rentenzeit so flexibel und angenehm wie möglich 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. Damit adressieren wir die Bedarfe unserer Mitarbeiter und ermöglichen gleichzeitig die Steuerung und vorausschauende Planung unserer Belegschaft.

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 demographischen 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 Trainee-programme und die Beschäftigung von Werkstudenten und Praktikanten. Ebenfalls bieten wir regelmäßig die Förderung und Begleitung von Abschlussarbeiten für Studenten an. Darüber hinaus führen wir Kooperationen mit Hochschulen und Schulen zur Förderung der IT-Fähigkeiten von Schülern und Studenten.

Anzahl Nachwuchskräfte am 30.09.2022

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

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 Studenten	39	25	14	64	36
davon Bacheloranden/Masteranden/Diplomanden	n/a	n/a	n/a	n/a.	n/a

Der deutliche Anstieg der Nachwuchskräfte ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass es uns erfreulicherweise gelungen ist, weitere Schüler und Studenten für unsere Unternehmensgruppe zu gewinnen, sondern auch auf eine verbesserte Datenlage.

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 Veränderungen gegenüber Vorperioden genau identifizieren und gezielt gegensteuern. Unsere People Manager analysieren dazu gemeinsam mit ihren Bereichsleitern quartalsweise die Auswertungen und leiten Maßnahmen hierzu ab.

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. Seit Januar 2022 läuft bereits die zweite Runde des Programms mit 12 Teilnehmern aus der Unternehmensgruppe. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt neben der grundsätzlichen Eignung stets auch in Hinblick darauf, eine möglichst diverse Gruppe zu schaffen (Rolle, Geschlecht, Herkunft etc.). Die Auswahl selbst erfolgt durch ein Gremium, welches aus Mitgliedern des gehobenen Managements besteht und ebenfalls divers in Bezug auf Rolle, Bereich und Geschlecht zusammengesetzt ist. Unsere UP Talents können je nach Karriereplan einen passenden Platz in einer Führungs- oder Expertenrolle in der All for One Group finden und ihre Sichtbarkeit in der Gruppe erhöhen.

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 Erkrankungen, die durch langes Sitzen und die intensive Arbeit mit Rechnern entstehen, wie z.B. Rücken-

und Augenleiden, wie es bei Verwaltungs- und IT-Tätigkeiten typisch ist. Durch die unserem Geschäftsmodell geschuldete Mobilität besteht ein erhöhtes Risiko von Unfällen.

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 Automobilclubs wie dem ADAC
- Verwaltungs- und IT Tätigkeiten: Ergonomische Arbeitsplatzausstattung, finanzielle Beteiligung an einer Bildschirmarbeitsplatzbrille, Bezuschussung einer Fitnessstudiomitgliedschaft (Qualitrain)
- Infektion mit »Covid-19«: Hygienekonzept, remote Arbeit, Büromöbel- und Hardwareverleih für die Arbeit von zu Hause, Unterstützung der ergonomischen Arbeitsplatzausstattung für zu Hause, Beratungs- und Coachingmöglichkeiten zur Bewältigung der Coronakrise und den damit verbundenen Belastungen wie Homeschooling, Vereinsamung durch Kontaktbeschränkungen etc.
- Psychische Erkrankungen: Beratungsangebote zu den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft, Körper & Seele, Pflege & Kinderbetreuung, Work Life Balance & Gesundheit, kritische Lebenslagen und Recht & Finanzen (www.meinEAP.de)
- Generelle Gesundheitsthemen: Vorträge und Kurse von Rückenschule bis hin zu mentaler Gesundheit in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Gesundheitseinrichtungen sowie JobRad.

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.

Projekt Arbeitswelt 2.0 – »New Work« gestalten

Schon vor der »Covid-19« Pandemie war remote Arbeit in der All for One Group möglich. Die verstärkte Nutzung dieses Angebots hat uns die Vorteile wie die erhöhte Effizienz unserer Arbeit besonders vor Augen geführt. Unser mittlerweile abgeschlossenes Projekt »Arbeitswelt 2.0« hat uns zu einem hybriden Modell aus Arbeit im Büro und Zuhause geführt, welches Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen zufrieden stellt. Dazu wurde in gemischten Teams über alle Hierarchiestufen hinweg an folgenden Themen gearbeitet:

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

Zu ausgewählten Ergebnissen von »Arbeitswelt 2.0« zählen die räumliche Verkleinerung unseres Headquarters in Filderstadt, ein Arbeitsplatzbuchungssystem für einen Großteil der Büros und die fortwährende Ergänzung unseres Angebots an Tools für die virtuelle Zusammenarbeit. Andere Themen erfordern eine weitreichendere Auseinandersetzung, weswegen beispielsweise für die Ausgestaltung unserer Mobilität der Zukunft weitere Projekte für 2023 geplant sind.

Führungskultur auf Basis der Unternehmenswerte entwickeln

Im zurückliegenden Geschäftsjahr 2020/21 hatten wir unsere sieben Unternehmenswerte für die Zusammenarbeit in der All for One Group veröffentlicht. Sie liefern uns die gleichen Grundsätze und gemeinsame Ziele für unser Handeln und sind zudem die Grundlage für unsere Führungskultur (»New Leadership«), welche für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt. Darauf aufbauend haben wir aktuellen Berichtsjahr 2021/22 erste Schritte in Richtung »New Culture Leadership« gestartet und dazu vermehrt etwa gesonderte Pflichttrainings für Führungskräfte ins Programm genommen. »New Culture Leadership« wurde zudem auch bei der Einführung unseres OKR Management Systems (Objectives and Key Results) mit aufgegriffen.

Auch im Geschäftsjahr 2022/23 wollen wir den Ausbau unserer Führungskultur fortsetzen. Die Förderung des eigenverantwortlichen Handelns und der Selbstführung des Mitarbeiters rückt dabei immer stärker in den Fokus.

Steuerung und Ziele

Den 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« (vgl. Kapitel 14).

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

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

	10/2021–09/2022	10/2020–09/2021
Arbeitsbedingte Verletzungen	5	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0

Im Berichtsjahr 2021/22 sind fünf arbeitsbedingte Verletzungen gemeldet worden. Sämtliche Unfälle haben sich auf Arbeitswegen ereignet. Darin sehen wir angesichts unseres Geschäftsmodells auch das einzige Risiko für Verletzungen, welches wir durch Fahrsicherheits-trainings versuchen zu minimieren.

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

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0

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

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

Anders als in der Fertigungsindustrie spielen bei uns Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zur Vermeidung von Arbeitsunfällen eine weitaus weniger bedeutende Rolle. Dennoch führen wir mit externer Unterstützung regelmäßig Arbeitssicherheitstrainings durch. Dabei schulen wir vor allem unsere Arbeitssicherheits-beauftragten, um besonders relevante Teilgebiete der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes möglichst fest in der All for One Group zu verankern.

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 der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

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 werden weitere Teile unserer bisherigen Präsenztrainings für Fach-, Softskill- und Sprachtrainings wegfallen und durch Online-Formate ersetzt. Eine erste Tendenz ist schon jetzt erkennbar und wurde durch stark eingeschränkten Präsenztrainings aufgrund der Beschränkungen 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 Weiterbildungsstunden

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Weiterbildungsstunden gesamt	39.038	8.466
davon externe Trainings ¹⁾	6.736	3.632
davon interne Trainings	4.820	880
davon Sprachtrainings	1.872	965
davon E-Learnings	25.610	2.989

1) Seit 2021/22 inkl. online Fachtrainings

Die Teilnehmerzahl an E-Learnings kann nicht gesondert ausgewertet werden. Grundsätzlich wird jedem Mitarbeiter mindestens eine Schulung pro Jahr mit sicherheitsrelevantem Inhalt verpflichtend zugewiesen, sodass wir von einer Nutzerzahl in Anlehnung an die Höhe der Mitarbeiterzahl ausgehen können.

In der nachfolgenden Tabelle sind die gesamten Aufwendungen für Aus- und Weiterbildungen abgebildet. Anhand der Zahlen wird ersichtlich, dass wir mit Erfolg an unserem Ziel gearbeitet haben, alle Trainingsangebote in unserer One Academy zu zentralisieren, um unseren Mitarbeitern die bestmögliche Qualifizierung zu ermöglichen und gleichzeitig mit den Skalierungsvorteilen unserer E-Learning Plattform die Kosten je Mitarbeiter insgesamt zu senken.

Aus- und Weiterbildung: Kosten

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Weiterbildungskosten gesamt (in TEUR)	1.311	1.297
Durchschnittliche Weiterbildungskosten in EUR/Mitarbeiter ¹⁾	505	674

1) Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter 2021/22: 2.596 (2020/21: 1.923)

GRI SRS-405-1: DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN

Diversität im Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus sechs Personen. Vier Aufsichtsräte werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, zwei Aufsichtsräte werden vom SE-Betriebsrat bestimmt. Neben fünf männlichen Aufsichtsratsmitgliedern umfasst das Gesamtgremium unverändert ein weibliches Mitglied.

GRI SRS-405-1 a: Diversität im Aufsichtsrat

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Mitglieder gesamt	6	6
Frauen in %	17	17
Männer in %	83	83
Unter 30 Jahren in %	0	0
30 bis 50 Jahre in %	33	50
Über 50 Jahre in %	67	50
Quote Menschen mit Behinderung	0	0

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

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

	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Mitarbeiter¹⁾ gesamt	2.758	1.991
Frauen in %	35	34
Männer in %	65	66
Unter 30 Jahren in %	20	17
30 bis 50 Jahre in %	55	55
Über 50 Jahre in %	25	28
Quote Menschen mit Schwerbehinderung	1,3%	1,5%

1) Anzahl Mitarbeiter jeweils zum Ende des Berichtsjahres

GRI SRS-406-1: DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMAßNAHMEN

Für das Geschäftsjahr 2021/22 wurde kein nachgewiesener Diskriminierungsfall gemeldet (2020/21: 1 gemeldeter und aufgeklärter Fall).



GESELLSCHAFT// MENSCHEN- RECHTE



Unser Unternehmen mit allen Tochtergesellschaften gehört zum Anwenderkreis der NAP Menschenrechte und will aktiv zur Stärkung der Menschenrechte beitragen. Im Mittelpunkt unseres Managementkonzepts gegen Verletzungen von Menschenrechten steht unsere Grundsatzzposition von Null Toleranz gegenüber jeglicher Art von Beeinträchtigung der Menschenrechte, Diskriminierung und Belästigung. Verstöße gegen diese Position könnten zu Reputationsschäden führen und das Erreichen unserer nichtfinanziellen Ziele und damit auch unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage beeinträchtigen. Verletzungen von Menschenrechten wären zudem in keiner Weise mit unserer Geschäftsethik sowie mit unserer gelebten Corporate Governance Praxis zu vereinbaren.

Daher unternehmen wir auch hier große Anstrengungen, gegenseitigen Respekt, Fairness und Integrität aktiv vorzuleben und zusammen mit wirkungsvollen Kontrollmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Dazu überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex, greifen Anfragen, Anregungen und Bedenken auf und arbeiten mit unserer Compliance-Managementorganisation permanent daran, dass alle Mitarbeiter stets unseren Verhaltenskodex nicht nur kennen, sondern auch beachten und einhalten.

Vertiefende Details sind auch unserer Erklärung zum NAP Menschenrechte zu entnehmen.

Grundsatzerklärung im »Code of Conduct« fest verankert, vorgelebt und überwacht

Wir bekennen uns zu den ILO Grundprinzipien, die vom Vorstand verabschiedet wurden und für alle Gesellschaften und Standorte der All for One Group gelten. In unserem gruppenweit fest etablierten »Code of Conduct« haben wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet und geben darin die folgende **Grundsatzklärung** 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«. Mit Blick auf unsere Wertschöpfungskette erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie unserer Grundsatzklärung entsprechen und gegenüber ihren Mitarbeitern nationale und international anerkannte Normen für Arbeits- und Menschenrechte achten und einhalten.

Über die Beachtung und Einhaltung unserer Grundsatzklärung sowie der Gesetze und Normen bzw. über Verstöße dagegen berichtet die Leitung unserer Compliance Organisation – der Compliance Officer – im Rahmen eines Reportings regelmäßig direkt an den Vorstand, an die Geschäftsführungen unserer Tochtergesellschaften sowie an den Aufsichtsrat und insbesondere auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Besondere Vorkommnisse werden zudem ad-hoc und damit außerhalb der Regelkommunikation an den Vorstand berichtet. Der Vorstand ist demnach stets auf angemessene Weise informiert und eingebunden.

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. Weitere Ziele inklusive Zeitpunkt der Zielerreichung erarbeiten wir aktuell im Rahmen unseres strategischen Projekts zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Risikomanagement zur Identifikation von menschenrechtlichen Risiken

Im Rahmen unseres gruppenweit etablierten Risikomanagementsystems überprüfen wir unter den Compliance Risiken auch Risiken, die von Verstößen gegen die Menschenrechte ausgehen können. Dazu betrachten wir neben unserer Führungskultur und unserer Führungsorganisation vor allem unser Geschäftsmodell,

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](#) sowie die Ergebnisse der regelmäßigen internen Revision nach möglichen Verstößen gegen die Menschenrechte aus. Die spezifische Struktur unserer Wertschöpfungskette (vgl. Kapitel 4) erleichtert uns die Beurteilung der menschenrechtlichen Risiken.

Menschenrechtliche Risiken und Steuerungsgrößen

Sollten Menschenrechtsverletzungen in unserem direkten oder 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 und sich von ihren Aktien trennen wollen
- 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 nicht-finanziellen Ziele und damit auch unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage gefährdet. Daher arbeiten wir eingehend und mit hoher Sorgfalt an der Identifikation und Reduktion von möglichen menschenrechtlichen Risiken und überprüfen laufend die Wirksamkeit unseres Managementkonzepts.

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

Gesamtbilanz der menschenrechtlichen Risiken

Für die vereinfachte Plausibilisierung und Abwägung vorgenannter menschenrechtlicher Risiken und den zu ihrer Begrenzung getroffenen Gegenmaßnahmen (Managementkonzept) haben wir uns an der Systematik unseres gruppenweiten Risikomanagementsystems orientiert und stufen die Risiken insgesamt als »mittel« ein.

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 innerhalb der All for One Group identifiziert haben.

Mit abgestimmten Maßnahmen zum Ziel

Um vorgenanntes Ziel auch zukünftig zu erreichen, überwachen unsere Compliance-Managementorganisation 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 Europäischen Union, insbesondere 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. Gemäß dem Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SEBG) ist zudem ein Drittel unseres Aufsichtsrats mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Sie stehen für die Belange unserer Mitarbeiter im Aufsichtsrat sorgfältig und verantwortungsbewusst ein.

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. Zudem arbeiten wir permanent und proaktiv daran, etwa während unserer Startertrainings zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter, dass alle unsere Grundsatzklärung zur Einhaltung der Menschenrechte im Verhaltenskodex nicht nur kennen, sondern auch beachten und einhalten. Darüber hinaus bieten wir für Führungskräfte besondere Schulungen an und sensibilisieren für ihre Vorbildrolle, die sie gegenüber ihren Mitarbeitern einnehmen müssen.

Zielerreichung im aktuellen Berichtsjahr 2021/22

Mit Blick auf unsere vorgenannte Zielsetzung erweist sich unser Managementkonzept auch im aktuellen Berichtsjahr weiterhin als wirksam. Wie auch in den weiter zurückliegenden Geschäftsjahren konnten wir keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in unserer Geschäftstätigkeit feststellen. Zu dieser positiven Zwischenbilanz dürfte auch unser konsequent praktiziertes Risikomanagementsystem beitragen.

Risikomanagement gegen Menschenrechtsverletzungen in der Supply Chain

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. Generell risikodämpfend wirkt hier der Umstand, dass unsere Lieferkette eine geringe Wertschöpfungstiefe aufweist. Zudem entfällt ein hoher Teil

unserer Beschaffungsvolumina auf Intellectual Property und Softwaredienstleistungen von SAP und Microsoft. Diese Unternehmen unterliegen und entsprechen selbst hohen Standards in puncto Einhaltung der Menschenrechte und berichten darüber. Sollten bei solchen Unternehmen Menschenrechtsverletzungen auftreten, werden diese meist rasch öffentlich bekannt. Dies erleichtert uns die Risikobewertung erheblich.

Insbesondere zur Realisierung von besonders umfangreichen Projekten involvieren wir punktuell auch externe Beratungsressourcen. Zur Absicherung unseres Risikomanagements zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen bei der Beauftragung solcher Freelancer dient uns auch unser erweitertes Partnerprogramm »All for One Group Partner Management«. Mit Hilfe dieses Programms wählen wir unsere externen Berater besonders sorgfältig aus. So erhalten wir tiefe Einblicke, die uns nicht nur die fachliche Beurteilung der Berater ermöglichen, vielmehr auch Hinweise und Anhaltspunkte auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten. Der Einsatz unserer externen Beratungsressourcen beim Kunden erfolgt zudem in gemischten Teams zusammen mit unseren eigenen Consultants. Die daraus resultierende Nähe erleichtert uns auch hier unsere Risikoabschätzung. Insbesondere jedoch bei sekundären Leistungen zur Herstellung von IT-Hardware und Geschäftsausstattung oder zur Gewinnung von Energie können wir auch weiterhin nicht völlig gesichert nachvollziehen, ob insbesondere am Anfang der Wertschöpfungskette (Rohstoffgewinnung von Edelmetallen etc.) die Menschenrechte vollumfänglich beachtet werden, setzen aber auch hier auf die hohe Integrität unserer marktführenden Partner. Über die Besonderheiten unserer Wertschöpfungskette berichten wir eingehend in Kapitel 4.

Mit unserer gegenwärtigen Praxis auf Basis unseres »Code of Conduct« dürften wir vor dem Hintergrund der zuvor erläuterten Besonderheiten unserer Wertschöpfungskette auch weiterhin eine wirksame Begrenzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen erzielen. Dennoch können wir solche Risiken nicht gänzlich ausschließen. Darüber hinausreichende, denkbare Maßnahmen wie eine spezielle Prozesslandschaft zur Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten in unserer Lieferkette werden im Rahmen eines Projekts zur Vorbereitung auf das bevorstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geprüft.

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 Beachtung der geltenden Gesetze und darüberhinausgehende Leistungen wie in Kapitel 14 und 18 beschrieben. Zudem sehen wir uns als Wirtschafts-

teilnehmer 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. Ergänzt wird die Lösung durch unser **SAP Add-on »Lieferantenbewertung«**. Die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen 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 die Schutzmaßnahmen mit Blick auf ihre Mitarbeiter DSGVO-konform in SAP. Insbesondere der Schutz personenbezogener Informationen wie beispielsweise Mitarbeiterdaten, die Aufschluss über Alter, Konfessionszugehörigkeit oder Gesundheitszustand geben, finden dabei Berücksichtigung.

GRI SRS-412-3: ERHEBLICHE INVESTITIONSVEREINBARUNGEN 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 Betriebsstätten befinden sich überwiegend in der DACH-Region und in Polen. Zwei weitere Gesellschaften befinden sich in der Türkei sowie in Ägypten. Eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen oder menschenrechtsrelevante Auswirkungen wird dort nicht explizit vorgenommen und ist auch nach aktuellem Stand nicht geplant. Unsere Prozesse zur internen Revision lassen jedoch Rückschlüsse auf mögliche Verstöße gegen Menschenrechte zu, um bei Auftreten eines Vorfalls unverzüglich Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

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

Derzeit bewerten wir neue Lieferanten nicht anhand von sozialen Kriterien. Aufgrund unserer langjährigen Geschäftsbeziehungen zu unseren Zuliefererbetrieben und des hohen Anteils an Dienstleistungen an unserem Einkaufsvolumen konnten wir hier bis dato keine Notwendigkeit feststellen. Im Rahmen der Vorbereitungen auf das bevorstehende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz arbeiten wir unter anderem auch an Prozessen zur Bewertung von Lieferanten, insbesondere neuer Lieferanten, anhand sozialer Kriterien. Aktuell sind die Vorbereitungen dazu noch im Gange, so dass solche Prüfungen derzeit noch nicht systematisch und allenfalls punktuell und in Einzelfällen erfolgen.

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. Die Ausarbeitung konkreter Ziele dazu prüfen wir aktuell im Rahmen unserer Vorbereitungen auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.



GESELLSCHAFT// GEMEINWESEN



Uns ist wichtig, an unserem Erfolg auch die Gesellschaft teilhaben zu lassen und an diese etwas zurückzugeben. Aktuell verfolgen wir kein übergeordnetes Managementkonzept für die Konzeption und Auswahl der einzelnen Maßnahmen und Programme, sondern folgen mit unseren Aktivitäten primär unserem Leitgedanken, das vielfältige soziale Engagement unserer Mitarbeiter zu stärken ([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 Gremium prüft die Projekte auf »Förderungswürdigkeit« und vergibt nach positivem Prüfergebnis eine Spende der All for One Group. Kriterien für eine »Förderungswürdigkeit« sind z. B. die soziale Relevanz, ob mit dem Projekt gezielt Kinder und Jugendliche unterstützt werden und inwieweit unsere Mitarbeiter selbst an dem Projekt beteiligt sind. Mitarbeiter, die sich derart ehrenamtlich betätigen, können zudem für ihr Engagement bis zu drei Tage unbezahlten Urlaub erhalten. In Sonderfällen wie der Krise in der Ukraine nach dem Angriffskrieg durch Russland wird Mitarbeitern, die sich in Hilfsprojekten engagieren, auch regulär bezahlter Urlaub gewährt.

Wir planen für das Geschäftsjahr 2022/23, eine Richtlinie für soziales Engagement zu erarbeiten, wobei wir auch die grundlegende Herangehensweise an die Thematik überprüfen werden. In der Konzeption von Maßnahmen und Programmen ist die Unternehmensführung mit eingebunden. Außerdem achten wir bei der Auswahl von Förderprojekten auf entsprechende Zertifizierungen. Je nach Projekt und Maßnahme kann unsere Förderung von »einmalig« und »punktuell« bis hin zu »dauerhaft« reichen.

So fördern wir Kinder und Jugendliche

Die Förderung von Kindern und Jugendlichen ist uns ein besonderes Anliegen. So haben unsere Mitarbeiter jedes

Jahr die Chance, einen Satz Trikots für eine Sportmannschaft zu gewinnen, bei der sie entweder selbst als Trainer aktiv sind oder Eltern eines Kindes in der Mannschaft sind. Zudem streben wir auch als Unternehmen Kooperationen mit Einrichtungen an, die Jugendliche etwa in den Bereichen Sport, Schule, Beruf und Soziales nachhaltig begleiten und fördern und damit gute Voraussetzungen für ihre private und berufliche Zukunft schaffen. Dabei unterstützen wir die Jugendlichen mit Schulungen und fachbezogenen Trainings im beruflichen Kontext und bieten dazu etwa einzelne Unterrichtseinheiten im Informatikbereich sowie Präsentations- und Bewerbungstrainings an. Zudem ermöglichen wir den Jugendlichen ein Praktikum oder eine Ausbildung in der All for One Group.

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

eSports – Cyber Security und Employer Branding

In unserem IT geprägten Arbeitsumfeld rücken digitales Arbeiten und digitale Freizeitgestaltung immer enger zusammen. Genau diese Entwicklung greifen wir mit unserer All for One Gaming-Community auf. Über das Alltagsgeschäft hinaus bieten wir Kollegen so eine besondere Möglichkeit des Austauschs. Aus dieser Initiative heraus gründeten wir im September 2020 unser eigenes eSports Team »All for One Gaming« und zeigen damit jungen Menschen genauso wie ihren Eltern, wie man verantwortungsvoll mit Online Gaming und eSports umgehen kann.

Neben einer erstmalig realisierten eSports Charity Week unseres eSports Teams, verbunden mit Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe im Sommer 2021 an die [Heart Gaming Foundation](#), sind wir im aktuellen Berichtsjahr besonders stolz auf den Klassenaufstieg unseres Teams in die eSports Division 2 der Prime League. Hier ermöglichen wir zudem den Spielern den Traum einer eSport-Karriere.

Kooperationen mit Schulen läuft pandemiebedingt erst langsam wieder an

Unser Programm zur Kooperation mit Schulen mussten wir pandemiebedingt vorübergehend stark zurückfahren. Erst im Verlauf des aktuellen Berichtsjahres war es uns schrittweise wieder möglich, Schüler vor Ort über Themen rund um die IT zu informieren. Dabei möchten wir vor allem die besondere Bedeutung von IT- und Handy-Sicherheit herausarbeiten und mit unserem Wissen dazu beitragen, das Bewusstsein für Cyber Security zu stärken. Im Rahmen unserer Kooperationen mit Schulen konnten wir erstmals wieder vermehrt Schüler in unsere Geschäftsräume einladen, Präsentations-, Programmier- und Bewerbungstrainings anbieten und sie damit für ihren Berufseinstieg besser vorbereiten. Im Geschäftsjahr 2021/22 konnten wir zudem zwei neue Kooperationen mit Schulen und Hochschulen in Österreich abschließen.

Gebrauchtes IT Equipment spenden und das Gemeinwohl stärken

Nach dem zehnjährigen Jubiläum unserer Kooperation mit der AfB gGmbH, Ettlingen (www.afb-group.de) im zurückliegenden Berichtsjahr haben wir auch im aktuellen Geschäftsjahr die enge Zusammenarbeit mit AfB weiter fortgesetzt. Das gemeinnützige Unternehmen bereitet gebrauchtes IT Equipment auf und stellt es für den Markt wieder zur Verfügung.

Wir leisten Hilfe für die Ukraine

Durch den im Februar 2022 gestarteten Krieg Russlands auf die Ukraine sind unzählige Ukrainer in schlimme Notlage geraten. Ohne zu zögern haben wir uns entschlossen, hier zu helfen. So haben wir für das oft aus eigener Initiative geborene Engagement unserer Mitarbeiter Sonderurlaub gewährt und uns an den Kosten für Hilfsgüter, Fahrten und Transporte beteiligt. Durch Laptopspenden samt zugehöriger Hard- und Software konnten wir zahlreiche Ukrainer dabei unterstützen, vorübergehend außerhalb ihrer Heimat besser Fußzufassen und ihre Kontakte zu Familie und Bekannten aufrecht zu erhalten. Große Hilfsorganisationen, die direkt in den Krisengebieten agieren, sind vor allem auch auf direkte finanzielle Unterstützung angewiesen. Daher haben wir zudem unsere Initiative ALL TOGETHER NOW FOR UKRAINE gestartet. Mit diesem Spendenaufruf wurde unseren Unternehmenswerten (»WEAREONE«) eine ganz besondere Bedeutung verliehen. Von Seiten des Unternehmens haben wir alle Spenden unserer Mitarbeiter an eine mit Unterstützung unserer Tochter All for One Poland ausgewählten Hilfsorganisation verdoppelt. Gemeinsam konnte so eine Summe von 90.000 EUR generiert und an die Hilfsorganisation gespendet werden.

DUE-DILIGENCE-PROZESSE, ZIELE, STEUERUNGSGRÖßEN, RISIKEN

Leitgedanke für unser soziales Engagement ist, unsere Mitarbeiter in ihrem privaten Engagement zu unterstützen. Mit Blick auf die vorstehend erläuterten Maßnahmen und Programme konnten wir diesen auch im aktuellen Berichtsjahr gut umsetzen. Darüber hinaus haben wir hier noch keine konkret quantifizierte Ziele als Bestandteil eines übergreifenden Managementkonzepts formuliert.

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 durch entsprechende Zertifizierungen ab. Zudem achten wir bei der Auswahl der Projekte und bei der Entscheidung über die Höhe der Förderung auf Vielfalt.

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 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.

Zur Begrenzung der vorgenannten Risiken führen wir Einzelprüfungen eines jeden Förderprojekts durch. Darin sind die Verantwortlichen für die Vorauswahl der geförderten Projekte genauso wie die CSR-Verantwortlichen involviert. Sollten dabei begründete Verdachtsfälle auftreten, scheidet solche Projekte bereits in der Phase der Vorauswahl aus.

In unserer Gesamtbewertung stufen wir derartige Risiken als »niedrig« ein.

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	10/2021 – 09/2022	10/2020 – 09/2021
Umsatz	452,7	372,9
Personalaufwand	-206,0	-169,6
Ertragsteuern (Aufwand)	-4,9	-5,8
Ertragsteuerzahlungen	-6,7	-5,3
Dividendenzahlungen an Unternehmenseigner und nicht beherrschende Anteile	-7,3	-6,0
Investitionen ¹ (Zugänge Nutzungsrechte, immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen)	22,5	23,6

¹⁾ Ohne Investitionen in Veränderungen des Konsolidierungskreises (2021/22: 57,3 Mio. EUR, 2020/21: 0 Mio. EUR).



GESELLSCHAFT// POLITISCHE EINFLUSSNAHME

HOHE AUFLAGEN – KEINE POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als 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 Reduktion von Schadstoffemissionen. Auch Nachhaltigkeitsaspekte wie die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Ethikstandards werden regulatorisch immer bedeutsamer, was unter anderem an der Zunahme der Bestimmungen für kapitalmarktorientierte Unternehmen sichtbar wird. 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 weder direkte noch indirekte 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 nicht mit politischer Einflussnahme verbunden. Vielmehr vertiefen wir so unser Branchen Know-how und erhöhen die Kundenbindung. Ebenfalls nicht um politische Einflussnahme, vielmehr um Übernahme von gesellschaftlicher (Mit-)Verantwortung und Networking in der Rolle eines »Business Angels« geht es bei unserer Mitwirkung in Startup Netzwerken wie etwa »Gründerszene«, »Gründermotor« und einigen anderen (vgl. <https://www.allfoye.com/de/innovation-space/#498992>).

GRI SRS-415-1: PARTEISPENDEN

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



GESELLSCHAFT// GESETZES- UND RICHTLINIEN- KONFORMES VERHALTEN



Wertorientierte Führung in einem 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. Darauf bauen unser

Chancen- und Risikomanagementsystem, unser internes Kontrollsystem und unser Compliance- Managementsystem auf. Für gesetz- und richtlinienkonformes Agieren ist diese dritte Säule unseres Governance Modells besonders relevant (vgl. unsere Angaben zu GRI SRS-102-16).

COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM

Im Einzelnen dient unser konzernweit fest verankertes Compliance-Managementsystem der Befolgung und Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen sowie unserer Konformität mit Standards. Den Kern unseres Compliance-Managementsystems 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.

Unser Verhaltenskodex deckt unter anderem die folgenden Themenfelder ab:

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

Compliance-Managementorganisation schult, berät und überwacht

Über unser Intranet wird unser Compliance-Managementsystem in seinen einzelnen Bestandteilen jedem Mitarbeiter zugänglich gemacht. Die Einhaltung des »Code of Conduct« schult, berät und überwacht unsere Compliance-Managementorganisation. 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-Managementsystems und dessen Instrumenten, auf durchgeführten Schulungsmaßnahmen sowie auf Anfragen und Vorgängen aus dem Compliance Bereich. Darüber hinaus werden der Vorstand und die Geschäftsführer unserer Tochtergesellschaften bei Bedarf auch ad hoc über wesentliche Compliance Vorgänge informiert. Zudem berichtet der Compliance Officer direkt dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über mögliche Compliance Verstöße, getroffene Gegenmaßnahmen und deren Wirksamkeit.

Kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung erachten wir als besonders wichtig, um die hohe Wirksamkeit unseres Compliance-Managementsystems zu erhalten und weiter auszubauen. Bereits während des Startertrainings für neue Mitarbeiter finden Schulungsblöcke zu Compliance statt. Dabei werden nicht nur Grundsätze und Richtlinien des Compliance-Managementsystems vorgestellt, sondern 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 und Führungskräfte regelmäßig zu den Grundsätzen von Anti-Korruption und Business Integrity geschult. Dazu dienen uns auch Tools wie Checklisten (etwa für Veranstaltungsmanagement) sowie unsere im Vorjahr gruppenweit implementierte E-Learning Plattform (ONE Academy), ergänzt um News 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 Hinweis-

gebersystem nicht nur gruppenweit einheitlich aufgesetzt, sondern für alle Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und alle sonstigen Dritten frei zugänglich. Hier werden etwa präventive Anfragen und Hinweise zu Verhaltensabweichungen gemeldet. Die Anzeige der Vorfälle ist selbstverständlich auch anonym möglich. 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 gemäß unseres Verhaltenskodex zudem stets der Compliance Officer unverzüglich zu informieren. 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-Managementsystems und dessen Weiterentwicklung dienen uns neben dem Monitoring unseres Hinweisgebersystems vor allem auch Maßnahmen wie anlassbezogene Untersuchungen sowie Kontrollen ohne Anlass im Rahmen der internen Revision. Darüber hinaus nutzen wir KPIs zur Anzahl der Schulungsmaßnahmen, Schulungsteilnehmer, Compliance Anfragen sowie Compliance Vorfällen im Zeitverlauf, um die Wirksamkeit unseres Compliance-Managementsystems weiterhin gezielt zu steigern.

Fehlverhalten wirksam sanktionieren

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

DUE-DILIGENCE-PROZESSE, STEUERUNGSGRÖßEN, RISIKEN UND ZIELE

Zur Überwachung und Steuerung unserer Maßnahmen und Programme zur Stärkung des richtlinienkonformen Verhaltens dient uns ein fortlaufendes Fallregister. Hier dokumentieren wir Vorfälle und Anfragen zu Compliance- und Datenschutzvorgängen. Nennenswerte Vorfälle waren im Berichtsjahr wiederum nicht zu verzeichnen (vgl. unsere Angaben zu Angaben zu GRI SRS-419-1).

Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Wettbewerbern, Aktionären und der Öffentlichkeit werden

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

Wir gehen Anfragen, Anregungen und Bedenken von intern und extern nach und arbeiten mit unserer Compliance-Managementorganisation 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-Managementprozesse.

Bei der Identifizierung und Bewertung von Korruptionsrisiken fließen neben internen Informationen (z. B. aus unserer Geschäftstätigkeit) auch externe Informationsquellen (z. B. Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International) ein. Die Bewertung dieser Risiken erfolgt im Rahmen unseres Risikomanagementsystems (detailliertere Ausführungen hierzu finden sich in unserem Geschäftsbericht). Auf dieser Grundlage werden bei Bedarf weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption ergriffen. Risikomindernd erfolgt unsere Kundengewinnung überwiegend im deutschsprachigen Raum sowie in Polen und damit außerhalb von Ländern mit einem erhöhten Korruptionsrisiko.

Insgesamt bewerten wir den Eintritt der Risiken von Gesetzesverstößen, insbesondere im Umfeld von Korruption als »gering«. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »ernst«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir solche Risiken als »mittel« ein, können jedoch derartige Risiken keinesfalls vollständig ausschließen.

Bestätigte Korruptionsvorfälle wurden im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 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. Keine quantitativen Ziele

Unser Compliance Management ist nicht nur fest in unserem Tagesgeschäft verankert, sondern unterliegt einer kontinuierlichen Verbesserung. Daher haben wir uns auch für das Berichtsjahr 2022/23 zum Ziel gesetzt, die Wirkungsqualität unseres Compliance-Management-system weiter zu erhöhen und das hohe Schutzniveau zu erhalten. Im Mittelpunkt der geplanten Maßnahmen soll die gruppenweite Anpassung unserer Compliance Organisation und der entsprechenden Prozesse an die weitere Entwicklung unserer Strategie, an unser Geschäftsmodell sowie an unsere Organisation stehen.

Besondere Schwerpunkte für das Berichtsjahr 2022/23 bilden die Vorbereitungsmaßnahmen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in der Unternehmensgruppe. Hierfür wurde im aktuellen Berichtsjahr ein Projekt gestartet. Zudem arbeiten wir insbesondere bei den neu übernommenen Tochtergesellschaften verstärkt an der weiteren Einbindung neuer Mitarbeiter – von der Geschäftsleitung bis zum Sachbearbeiter (vgl. Abschnitt »Allgemeines«). Zudem wollen wir unser Schulungsangebot in Compliance Themen weiter digitalisieren. Hier soll unsere gruppenweite E-Learning Plattform ONE Academy verstärkt zum Einsatz kommen. Diese bietet uns zudem erweiterte Möglichkeiten zum Monitoring der Nutzung unserer Trainingseinheiten. Auf diese Weise können wir Lücken gezielter erkennen und schließen. Weiterhin sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die insbesondere auf die Weiterentwicklung bestehender Prozesse und Systeme abzielen.

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

GRI SRS-205-1: BETRIEBSSTÄTTEN, DIE AUF KORRUPTIONSRISIKEN 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. Je nach konkreter Auswahl der Gesellschaft werden dabei

etwa 10 bis 20% unserer Betriebsstätten in die interne Revision mit einbezogen. Die Durchführung der internen Revision erfolgt durch ein externes Unternehmen. Die Prozesse der Revision sind im Einzelnen so ausgestaltet, dass mögliche Unregelmäßigkeiten, etwa eine Beteiligung an Preisabsprachen oder an anderen verbotenen Abstimmungen zum Marktverhalten von Mitbewerbern oder etwa die Mitwirkung an Korruptionsmaßnahmen aufgedeckt werden können. Fälle von Korruption sind bei vorgenannter interner Revision auch im aktuellen Berichtsjahr erneut nicht identifiziert worden. Zudem überwachen wir »Korruptionsrisiken« stets auch gruppenweit im Rahmen unseres Risikomanagementsystems unter den »Compliance Risiken«. Ihre Eintrittswahrscheinlichkeit stufen wir aktuell als »gering«, den Schweregrad als »ernst« ein, was zu einer Gesamtrisikogesamtbewertung von »mittel« führt.

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

Bestätigte Korruptionsvorfälle wurden im aktuellen Berichtsjahr 2021/22 nicht identifiziert. Besondere Schritte, die über die zuvor beschriebenen Maßnahmen hinausgehen (vgl. unsere Angaben zu 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 SOZIALEM 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 einzelne 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 2021/22 wurden keine nennenswerten Verstöße identifiziert.

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