



# Nichtfinanzieller Konzernbericht

der All for One Steeb AG.  
Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2017  
bis zum 30. September 2018.

<b>1. ÜBER DIESEN BERICHT</b>	<b>03</b>
<b>2. GESCHÄFTSMODELL UND PORTFOLIO</b>	<b>04</b>
<b>3. NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>	<b>05</b>
3.1. Das All for One Steeb Governance Modell	05
3.2. Unternehmenswerte	06
3.3. Compliance Management – Verhaltenskodex	06
3.4. Due Diligence Prozesse und Steuerungsgrößen	07
<b>4. ASPEKTE</b>	<b>07</b>
4.1. Arbeitnehmerbelange	07
4.1.1. Konzept und Due Diligence Prozesse	07
4.1.2. Steuerungsgrößen und Risiken	07
4.2. Umweltbelange	08
4.2.1. Konzept und Due Diligence Prozesse	08
4.2.2. Steuerungsgrößen und Risiken	08
4.3. Antikorruption	09
4.3.1. Konzept und Due Diligence Prozesse	09
4.3.2. Steuerungsgrößen und Risiken	09
4.4. Sozialbelange	09
4.4.1. Konzept und Due Diligence Prozesse	09
4.4.2. Steuerungsgrößen und Risiken	09
4.5. Achtung der Menschenrechte	09
4.5.1. Konzept und Due Diligence Prozesse	10
4.5.2. Steuerungsgrößen und Risiken	10
<b>5. ASPEKTE UND LIEFERKETTE</b>	<b>10</b>
<b>6. SERVICE</b>	<b>11</b>

## 1. Über diesen Bericht

### Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für den Konzern und das Mutterunternehmen

Die All for One Steeb AG, Filderstadt/Deutschland, gilt als führendes IT- und Beratungshaus und gefragter Digitalisierungspartner im Mittelstand im deutschsprachigen Markt. Die Gesellschaft notiert im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse (ISIN DE000 5110001, WKN 511 000).

Die Inhalte dieses Berichts beziehen sich größtenteils auf den Konzern der All for One Steeb AG und das Mutterunternehmen All for One Steeb AG zugleich. Daher haben wir unsere nichtfinanziellen Erklärungen für den Konzern und das Mutterunternehmen zusammengeführt. Unsere **zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung** (»nichtfinanzieller Konzernbericht«, §§289 b-e, 315b und c Handelsgesetzbuch, DRS 20, Tz. 248) umfasst demnach die Muttergesellschaft All for One Steeb AG einschließlich ihrer Tochtergesellschaften. »All for One Steeb AG«, »All for One Steeb«, »All for One Steeb Gruppe«, »Gesellschaft«, »Unternehmen« bezeichnen darin stets den Konzern der All for One Steeb AG. Angaben, die nur das Mutterunternehmen All for One Steeb AG alleine betreffen, sind in dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung gesondert gekennzeichnet (§298 Absatz 2 Satz 3 Handelsgesetzbuch).

### Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2017/18 der All for One Steeb AG begann am 1. Oktober 2017 und endete am 30. September 2018. Die korrespondierende Vorjahresperiode umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017. Unser nichtfinanzieller Konzernbericht bezieht sich demnach auf die vorgenannten Berichtsperioden.

### Vorausschauende Aussagen

Unser Bericht enthält Aussagen, die sich auf die zukünftige Entwicklung der All for One Steeb AG beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis der uns zum Zeitpunkt der Erstellung dieses nichtfinanziellen Konzernberichts zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen.

### Geschlechtsform

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

### Initiativen, Rahmenwerke und Empfehlungen für nachhaltiges Wirtschaften

Die Aufgabe, nachhaltiges Wirtschaften voranzutreiben und die Bedeutung von nichtfinanziellen Aspekten zu stärken, wird mittlerweile von vielen Organisationen geteilt. Initiativen, Rahmenwerke und Empfehlungen wie Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), Global Reporting Initiative (GRI), Climate Disclosure Standards Board (CDSB), Sustainable Development Goals (SDG) oder Sustainability Accounting Standards (SASB) dienen uns als Orientierung, um zu berichten, wie wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten führen, planen und steuern. Bis dato jedoch deckt kein Rahmenwerk für sich alleine unsere spezifischen Konzepte und Prozesse für nachhaltiges Wirtschaften ab. Daher sehen wir von einer Festlegung auf ein einziges Rahmenwerk ab.

### Integrierte Erklärung versus gesonderter Bericht

Nichtfinanzielle Konzernklärungen können integriert in den korrespondierenden Konzernlagebericht oder alternativ in Form eines gesonderten Dokuments erstellt werden. Wir haben uns für die zuletzt genannte Variante entschieden, obwohl auch im Konzernlagebericht nichtfinanzielle Sachverhalte verpflichtend (etwa: »nichtfinanzielle Leistungsindikatoren«) sind. Diese Redundanz nehmen wir jedoch in Kauf und erachten unsere nichtfinanzielle Konzernklärung in Form dieses gesonderten Berichts, der alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte und Konzepte in einem Dokument zusammenfasst, als übersichtlicher, kompakter und damit nutzerorientierter.

Somit ergänzt unser nichtfinanzieller Konzernbericht unsere Unternehmensberichterstattung und sollte daher stets zusammen mit diesen Dokumenten gelesen werden:

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

Alle Berichte sind auf unserer Homepage unter [www.all-for-one.com/ir](http://www.all-for-one.com/ir) verfügbar, zusammen mit vielen weiterführenden Informationen.

### Prüfung und Zeitpunkt der Veröffentlichung

Der Aufsichtsrat der All for One Steeb AG hat unsere zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung in Form dieses nichtfinanziellen Konzernberichts geprüft und in seiner Bilanzsitzung vom 12. Dezember 2018 genehmigt und zur Veröffentlichung auf unserer Homepage freigegeben. Zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2017/18 wurde unsere zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung zur Bilanzpressekonferenz am 17. Dezember 2018 veröffentlicht. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

## 2. Geschäftsmodell und Portfolio

Mit unserem Geschäftsmodell, das Geschäftsprozess-, Technologie- und Strategie-Know-how mit intelligenten IT-Lösungen und Services zusammenführt, begleiten wir alle Unternehmensbereiche unserer Kunden rund um Digitalisierung ganzheitlich und aus einer Hand. Unser Gesamtleistungsangebot zielt damit auf sämtliche Facetten einer digitalen Unternehmenstransformation. Darin eingeschlossen sind Themenfelder wie etwa Strategie, Geschäftsmodell, Produkt- und Serviceinnovation, Geschäftsabläufe in allen Fachbereichen, Unternehmensorganisation und -kultur, Neues Arbeiten, Lieferketten (»Digital Supply Chain«), Kundeninteraktion (»Customer Experience«) und Personal (»Employee Experience«). Unsere Kunden können so die Digitale Transformation schneller und sicherer umsetzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern. Zudem orchestrieren wir den Cloud Betrieb der Anwendungslandschaften.

Zur Ausrichtung unseres Portfolios und unseres Geschäftsmodells auf neue Wachstumsfelder nutzen wir konsequent und aktiv die Chancen neuer, aussichtsreicher Technologien und Anwendungen, vor allem von SAP, zunehmend auch von Microsoft sowie auch von IBM, die wir mit eigenen Lösungen und Services ergänzen.

### Branchenfokussierte Leistungsangebote

Eine wesentliche Säule unseres integrierten Geschäftsmodells bilden eigene Branchenlösungen auf Basis einer neu entwickelten Geschäftsprozessbibliothek (»Scope Items«) für SAP S/4HANA. Sie enthält Geschäftsabläufe und Business Szenarien unserer Zielbranchen, die einfach und schnell vom Kunden getestet und aktiviert werden können. Mit diesem neuartigen Angebot richten wir uns vor allem an Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, an die Automobilzulieferindustrie sowie an die Konsumgüterindustrie. Wir wollen so eine Führungsrolle beim Generationswechsel von der SAP Business Suite auf SAP S/4HANA im Mittelstand einnehmen und die Marktdurchdringung in unseren Kernmärkten weiter ausbauen.

### Vertrieb und Kundenbetreuung

In Deutschland, Österreich und der Schweiz betreuen wir unsere Kunden schwerpunktmäßig mit eigenen Vertriebs-, Beratungs- und Supportressourcen. Neben unserer Schlüsselkundenbetreuung (»Key Account Management«) sowie geographisch und themenbezogen ausgerichteten Direktvertriebsteams gehört dazu auch ein indirekter Vertriebskanal »All for One Steeb Businesspartner«. Mit unseren Partnern arbeiten wir »wie aus einer Hand« zusammen, um unsere Kunden möglichst umfassend und ganzheitlich zu betreuen. Unsere Beratung in der deutschsprachigen Region erfolgt kundennah aus einer Vielzahl von Standorten.

Für die weltweite Betreuung unserer Kunden haben wir in 2006 das Partnernetzwerk United VARs gegründet, das durch starke lokale Präsenz in heute über 90 Ländern professionelle Vor-Ort-Services und eine Betreuung nach einheitlichen Qualitätsstandards und anerkannten Projektmethoden bietet. Für die All for One Steeb AG bedeutet United VARs nicht nur ein hohes Maß an Effizienz und Leistungsfähigkeit zur weltweiten Vor-Ort-Betreuung internationaler Kunden, sondern ist zudem Schlüssel zur Kundengewinnung in unseren stark exportorientierten Zielmärkten im deutschsprachigen Raum. United VARs ist zudem einer von lediglich neun »SAP Global Platinum Reseller«.

### SAP-Partnerschaft, SAP-Ökosystem, Partnerschaft mit Microsoft und weitere bedeutende Partnerschaften

All for One Steeb betreut die nach eigenen Einschätzungen größte installierte SAP-Mittelstandskundenbasis in der deutschsprachigen Region direkt, d.h. im Rahmen von Softwarewartungsverträgen sowie Cloud Verträgen. Daher steht die Partnerschaft mit SAP im Zentrum unseres Tagesgeschäfts. Auch SAP selbst unterstreicht den hohen Stellenwert, den die All for One Steeb AG im SAP-Mittelstandsmarkt einnimmt. So wurde All for One Steeb im Berichtsjahr von SAP mehrfach für herausragende Leistungen ausgezeichnet (u.a. SAP Pinnacle Award 2018 SAP Hybris Partner of the Year). Zudem hat SAP die All for One Steeb AG mit Blick auf ihr umfassendes Lösungs- und Service Portfolio vielfältig zertifiziert (etwa: »SAP-Certified Provider of Cloud Services«, »SAP-Certified Provider of HANA Operation Services«, viele weitere). Deutlich weiter ausgebaut wurde im Berichtsjahr zudem die Partnerschaft mit Microsoft, unter anderem als »Microsoft Hosting Partner Gold«, »Microsoft Access and Identity Partner Gold« und als »Microsoft Shared Computer Activation Partner«. Zusätzliche Impulse erfährt unsere erweiterte Partnerschaft mit Microsoft aus dem Umstand, dass auch SAP und Microsoft selbst ihre Zusammenarbeit im Berichtsjahr weiter intensiviert haben. Über SAP, Microsoft und auch IBM hinaus arbeitet All for One Steeb zudem eng mit Technologiepartnern wie etwa NetApp und Cisco zusammen.

### Wettbewerb

All for One Steeb ist einem intensiven Wettbewerb ausgesetzt. Neben ERP-Herstellern und Systemhäusern außerhalb von SAP befinden sich unter den Wettbewerbern auch andere SAP-Reseller, Microsoft Partner und international tätige IT-Dienstleister. Zudem konkurriert die Gesellschaft mit Fachbereichslösungen spezialisierter Anbieter etwa für Personalmanagement, für den Finanzbereich oder für Vertrieb und Marketing. Unter den Mitbewerbern befinden sich zudem SAP-Beratungseinheiten großer internationaler IT-Dienstleistungskonzerne, sowie verstärkt auch kundeneigene IT-Einheiten.

### 3. Nachhaltige Unternehmensführung

#### 3.1. Das All for One Steeb Governance Modell

Die All for One Steeb AG wird wertorientiert geführt und agiert in einem dynamischen Marktumfeld. Um unsere Strategien erfolgreich umzusetzen und unsere finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und Prognosen zu erreichen, haben wir das All for One Steeb Governance Modell etabliert, das wir laufend weiterentwickeln. Das Fundament bildet unsere Unternehmenskultur WERTE LEBEN zusammen mit den Grundsätzen einer guten Corporate Governance: verantwortungsbewusste, nachhaltige und transparente Unternehmensführung. Seine konkrete Ausgestaltung erfährt unser Governance Modell innerhalb dieser drei Säulen:

- Chancen- und Risikomanagement System
- Compliance Management System
- Internes Kontrollsystem

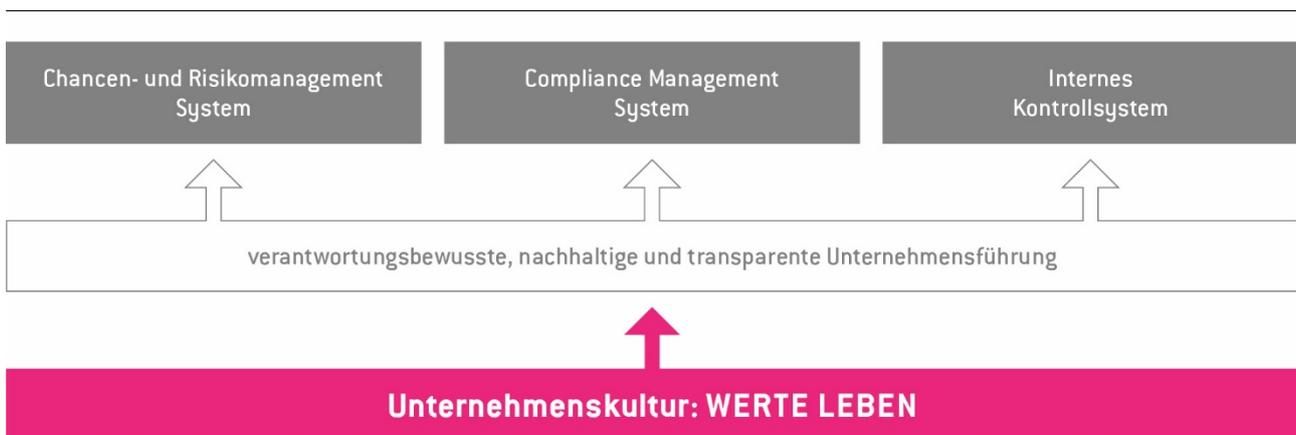
Jede Säule ist mit spezifischen »Mechanismen« ausgestattet, um finanzielle und nichtfinanzielle Sachverhalte, deren Zusammenwirken und deren Abhängigkeiten zu planen und zu steuern. Unser Chancen- und Risikomanagement Ansatz (Methodik der Identifikation, Überwachung, Bewertung von Chancen und Risiken, Risikoprioritätskennzahlen, Risikomatrix) gilt gleichermaßen für finanzielle wie für die in diesem Bericht besonders dargestellten nichtfinanziellen Sachverhalte. So überwachen wir innerhalb unseres Chancen und Risikomanagement Systems auch nichtfinanzielle Aspekte, um etwa Nachhaltigkeitsrisiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und wirksame Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Entlang unseres Internen Kontrollsystems überprüfen wir im Rahmen von internen Revisionen regelmäßig auch die Einhaltung unserer Regeln, die wir zum Beispiel über unser konzernweit etabliertes Compliance Management System auch für nichtfinanzielle Sachverhalte festgeschrieben haben.

Damit kommt in unserem Governance Modells unsere langjährige Erfahrung zum Ausdruck, die zeigt, dass nachhaltig profitables Wachstum nur innerhalb eines gut »orchestrierten Gesamtkonzepts« aus finanziellen und nichtfinanziellen Sachverhalten erzielt werden kann. Daher haben wir Nachhaltigkeit in unserem Geschäftsmodell, in unserer Strategie genauso wie in unserem Tagesgeschäft fest verankert.

Im Einzelnen zielen wir mit unseren Konzepten, Due Diligence Prozessen und ihren korrespondierenden Steuerungsgrößen für nachhaltiges Wirtschaften vor allem auf folgende nichtfinanzielle Aspekte:

- Arbeitnehmerbelange
- Umweltbelange
- Antikorruption
- Sozialbelange
- Menschenrechte

Von hoher Bedeutung für die Steuerung unserer Nachhaltigkeitskonzepte sind unsere **Unternehmenswerte** (»WERTE LEBEN«) sowie unser **Verhaltenskodex** (»MACH'S RECHT«, »Code of Conduct«). Sie zusammen bilden den Kern unseres Compliance Management Systems. Beide Instrumente gemeinsam enthalten unsere Werte und Regeln für verantwortungsbewusstes, ethisches, nachhaltiges und rechtschaffendes Handeln. Die Werte und Regeln gelten für alle Mitarbeiter. Jeder muss diese kennen, ihre Inhalte und Zielsetzung verstehen, sie anwenden und einhalten. Über unser Intranet werden unsere Unternehmenswerte und unser Verhaltenskodex allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Zusätzlich schulen wir deren Anwendung und arbeiten – entlang selbst entwickelter Programme – dauerhaft daran, sie im Tagesgeschäft fest zu verankern. Neue Mitarbeiter erfahren unsere Werte und Regeln bereits im Rahmen ihres Startertrainings.



## 3.2. Unternehmenswerte

»Kultur ist, was Du daraus machst«. Unsere Unternehmenskultur wird von Werten geprägt, die seit vielen Jahren gelebt, in zahlreichen Integrationsprojekten als Folge von Unternehmenskäufen gewachsen sind und erfolgreich praktiziert werden. Unsere Unternehmenswerte geben uns Orientierung und Sicherheit für ein erfolgreiches und nachhaltig respektvolles Miteinander. Über unser Compliance Management System sowie über die persönliche Zielvereinbarung wird jeder Mitarbeiter auf unsere Unternehmenswerte verpflichtet. Im Vorfeld von Unternehmenskaufprojekten dienen uns unsere Unternehmenswerte zudem zur »Cultural Due Diligence«, auf deren Basis wir die Bewertung der kulturellen Kompatibilität vornehmen.

Unsere sieben Unternehmenswerte beinhalten im Wesentlichen folgendes:

### Kundenorientierung

Nur wenn unsere Kunden dauerhaft erfolgreich sind, sind wir es auch. Als Impulsgeber, Querdenker und Macher tragen wir daher zum nachhaltigen Erfolg unserer Kunden bei. Für ihre Zufriedenheit und ihr Vertrauen ist uns keine Anstrengung zu groß. So erweisen wir uns auch langfristig als stabiler und verlässlicher Partner.

### Kompetenz und Fokussierung

Wir konzentrieren uns auf das, was wir am besten können. Diese Fokussierung auf unsere Stärken hilft uns, noch besser zu werden. Dazu benötigen wir fachlich genauso wie »softskill« seitig die besten Mitarbeiter und Teams. Daher investieren wir viel in Aus- und Weiterbildung, in Organisationsentwicklung und Team- und Work Management.

### Sorgfalt und Zuverlässigkeit

Wir arbeiten gründlich, sind akkurat in der Vorbereitung und haben selbst kleinste Details stets fest im Blick. Weil wir zudem bis zum erfolgreichen Abschluss »dranbleiben«, werden wir als verlässlicher Partner geschätzt.

### Ehrgeiz, Wachstum, Nr. 1

Wir wollen nicht nur die Nr. 1 sein, vielmehr unsere Nr. 1 Position weiter ausbauen. Mit diesem Ehrgeiz und unserer Gewinnermentalität gewinnen wir nicht nur Aufträge, sondern vor allem auch dauerhaft zufriedene Kunden.

### Wertschätzung und Menschlichkeit

Bei uns geht es menschlich zu. Jeder Einzelne zählt, mit seiner Leistung wie mit seiner Persönlichkeit. In Teams unterstützen wir uns gegenseitig. Unser Klima ist von gegenseitiger Wertschätzung, von Miteinander und Vertrauen geprägt.

## Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft

Wir hinterfragen ständig, sind nicht nur stets »up-to-date«, sondern einen Schritt voraus, denn Innovation heißt Veränderung, die wir initiieren und steuern.

## Freiraum und unternehmerisches Handeln

Wir sind ein Unternehmen für alle, die etwas bewegen wollen. Dazu gibt es viel Freiraum für eigene Entscheidungen und Eigenverantwortung, im Rahmen klarer Ziele und Spielregeln.

## 3.3. Compliance Management – Verhaltenskodex

Abgeleitet von unseren Unternehmenswerten dient uns unser Compliance Management System der Befolgung und Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, vertraglicher Verpflichtungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen sowie der Konformität mit Standards.

Den Kern unseres Compliance Management Systems bildet ein Verhaltenskodex (»MACH'S RECHT«, »Code of Conduct«), der für jeden Mitarbeiter genauso wie für jede Führungskraft einen verbindlichen Handlungsrahmen vorgibt. Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex wird von unserer Compliance Management Organisation überwacht. Sie wird durch einen Compliance Officer geführt, verstärkt um Compliance Beauftragte in den Konzerngesellschaften. Mögliche Hinweise und Verhaltensabweichungen können direkt bei der Führungskraft, zudem persönlich, telefonisch oder anonym über eine E-Mail-Adresse gemeldet werden. Über unser Intranet werden die einzelnen Bestandteile unseres Compliance Management Systems jedem Mitarbeiter zugänglich gemacht. Die Anwendung und die nachhaltige Beachtung werden zudem gesondert geschult. Für neue Mitarbeiter sind diese Programme bereits in den Startertrainings enthalten.

Im Einzelnen deckt unser Verhaltenskodex vor allem die folgenden Themenfelder ab:

- Grundsätze wie Einhaltung unserer Unternehmenswerte, gesetzestreu Verhalten, gegenseitiger Respekt, Fairness und Integrität, Verantwortung für das Ansehen
- Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitbewerbern
- Sponsoring und Spenden
- Verhalten bei Interessenskonflikten
- Antikorruption
- Sicherheit und Gesundheit
- Umgang mit Informationen insbesondere mit Insiderwissen
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Schutz der Umwelt
- Gesundheit und Arbeitssicherheit

Der Compliance Officer berichtet an den Vorstand. Zudem berichtet der Compliance Officer auch dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats (>Audit Committee<) über mögliche Compliance Verstöße, allenfalls getroffene Gegenmaßnahmen und deren Wirksamkeit. Zudem enthält der Bericht des Compliance Officer auch Themen wie die kontinuierliche Verbesserung der Compliance Instrumente sowie die Ergebnisse aus der Internen Revision.

### 3.4. Due Diligence Prozesse und Steuerungsgrößen

Unsere Konzepte für nachhaltiges Wirtschaften überprüfen wir im Rahmen von Due Diligence Prozessen in puncto Wirksamkeit und Risiken. Neben unseren Unternehmenswerten und unserem Verhaltenskodex nutzen wir dazu auch ergänzende Richtlinien sowie spezifische nichtfinanzielle Steuerungsgrößen in Form von Kennzahlen. Diese werden gruppenweit durchgängig nach einer einheitlichen Systematik ermittelt, analysiert und im Hinblick auf ihre Zielerreichung überwacht.

## 4. Aspekte

Um nachhaltiges Wirtschaften unter den Aspekten von Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelangen, Antikorruption und Menschenrechten in den für uns relevanten Sachverhalten möglichst wirkungsvoll zu steuern, haben wir eigene spezifische Konzepte entwickelt. Dabei konzentrieren wir uns auf vergleichsweise wenige Teilaspekte, die wir als besonders bedeutend und wirkungsvoll für nachhaltiges Wirtschaften identifiziert haben. Unsere Konzepte wurden zudem mit korrespondierenden Due Diligence Prozessen unterlegt. In den folgenden Abschnitten berichten wir dazu näher, zusammen mit den jeweils bedeutsamsten Steuerungsgrößen und den wesentlichen Risiken.

### 4.1. Arbeitnehmerbelange

In einem Dienstleistungsunternehmen kommt den Arbeitnehmerbelangen eine hohe Bedeutung zu. So hängt unser Geschäftserfolg wesentlich 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, beeinflussen die Wahrnehmung unserer Betreuungsqualität gleichfalls erheblich. Daher wollen wir mit unseren Konzepten in puncto Arbeitnehmerbelange den hohen Leistungswillen unserer Mitarbeiter in Hinblick auf eine sehr gute Servicequalität und hohe Kundenzufriedenheit erhalten und fördern und zudem unser Image als attraktiver Arbeitgeber weiter steigern.

#### 4.1.1. Konzept und Due Diligence Prozesse

Im Mittelpunkt unserer Konzepte steht unsere Unternehmenskultur mit klaren Zielen und aktiv vorgelebten Werten. Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung unserer Führungskultur erheben wir systematisch und ermitteln dazu unter anderem jährlich einen internen Führungskultur-Index. Zudem haben wir ein umfassendes Gesundheitsmanagement-Programm etabliert. Darin enthalten sind gut aufeinander abgestimmte Programmpunkte, wie

- Betriebsärztliche Untersuchungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Kurse und Gesundheitsaktionen
- Sport am Arbeitsplatz und in der Freizeit

So wollen wir die hohe Leistungsfähigkeit unseres Personals erhalten, weiter auszubauen und damit möglichen krankheitsbedingten Ausfällen proaktiv entgegenwirken.

#### 4.1.2. Steuerungsgrößen und Risiken

Als bedeutsamste Steuerungsgrößen für den Aspekt der Arbeitnehmerbelange dienen uns die Mitarbeiterbindung sowie unser Gesundheitsindex. Die Mitarbeiterbindung ermitteln wir nach der Formel »100% minus Verhältnis von ungewollten Abgängen zum Personalbestand am Anfang der Berichtsperiode plus den Zugängen im Berichtsjahr«. Unseren Gesundheitsindex berechnen wir wie folgt: »100% minus Anzahl Krankentage bezogen auf die Sollarbeitstage einer Berichtsperiode«.

Im aktuellen Berichtsjahr 2017/18 entwickelten sich diese Steuerungsgrößen **im Konzern** wie folgt:

	2017/18	2016/17	Delta in Prozentpunkten
Mitarbeiterbindung in %	91,6	94,3	-2,7
Gesundheitsindex in %	97,5	97,4	0,1

Für das **Einzelunternehmen All for One Steeb AG** wurden im aktuellen Berichtsjahr 2017/18 für beide Steuerungsgrößen folgende Entwicklung verzeichnet:

	2017/18	2016/17	Delta in Prozentpunkten
Mitarbeiterbindung in %	95,5	94,4	1,1
Gesundheitsindex in %	97,7	97,5	0,2

Trotz Rückgang im Konzern – primär aufgrund des weiter steigenden Fachkräftemangels – erzielen wir bei der Mitarbeiterbindung nach unseren Einschätzungen auch hier weiterhin Werte, die deutlich über dem Durchschnitt unserer Branche liegen. Dennoch haben wir zusätzliche Maßnahmen wie »Up Talent« – unser neu konzipiertes Programm zur Personalentwicklung – gestartet, die dazu beitragen sollten, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Auch die positive Entwicklung beim Gesundheitsindex führen wir auf entsprechende Programme (Sport, Fitness, Gesundheitsprävention) zurück, deren Wirkung sich auch zukünftig im Gesundheitsindex widerspiegeln sollte.

Wenn es uns nicht ausreichend gelingt, bestehendes Personal zu halten und zu entwickeln, Talente zu fördern, neue Personalressourcen zu rekrutieren und unser gesamtes Personal gut zu führen und zu entwickeln, sind wir nicht mehr in der Lage, unser Geschäft weiter erfolgreich auszubauen. Den Eintritt dieser Risiken stufen wir als »gelegentlich« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »moderat«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken von Arbeitnehmerbelangen als »mittel« ein.

## 4.2. Umweltbelange

Wenn wir bei unseren Kunden unsere Softwarelösungen implementieren, erfolgt das stets mit Blick auf einen möglichst wirtschaftlich wie gleichfalls möglichst umweltbewusst zu führenden Geschäftsbetrieb:

- Optimale Nutzung von Ressourcen wie Rohstoffe, Material, Maschinen und Energie
- Weniger Ausschuss
- Optimierte Logistik entlang der Lieferkette
- Vermeidung unnötiger Transporte

Unser Grundsatz »Hohe Kundennähe« mit über 30 Standorten alleine innerhalb Deutschlands sorgt für kürzere Entfernungen zu Kunden und erlaubt es, Fahrtstrecken und Fahrtzeiten zu reduzieren. Gleichfalls reduzieren wir mit unserer lokalen Präsenz die Häufigkeit von umweltbelastenden Flugreisen. Unser Homeoffice-Konzept in Verbindung mit dem Ausbau unserer Fernbetreuung (»Remote Support Services«) entlastet zudem die Straßen. Mit Online-Konferenzen reduzieren wir Dienstreisen.

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. Als Hauptenergiequelle dazu dient Strom. Dieser wird vor allem zur Kühlung unserer Hochleistungsressourcen benötigt. Zudem dient uns Strom zum direkten Betrieb unserer Informationsplattformen. Mit ihnen setzen wir auf der bloßen Rechenzentrumsinfrastruktur auf, die uns von unseren CoLocation-Providern bereitgestellt wird. Wenn es uns gelingt, die bereits hohe

Energie Effizienz unserer »Datenfabrik« weiter zu steigern und gleichzeitig die Systeme unserer Kunden aus ihren eigenen Infrastrukturen mit meist deutlich geringerer Energieeffizienz in die von uns genutzten Rechenzentren zu verlagern, verbessern wir sowohl unsere eigene CO<sub>2</sub> Bilanz, wie auch die unserer Kunden.

### 4.2.1. Konzept und Due Diligence Prozess

So zielen wir mit unseren Konzepten, Due Diligence Prozessen und Steuerungsgrößen in puncto Umweltbelange primär auf die weitere Verbesserung der Energieeffizienz unseres gesamten Cloud-Betriebs. Dazu verfolgen wir bereits seit 2007 ein konsequentes, »green IT« orientiertes CoLocation Konzept. Folgende Maßnahmen sind dabei von besonderer Bedeutung:

- Nutzung von besonders energieeffizienten Datacenter Facilities marktführender CoLocation Provider
- Größtmögliche Deckung des Energiebedarfs (Betrieb und Kühlung) aus erneuerbaren Energien nachhaltiger Quellen
- Ganzheitliches Energiemanagement: laufendes Monitoring von Energiebeschaffung und Energiebedarf
- Hohe Investitionen in führende Technologien und in den Ausbau von Partnerschaften mit Technologie Providern
- Einsatz führender Cloud-Technologien zur durchgängigen Virtualisierung der Betriebsumgebungen
- Gemeinsame Nutzung von Ressourcen ohne gegenseitige Beeinträchtigung (»One-to-Many Resource Sharing«)
- Hohe Auslastung der gemeinsam genutzten Ressourcen ohne Performance Einbußen durch intelligente Lastverteilung (»Load Balancing«)
- Anhaltend hohes Innovationstempo mit einer Innovationsrate von durchschnittlich etwa drei Jahren
- Verstärkter Einbezug von nahezu unbegrenzt skalierbaren (Public) Cloud Infrastrukturen (»Hyperscaler«)
- Umfassende Zertifizierungen

### 4.2.2. Steuerungsgrößen und Risiken

Als Steuerungsgröße für die Energieintensität dient uns ein Cloud Sustainability Index. Diesen ermitteln wir nach der Formel »1 minus Verhältnis zwischen der verbrauchten Energie und der Anzahl der damit durchschnittlich betriebenen Systeme«.

Im aktuellen Berichtsjahr 2017/18 konnten wir hier im Zuge hoher Technologieinvestitionen einen deutliche Verbesserung erzielen. Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

	2017/18	2016/17	Delta
Cloud Sustainability Index	0,0364	-0,1106	n/a

Generell wollen wir mit weiteren Verbesserungen der Skalierbarkeit unserer Cloud Infrastrukturen stets auch unsere Energieeffizienz erhöhen. Einzelne Aspekte, etwa die Dynamik von zukünftigen technologischen Entwicklungen, bewegen sich

weitgehend außerhalb unserer Einflussgrößen und lassen sich nicht mit Bestimmtheit vorhersagen. Auch könnten größere Wachstumsschritte bei unseren Cloud Services zu Transformationsprozessen innerhalb unseres CoLocations Konzepts führen und die Energieeffizienz vorübergehend belasten. Den Eintritt solcher Risiken stufen wir als »gelegentlich« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »gering«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken dieser Umweltbelange als »niedrig« ein. Dennoch können wir solche Risiken nicht vollständig ausschließen.

### 4.3. Antikorruption

---

Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Wettbewerbern, Aktionären und der Öffentlichkeit wird entscheidend von unserer guten Reputation geprägt. Unserer uneingeschränkten Verpflichtung auf Werte wie Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Diskretion, Integrität und Qualität verbunden mit der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Bestimmungen und eigenen Standards räumen wir daher eine hohe Bedeutung ein.

#### 4.3.1. Konzept und Due Diligence Prozess

---

Obwohl wir in überaus wettbewerbsintensiven Märkten tätig sind, wollen wir stets integer und verantwortlich agieren. So tolerieren wir keine Handlungen, die darauf abzielen, 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 etwa Korruption, um so auf unlautere Art und Weise Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Diese Grundhaltung ist fester Bestandteil unserer Kultur und unter anderem in unserem Verhaltenskodex (»Code of Conduct«, vergl. Punkt 3.3) festgeschrieben.

#### 4.3.2. Steuerungsgrößen und Risiken

---

Korruptionsfälle könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage signifikant beeinträchtigen. Daher unternehmen wir alle Anstrengungen, um Integrität und Fairness wahren zu lassen und wirkungsvolle Kontrollmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Zudem überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex, gehen Anfragen, Anregungen und Bedenken nach und arbeiten mit unserer Compliance Management Organisation permanent daran, dass alle Mitarbeiter stets unseren Verhaltenskodex kennen, beachten und einhalten. Unsere Prozesse zur Vermeidung von Korruption bauen darüber hinaus auch auf die Interne Revision. In ihrem Rahmen erfolgen periodisch wechselnde, zusätzliche Überprüfungen auf der Ebene ausgewählter Gesellschaften und Geschäftsabläufe. Als wesentliche Steuerungsgröße zur

Vermeidung von Korruptionsfällen und zur Begrenzung damit verbundener Risiken dienen uns demnach unsere Compliance Management Prozesse.

Risikomindernd erfolgt unsere Kundengewinnung fast ausschließlich im deutschsprachigen Raum. Insgesamt stufen wir den Eintritt solcher Reputationsrisiken als »fernliegend« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »moderat«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken im Umfeld von Antikorruption als »niedrig« ein, können derartige Reputationsrisiken jedoch keinesfalls vollständig ausschließen.

### 4.4. Sozialbelange

---

Im Mittelpunkt unserer Sozialbelange stehen unsere Mitarbeiter. Sie übernehmen vielfach gesellschaftliche Verantwortung und engagieren sich aus eigenem Antrieb in vielfältigen sozialen Projekten und Vereinen. In anderen Initiativen sind wir als Unternehmen mit Blick auf Sozialbelange zudem direkt engagiert.

#### 4.4.1. Konzept und Due Diligence Prozess

---

Mit gezielten Programmen unterstützen wir ausgewählte Sozialprojekte, in denen sich unsere Mitarbeiter persönlich engagieren. Neben direkter finanzieller Unterstützung der Projekte gewähren wir zudem solchen Mitarbeitern auch Sonderurlaub. Als Unternehmen selbst etwa engagieren wir uns, um jungen Menschen mit Gründungswillen zum Schritt in die Selbstständigkeit zu verhelfen.

#### 4.4.2. Steuerungsgrößen und Risiken

---

Als wesentliche Steuerungsgröße der Förderung von Sozialprojekten dient uns primär der direkte Bezug zu den einzelnen Initiativen über unsere Mitarbeiter. Zudem achten wir bei der Auswahl der Projekte sowie bei der Entscheidung über die Höhe der Förderung, für die sich unsere Mitarbeiter mit ihren Initiativen bewerben, auch auf Vielfalt. Eine Übersicht der geförderten Projekte veröffentlichen wir unter <https://www.all-for-one.com/de/unternehmen/engagement> auf unserer Homepage.

Trotz des direkten Bezugs zu den Projekten über unsere Mitarbeiter können wir die Risiken von fehlgeleiteten Förderungen nicht vollständig ausschließen, beurteilen deren Eintrittswahrscheinlichkeit jedoch als »fernliegend«. Die Auswirkungen solcher Risiken auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir hier als »gering«, was zu uns einer Gesamtbeurteilung derartiger Risiken von »niedrig« führt.

### 4.5. Achtung der Menschenrechte

---

Unser Standpunkt ist auch in diesem Punkt eindeutig: Null Toleranz gegenüber jeglicher Art von Diskriminierung und Belästigung.

#### 4.5.1. Konzept und Due Diligence Prozess

---

»Wertschätzung und Menschlichkeit« ist als einer von sieben Unternehmenswerten in unserer Kultur fest verankert. Konkret bedeutet das für uns: wir achten jeden Einzelnen, mit seiner Leistung genauso wie mit seiner Persönlichkeit, in einem Klima von vertrauensvoller, gegenseitiger Unterstützung. Unter den »Grundsätzen unsers Verhaltens« unterstreicht unser Verhaltenskodex (»Code of Conduct«, vergl. Punkt 3.3) unter anderem Punkte wie gegenseitiger Respekt, Fairness und Integrität. Gleichfalls verurteilen wir darin Diskriminierungen und Belästigungen jeglicher Art, etwa aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, von Weltanschauung, Menschen mit Beeinträchtigungen, Alter oder sexuelle Identität.

#### 4.5.2. Steuerungsgrößen und Risiken

---

Fälle von Diskriminierungen und Belästigungen könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage beeinträchtigen. Daher unternehmen wir auch hier alle Anstrengungen, um gegenseitigen Respekt, Fairness und Integrität aktiv vorzuleben und zusammen mit wirkungsvollen Kontrollmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Dazu überprüfen und bewerten wir auch hier laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex, greifen Anfragen, Anregungen und Bedenken auf und arbeiten mit unserer Compliance Management Organisation permanent daran, dass alle Mitarbeiter stets unseren Verhaltenskodex nicht nur kennen, sondern auch beachten und einhalten. Als wesentliche Steuerungsgröße zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Form von Diskriminierungen und Belästigungen und zur Begrenzung damit verbundener Risiken dienen uns demnach auch hier unsere Compliance Management Prozesse. Faktoren wie unsere gut etablierte Toleranz Kultur und unser hohes Bildungsniveau dürften derartige Reputationsrisiken dämpfen. Insgesamt stufen wir den Eintritt solcher Risiken als »fernliegend« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »moderat«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir solche Risiken als »niedrig« ein, können diese jedoch auch hier keinesfalls vollständig ausschließen.

## 5. Aspekte und Lieferkette

Unsere Lieferkette dient uns vor allem für den Einkauf von Softwarelizenzen und kundenbezogener Datacenter Hardware sowie für Aufwendungen im Zusammenhang mit Softwarewartungsverträgen, mit Datenverarbeitung und mit Fahrzeugen. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 2017/18 Beschaffungsvolumina im Konzern von rund 201 Mio. EUR (Mutterunternehmen All for One Steeb AG: rund 160 Mio. EUR) entlang unserer Lieferkette platziert. Davon entfallen im Konzern rund 71% (Mutterunternehmen All for One Steeb AG: rund 78%) auf 13 Lieferanten (Mutterunternehmen All for One Steeb AG: 12 Lieferanten), die größtenteils langjährig bereits für uns tätig sind.

Verstöße gegen Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelange, Fälle von Korruption oder Verstöße gegen die Menschenrechte, die zwar außerhalb der All for One Steeb AG, jedoch innerhalb unserer Lieferkette erfolgen, könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage indirekt beeinträchtigen. Daher wählen wir unsere Lieferanten sorgfältig und nach spezifischen Kriterien aus. Stets erwarten wir von ihnen, dass sie die in unserem Verhaltenskodex verankerten Werte, Prinzipien und Regeln respektieren, beachten und einhalten. So sind unsere Lieferanten größtenteils Großunternehmen oder Tochtergesellschaften von solchen, die selbst umfassende eigene Nachhaltigkeitsstandards implementiert haben oder als große Kapitalgesellschaften denselben gesetzlichen Bestimmungen in puncto Nachhaltigkeit unterliegen, wie wir selbst. Zudem untermauern wir unsere Erwartungen an die Einhaltung unserer Standards entlang unserer Lieferkette auch durch eigene Beobachtungen, Untersuchungen und Überprüfungen.

Den Eintritt solcher Risiken unserer Lieferkette stufen wir als »fernliegend« ein, die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage erachten wir als »moderat«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir diese Risiken als »niedrig« ein, ohne sie vollständig ausschließen zu können.

# Service

## Finanzkalender Geschäftsjahr 2018/19

Donnerstag	07.02.2019	Quartalsmitteilung 2018/19 zum 31. Dezember 2018
Mittwoch	13.03.2019	Ordentliche Hauptversammlung, Leinfelden-Echterdingen
Donnerstag	09.05.2019	Halbjahresfinanzbericht 2018/19 zum 31. März 2019
Donnerstag	08.08.2019	Quartalsmitteilung 2018/19 zum 30. Juni 2019
Montag	16.12.2019	Veröffentlichung Konzern- und Jahresabschluss Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2019
Montag	16.12.2019	Bilanzpressekonferenz, Filderstadt
Dienstag	17.12.2019	Analystenkonferenz, Frankfurt

## IR Service

Unsere Homepage bietet einen umfassenden IR Service. Neben Unternehmensberichten, Analystenschätzungen, Finanzpräsentationen oder Informationen zur Hauptversammlung können Sie sich hier zum Beispiel auch für den Erhalt unserer Presseinformationen und Finanzmitteilungen registrieren.

**[www.all-for-one.com/investor-relations](http://www.all-for-one.com/investor-relations)**

## Disclaimer

Dieser Bericht kann Prognosen, Schätzungen und Erwartungen enthalten, 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, Gesetzesänderungen, insbesondere von steuerlichen Regelungen, können solche Abweichungen verursachen. Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Geschäftsbericht enthaltenen Aussagen zu aktualisieren.

## Impressum

### Investor Relations

Dirk Sonntag

Leiter Corporate & Investor Relations

T +49 711 78 80 7-260

F +49 711 78 80 7-222

E-Mail [dirk.sonntag@all-for-one.com](mailto:dirk.sonntag@all-for-one.com)

### Inhaltlich verantwortlich

All for One Steeb AG

Filderstadt, Deutschland

Weitere Infos unter:  
[www.all-for-one.com](http://www.all-for-one.com)



**All for One Steeb AG**

Gottlieb-Manz-Straße 1  
70794 Filderstadt-Bernhausen  
Deutschland  
Tel. +49 (0) 711 788 07-0  
Fax +49 (0) 711 788 07-699