



all for one
Group

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

2019/20

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

der All for One Group SE, Filderstadt
Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2019
bis zum 30. September 2020.

1.	ALLGEMEINE INFORMATIONEN	03
2.	GESCHÄFTSMODELL UND PORTFOLIO	04
3.	NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	04
3.1.	Das All for One Group Governance Modell	04
3.2.	Unternehmenswerte	05
3.3.	Compliance Management – Verhaltenskodex	06
3.4.	Due Diligence Prozesse und Steuerungsgrößen	06
4.	ASPEKTE	06
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	10
4.5.1.	Konzept und Due Diligence Prozesse	10
4.5.2.	Steuerungsgrößen und Risiken	10
5.	ASPEKTE UND LIEFERKETTE	10
6.	SERVICE	11

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Berichterstattendes Unternehmen

Die All for One Group SE, Filderstadt/Deutschland (bis 12. Juli 2020: All for One Group AG, 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. Am 13. Juli 2020 wurde die Umwandlung in All for One Group SE im Handelsregister eingetragen. 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 die von ihr beherrschten Tochterunternehmen (im Folgenden »All for One Group«, »die Gruppe« oder auch »der Konzern«) erbringen ihre Dienstleistungen überwiegend im deutschsprachigen Raum, also in Deutschland, in Österreich und in der Schweiz (DACH-Region).

Unsere **zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung** (»nichtfinanzieller Konzernbericht«, §§289 b-e, 315b und c Handelsgesetzbuch (HGB), DRS 20, Tz. 248) umfasst die All for One Group SE einschließlich ihrer Tochterunternehmen. Angaben, die nur das Mutterunternehmen All for One Group SE alleine betreffen, sind in dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernerklärung gesondert gekennzeichnet (§298 Absatz 2 Satz 3 HGB).

Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2019/20 (»die Berichtsperiode«) der All for One Group SE begann am 1. Oktober 2019 und endete am 30. September 2020. Die korrespondierende Vorjahresperiode (»die Vergleichsperiode«) umfasst demnach den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2019. Unser nichtfinanzieller Konzernbericht bezieht sich demnach auf die vorgenannten Perioden.

»Covid-19« steht für Coronavirus-Pandemie

Unser aktuelles Berichtsjahr 2019/20 ist erheblich von den Folgen der weltweiten Coronavirus-Pandemie bestimmt. Aus Vereinfachungs- und Konsistenzgründen zur englischsprachigen Fassung dieses Berichts sowie zur Vermeidung von wiederholten Beschreibungen ein- und derselben Sachverhalte in verschiedenen Abschnitten dieses Berichts verwenden wir stets synonym die Kurzform »Covid-19«.

Vorausschauende Aussagen

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

Geschlechtsform

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

Initiativen, Rahmenwerke und Empfehlungen für nachhaltiges Wirtschaften

Die Aufgabe, nachhaltiges Wirtschaften voranzutreiben und die Bedeutung von nichtfinanziellen Aspekten zu stärken, wird 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 auch weiterhin von einer Festlegung auf ein einziges Rahmenwerk ab.

Integrierte Erklärung versus gesonderter Bericht

Nichtfinanzielle Konzernklärungen können integriert im korrespondierenden Lagebericht oder alternativ in Form eines gesonderten Dokuments erstellt werden. Wir halten weiterhin an der zuletzt genannten Variante fest, obwohl auch für Lageberichte nichtfinanzielle Sachverhalte verpflichtend sind (etwa: »nichtfinanzielle Leistungsindikatoren«). Diese Redundanz nehmen wir jedoch in Kauf und erachten 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 (mit zusammengefasstem Lagebericht)
- » Bericht des Aufsichtsrats
- » Entgeltbericht
- » Erklärung zur Unternehmensführung (»Corporate Governance Bericht«)

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

Prüfung und Zeitpunkt der Veröffentlichung

Der Aufsichtsrat der All for One Group SE hat unsere zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung in Form dieses nichtfinanziellen Konzernberichts geprüft und in seiner Bilanz-

sitzung vom 10. Dezember 2020 genehmigt und zur Veröffentlichung auf unserer Homepage freigegeben. Zeitgleich mit dem Jahresabschluss und dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde unsere zusammengefasste nicht-finanzielle Konzernklärung zur Bilanzpressekonferenz am 16. Dezember 2020 veröffentlicht. Eine externe Prüfung ist nicht erfolgt.

2. GESCHÄFTSMODELL UND PORTFOLIO

Die All for One Group gilt nach eigenen Einschätzungen als führende Consulting und IT-Gruppe, gefragter Digitalisierungspartner und die Nr. 1 im deutschsprachigen SAP-Mittelstandsmarkt. Unsere Strategie ist darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer Digitalen Welt zu steigern. Mit unserer Expertise und Umsetzungsstärke beraten wir Unternehmen umfassend, ganzheitlich und dauerhaft mit Blick auf ein möglichst perfektes und nahtloses Zusammenspiel von Menschen, Strategien, Prozessen, Daten und Systemen. Unser integriertes Geschäftsmodell führt Strategie- und Managementberatung, Prozessberatung, Branchen-Expertise, Technologie Know-how, IT-Beratung und -Services sowie Transformationsmanagement zusammen. Gleichfalls zielen wir mit unserem integrierten Geschäftsmodell auf möglichst hohe wiederkehrende Erlöse aus Cloud Services und Support sowie Software Support. Unsere **Kunden** kommen überwiegend aus dem Mittelstand, zunehmend auch aus dem »gehobenen« Mittelstand. Unser **Branchenschwerpunkt** liegt auf Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau, der Automobilzulieferindustrie, der Konsumgüterindustrie und der Projektdienstleistung. In Deutschland, Österreich und der Schweiz betreuen wir zudem unsere Kunden schwerpunktmäßig mit eigenen Ressourcen kundennah aus einer Vielzahl von Standorten. Zur **weltweiten Vor-Ort-Betreuung** unserer meist internationalen Kunden haben wir im Jahr 2006 das Partnernetzwerk United VARs gegründet. Über diese Allianz bieten wir vor Ort in mittlerweile über 100 Ländern eine Betreuung nach einheitlichen Qualitätsstandards und anerkannten Projektmethoden. Den Mittelpunkt unseres **Service Portfolios** bildet die Market Unit mit der Marke »All for One Steeb«. Ihr Leistungsangebot »SAP Excellence« dreht sich rund um SAP S/4HANA, eine hochentwickelte Unternehmenssoftware als Fundament und »Digitaler Kern« (»Digital Core«) einer jeden Businesssoftwarelandschaft. Das im Rahmen unserer »Strategieoffensive 2022« stark ausgebaut Service Portfolio umfasst zudem Lösungen etwa für »Employee Experience« (Personalmanagement), »Customer Experience« (Kundenbeziehungsmanagement), »Data & Business Analytics« (Datenanalyse), »IoT & Machine Learning« (Sensorgesteuerte Geschäftsabläufe), »Cyber Security & Compliance« (Informationssicherheit) sowie für »New Work & Collaboration« (unternehmensweite, agile Zusammenarbeit). Die umfangreichen Anwendungslandschaften unserer Kunden betreiben und betreuen wir bevorzugt aus der Cloud (Market Unit »Managed Services«). Zudem leisten wir auf »C Level« (Ge-

schäftsleitungsebene) Strategie-, Management- und Transformationsberatung. Mit diesem Gesamtportfolio begleiten wir unsere Kunden auf ihrem Weg zu intelligenten, vernetzten, durch Fortschritt & Innovation geprägten Unternehmen. Die **Partnerschaft** mit **SAP** steht im Zentrum unseres Tagesgeschäfts. Die Partnerschaft mit **Microsoft** haben wir im Geschäftsjahr 2019/20 weiter ausgebaut. Beide Partner, SAP und Microsoft, arbeiten zudem vermehrt zusammen und sind zudem im Rahmen unserer neuen Kooperation mit **SNP** (Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg) fest in unserer strategischen Initiative »CONVERSION/4« verankert.

3. NACHHALTIGE UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

3.1. Das All for One Group Governance Modell

Die All for One Group 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 Group 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 (mit interner Revision)

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, Bewertung, Überwachung 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.

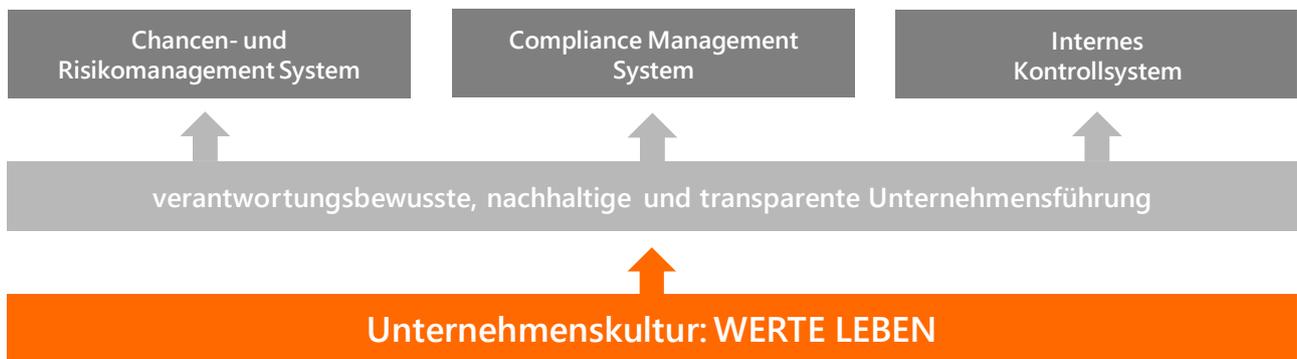
Damit kommt in unserem Governance Modells unsere langjährige Erfahrung zum Ausdruck, die zeigt, dass nachhaltig profitables Wachstum nur innerhalb eines gut »orchestrierten Ge-

samtkonzepts« 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
- » Achtung der 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 und weiterentwickelt werden. Unsere Unternehmenswerte geben uns Orientierung und Sicherheit für ein erfolgreiches und nachhaltig respektvolles Miteinander. 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 und Macher tragen wir daher zum nachhaltigen Erfolg unserer Kunden bei und steigern ihre Wettbewerbsfähigkeit. 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 besonders 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, Solidarität 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.

Um unsere Nachhaltigkeitsentwicklung wirkungsvoll zu steuern und damit verbundene Risiken zu begrenzen (siehe Punkt »4. Aspekte«), müssen die Unternehmenswerte aktiv »gelebt« werden. Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen sind dazu unerlässlich. Einschneidende externe Ereignisse wie »Covid-19« haben zudem unsere Arbeitsweise in sehr kurzer Zeit deutlich verändert (siehe auch hier Punkt »4. Aspekte«). Bereits vor »Covid-19« hatte wir im aktuellen Berichtsjahr 2019/20 ein gruppenweites Projekt »Unternehmenswerte und Führungsleitlinien« gestartet. Die abschließenden Ergebnisse aus diesem Entwicklungsprozess und deren Verankerung in unserem Governance Modell stehen noch aus.

3.3. Compliance Management – Verhaltenskodex

Abgeleitet von unseren Unternehmenswerten dient 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 unser 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 eine Compliance-Abteilung und Compliance-Koordinatoren in den Tochterunternehmen. 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 Schulungen bereits in den Startertrainings enthalten. Mögliche Hinweise und Verhaltensabweichungen können über ein extern zugängiges und gruppenweit einheitliches Hinweisgeber Portal unter <https://all-for-one.integrityline.org> gemeldet werden.

Im Einzelnen deckt unser im aktuellen Berichtsjahr 2019/20 weiter entwickelter Verhaltenskodex vor allem die folgenden Themenfelder ab:

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

Der Compliance Officer berichtet an den Vorstand. Zudem berichtet der Compliance Officer auch dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über mögliche Compliance Verstöße, allenfalls getroffene Gegenmaßnahmen und deren Wirksamkeit. Zudem enthält der Bericht des Compliance Officers auch Themen wie die kontinuierliche Verbesserung der Compliance Instrumente.

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. Um unsere Konzepte zu steuern und ihre Wirksamkeit zu überwachen, haben wir korrespondierende Due Diligence Prozesse eingerichtet. In den folgenden Abschnitten berichten wir dazu näher, zusammen mit den jeweils bedeutendsten 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. Mit unseren Programmen wie »UNSERE ARBEITSWELT« zielen wir auf alle Facetten des Erhalts der Gesundheit ab. Diese Programmpunkte sind uns dabei besonders wichtig:

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

»Covid-19« hat unsere Arbeitsweise stark verändert. Seit Mitte März 2020 arbeiten wir fast ausschließlich »remote« außerhalb unserer Geschäftsstellen. Daher unterliegen Programmpunkte wie etwa »Betriebsärztliche Untersuchungen« übergangsweise erheblichen Einschränkungen. Um den persönlichen Kontakt zu den Mitarbeitern möglichst nicht zu verlieren und die Solidarität zu stärken, haben wir neue Personalprogramme konzipiert, etwa »Alltogether Now«. Darüber hinaus monitoren wir die vermehrte Transformation unserer Arbeitswelt mit Mitarbeiterumfragen und können so Störgefühle besser identifizieren, um schneller und gezielter gegenzusteuern. Zudem schulen wir die effiziente Handhabung unserer weiter ausgebauten Landschaft digitaler Kommunikationswerkzeuge. Im Rahmen unseres gruppenweiten Projekts »Unternehmenswerte und Führungsleitlinien« schärfen wir darüber hinaus unser gemeinsames Wertesystem.

Trotz »Covid-19« wollen wir die hohe Leistungsfähigkeit unseres Personals erhalten, weiter ausbauen und damit den Risiken krankheitsbedingter Ausfälle 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 Geschäftsjahr«. Unseren Gesundheitsindex berechnen wir wie folgt: »100% minus Verhältnis der Anzahl Krankentage und den Sollarbeitstagen einer Berichtsperiode«.

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

in %	2019/20	2018/19	Delta in Prozentpunkten
Mitarbeiterbindung	93,2	92,8	0,4
Gesundheitsindex	97,3	97,5	-0,2

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

in %	2019/20	2018/19	Delta in Prozentpunkten
Mitarbeiterbindung	94,2	95,0	-0,8
Gesundheitsindex	97,5	97,7	-0,2

Mit gezielten Programmen, etwa »Up Talent« – unser Programm zur Personalentwicklung – wollen wir unser Image als attraktiver Arbeitgeber weiter steigern. Trotz stark rezessiver Gesamtmarktentwicklung investieren wir in unsere Zukunft und rekrutieren weiterhin neues Personal. Zudem entwickeln wir unsere vorhandenen Personalressourcen gezielt weiter (»eLearning«). So konnten wir die Mitarbeiterbindung leicht steigern und erzielen hier nach unseren Einschätzungen Werte, die deutlich über dem Durchschnitt unserer Branche liegen. Beim Gesundheitsindex liegen wir im Konzern wie auf der Ebene des Mutterunternehmens nur knapp unter dem hohen Niveau des Vorjahres.

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. Als Folge von »Covid-19« stufen wir den Eintritt dieser Risiken als »gelegentlich« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »kritisch«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken von Arbeitnehmerbelangen als »hoch« ein.

4.2. Umweltbelange

Wenn wir bei unseren Kunden unsere Softwarelösungen implementieren, erfolgt das stets mit Blick auf einen möglichst wirtschaftlich, umweltbewusst und nachhaltig 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, Fahrtstrecken und Fahrtzeiten zu reduzieren. Gleichfalls reduzieren wir mit unserer lokalen Präsenz die Häufigkeit von umweltbelastenden Flugreisen. Unser Konzept für flexibles Arbeiten unabhängig von festen Standorten in Verbindung mit dem Ausbau unserer Fernbetreuung (»Remote Support Services«) entlastet zudem die Straßen.

Seit »Covid-19« arbeiten wir überwiegend »remote«, anstatt vor Ort beim Kunden oder im Büro. Auch Event Formate wie Meetings, Messen, Roadshows und Trainings finden primär online statt. Damit hat sich nicht nur unser gesamtes Reiseaufkommen sehr stark reduziert. Konsequenter denn je konnten wir papiergebundene Geschäftsabläufe digitalisieren und etwa die Printvolumina und den Papierbedarf unserer Bürodruckerlandschaft sehr deutlich reduzieren. Wenn es uns gelingt, an dieser stark veränderten Arbeitsweise auch nach einer Rückkehr zur Normalität zumindest teilweise festzuhalten, verbessern wir sowohl unsere eigene CO₂-Bilanz, wie auch die unserer Kunden.

Als »Multi-Cloud Service Provider« verarbeiten wir zudem 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 Energieeffizienz unserer »Datenfabriken« 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 auch hier sowohl unsere eigene CO₂-Bilanz, wie auch die unserer Kunden.

4.2.1. Konzept und Due Diligence Prozesse

Mit unseren Konzepten, Due Diligence Prozessen und Steuerungsgrößen in puncto Umweltbelange zielen wir aktuell auch

weiterhin primär auf die Verbesserung der Energieeffizienz unseres gesamten Cloud-Betriebs. Dazu verfolgen wir bereits seit 2007 ein konsequentes, »green IT« orientiertes CoLocation-Konzept. Um etwa den CO₂-Ausstoß klimawirksam zu reduzieren, beziehen die von uns genutzten Rechenzentren ihren Ökostrom aus Anlagen mit modernsten Umweltstandards. Die Ökostrom-Herkunftsnachweise entsprechen dem Kriterienkatalog anerkannter Prüfinstitute.

Insgesamt sind in puncto Umweltbelange folgende Maßnahmen 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 der Berichtsperiode«. Im Berichtsjahr 2019/20 konnten wir hier im Zuge weiterer Technologieinvestitionen erneut eine Verbesserung erzielen. Die Steuerungsgröße entwickelte sich wie folgt:

	2019/20	2018/19	Delta in %
Cloud Sustainability Index	0,3400	0,2575	32

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 CoLocation-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 Prozesse

Obwohl wir in überaus wettbewerbsintensiven Märkten tätig sind, wollen wir stets integer und verantwortlich agieren. So tolerieren wir keine 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 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«, siehe Punkt 3.3) festgeschrieben.

4.3.2. Steuerungsgrößen und Risiken

Korruptionsfälle könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage signifikant beeinträchtigen. Daher unternehmen wir große Anstrengungen, um Integrität und Fairness walten zu lassen und wirkungsvolle Gegenmaßnahmen fest im Tagesgeschäft zu verankern. Zudem überprüfen und bewerten wir laufend die Wirksamkeit unseres Verhaltenskodex und identifizieren Ansatzpunkte für erforderliche Aktualisierungen und Anpassungen, die wir zeitnah umsetzen. Zudem gehen wir Anfragen, Anregungen und Bedenken 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 Reputations- und Compliancerisiken als »fernliegend« ein. Die möglichen Auswirkungen auf unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage, erachten wir als »ernst«. In unserer Gesamtbewertung stufen wir die Risiken im Umfeld von Antikorruption als »mittel« ein, können derartige Reputationsrisiken jedoch keinesfalls vollständig ausschließen.

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 Prozesse

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 (»Startup meets Mittelstand«). Zudem unterstützen wir auch unsere Partner bei sozialen Projekten und beteiligen uns daran.

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/sozialprojekte> auf unserer Homepage.

Zur weiteren Stärkung unserer Nachhaltigkeitsentwicklung bei den Sozialbelangen setzen wir über das Engagement unserer Mitarbeiter hinaus zusätzlich auf gemeinsame »Corporate Social Responsibility« Initiativen mit unserem Partnernetzwerk United VARs (siehe auch Punkt »2. Geschäftsmodell und Portfolio«, sowie <https://www.united-vars.com/en/company/csr-project-tanzania>). Trotz des direkten Bezugs zu diesen Projekten über unsere Mitarbeiter und Partner können wir etwa 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 Beeinträchtigung der Menschenrechte, Diskriminierung und Belästigung.

4.5.1. Konzept und Due Diligence Prozesse

»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«, siehe 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. Zudem enthält unser Bekenntnis zu einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung auch die Achtung von Menschenrechten sowie international anerkannten Kernarbeitsnormen. 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.

4.5.2. Steuerungsgrößen und Risiken

Fälle von Diskriminierungen und Belästigungen könnten unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage beeinträchtigen. Daher unternehmen wir auch hier große Anstrengungen, um gegenseitigen Respekt, Fairness und Integrität aktiv vorzuleben und 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 und zur Begrenzung damit verbundener Risiken dienen uns demnach auch hier unsere Compliance Management Prozesse. Faktoren wie unsere gut etablierte Toleranzkultur 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 »gering«. In unserer Gesamtbewertung

stufen wir solche Risiken als »niedrig« ein, können diese jedoch auch hier keinesfalls vollständig ausschließen.

5. ASPEKTE UND LIEFERKETTE

Unser Geschäftsmodell ist darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden in einer Digitalen Welt zu steigern, Ressourcen effizienter einzusetzen und so die Nachhaltigkeitsentwicklung der gesamten Lieferkette zu stärken.

Uns selbst dient die Lieferkette vor allem zum Einkauf von Softwarelizenzen und kundenbezogener Datacenter Hardware sowie für Aufwendungen im Zusammenhang mit Softwarewartungsverträgen, mit Datenverarbeitung und mit Fahrzeugen.

in Mio. EUR	2019/20	2018/19
Lieferkette des Konzerns		
Beschaffungsvolumina	172	222
davon entfallen (%)	78	74
auf Anzahl Lieferanten	85	75
Lieferkette der All for One Group SE		
Beschaffungsvolumina	133	179
davon entfallen (%)	87	81
auf Anzahl Lieferanten	62	51

Viele Lieferanten sind meist langjährig bereits für uns tätig.

Verstöße gegen Arbeitnehmer-, Umwelt- und Sozialbelange, Fälle von Korruption oder Verstöße gegen die Menschenrechte, die zwar außerhalb der All for One Group, jedoch innerhalb unserer Lieferkette erfolgen, 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 Tochterunternehmen 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 2020/21

Freitag	05.02.2021	Quartalsmitteilung 2020/21 zum 31. Dezember 2020
Donnerstag	11.03.2021	Ordentliche Hauptversammlung
Freitag	07.05.2021	Halbjahresfinanzbericht 2020/21 zum 31. März 2021
Freitag	06.08.2021	Quartalsmitteilung 2020/21 zum 30. Juni 2021
Mittwoch	15.12.2021	Veröffentlichung Konzern- und Jahresabschluss Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021
Mittwoch	15.12.2021	Bilanzpressekonferenz, Filderstadt
Donnerstag	16.12.2021	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

IMPRESSUM

Investor Relations

Dirk Sonntag

Head of 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

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