

VERANTWORTUNGSBEWUSST.
ZUKUNFTSORIENTIERT.
ENGAGIERT.

Nachhaltigkeitsbericht der adesso SE für das Jahr 2021



INHALT

| | | |
|-----|--|----|
| A. | STRATEGIE | 6 |
| A.1 | Strategische Analyse und | 7 |
| A.2 | Wesentlichkeit | 9 |
| A.3 | Ziele | 12 |
| A.4 | Tiefe der Wertschöpfungskette | 14 |
| B. | PROZESSMANAGEMENT | 20 |
| B.1 | Verantwortung | 21 |
| B.2 | Regeln und Prozesse | 21 |
| B.3 | Kontrolle | 26 |
| B.4 | Anreizsysteme | 28 |
| B.5 | Beteiligung von Anspruchsgruppen | 31 |
| B.6 | Innovations- und Produktmanagement | 33 |
| C. | UMWELT | 40 |
| C.1 | Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen | 41 |
| C.2 | Ressourcenmanagement | 44 |
| C.3 | Klimarelevante Emissionen | 46 |
| C.4 | Berichterstattung zur EU-Taxonomie | 51 |
| D. | GESELLSCHAFT | 54 |
| D.1 | Arbeitnehmerrechte | 55 |
| D.2 | Chancengerechtigkeit | 56 |
| D.3 | Qualifizierung | 62 |
| D.4 | Menschenrechte | 68 |
| D.5 | Gemeinwesen | 69 |
| D.6 | Politische Einflussnahme | 71 |
| D.7 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | 71 |

Unternehmensname

adesso SE

Berichtsjahr

2021

Berichtsstandard

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Scope der Berichterstattung

adesso Group in der D-A-CH-Region

Dieser Bericht beinhaltet alle Ergebnisse und Kennzahlen derjenigen Tochtergesellschaften in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die mindestens sechs Monate Teil der adesso Group sind und an denen die adesso SE eine Mehrheitsbeteiligung hält. Außerdem sind diejenigen Tochtergesellschaften beinhaltet, an denen die genannten Tochtergesellschaften aus der D-A-CH-Region wiederum eine Mehrheitsbeteiligung halten.

Kontakt

csr@adesso.de

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte

adesso ist einer der führenden IT-Dienstleister im deutschsprachigen Raum und fokussiert sich mit Beratung sowie individueller Softwareentwicklung auf die Kerngeschäftsprozesse von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Die Strategie von adesso beruht auf drei Säulen: dem tiefen Branchen-Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer umfangreichen Technologiekompetenz und erprobten Methoden bei der Umsetzung von Softwareprojekten. Das Ergebnis sind überlegene IT-Lösungen, mit denen Unternehmen wettbewerbsfähiger werden.

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die adesso Group agiert als innovatives und schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem dynamischen Umfeld. Unsere über 5.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interagieren jeden Tag untereinander, mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit der Gesellschaft. In diesem komplexen und sich stetig ändernden Umfeld ist es besonders wichtig, gemeinsame Werte zu verfolgen und Ankerpunkte für den Umgang miteinander, mit Daten und mit unseren Ressourcen zu setzen. Gerne berichten wir über unseren Fortschritt bei der nachhaltigen Nutzung der Ressourcen, über unsere Prozesse zur Sicherstellung von integrem Verhalten sowie zur Umsetzung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct). Im Jahr 2021 haben wir das zweite Jahr in Folge eine gekürzte Fassung dieses Berichts entsprechend den 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt und diese Fassung durch das Büro des DNK prüfen lassen. Als branchenübergreifender Standard gibt der DNK die Struktur durch die Kriterien vor, weshalb wir dieser auch in unserer umfassenderen Berichtsversion gefolgt sind.

Das Jahr 2021 war erneut ein besonderes, noch immer durch die Pandemie geprägtes Jahr. Unser Geschäftsmodell hat sich glücklicherweise weiterhin als resilient erwiesen, weshalb adesso sein Wachstum sowohl personell als auch organisatorisch fortsetzen konnte. Wir zählen über 5.600 Mitarbeitende an 45 Standorten international und konnten unsere Gesamtjahresprognose noch einmal anheben.

Mit unserem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Gründer von adesso, Volker Gruhn, haben wir dieses Jahr eine neue Kampagne gestartet. Unter dem Namen *New School of IT* zeigt adesso, dass IT heute eine andere Rolle hat als noch vor wenigen Jahren. Sie ist nicht mehr nur reiner Kostenfaktor, sondern entwickelt sich immer mehr zum Gestalter neuer Geschäftsmodelle. Unternehmen auf diese neue Rolle und ihre Bedeutung für den unternehmerischen Erfolg vorzubereiten, ist Ziel der *New School of IT*, die dazu Strategien, Maßnahmen und Technologien kombiniert.

Die größer werdende Bedeutung von IT spiegelt sich in ersten Ansätzen auch für das Thema Nachhaltigkeit wider. Quer durch die Branchen unserer Kunden und Kundinnen hindurch werden regulatorische Anforderungen in puncto Nachhaltigkeit geschaffen, die es gemeinsam zu bewältigen gilt. Daher arbeiten wir aktuell daran, das adesso-Portfolio vor diesem Hintergrund zu erweitern und unseren Kunden und Kundinnen entsprechende Dienstleistungen anbieten zu können.

Auch bei unserer Initiative für mehr Frauen in der IT ging es weiter. Mit einer eigenen Landingpage, www.sheforit.de, machen wir die women's employee journey @ adesso für Interessierte und potenzielle Bewerberinnen erlebbar. Auf diese Weise bekommen sie einen Einblick in unsere genderfaire Unternehmenskultur und die unterschiedlichen Angebote und Maßnahmen, die wir für jede Karrierephase anbieten.

Wir sind uns sicher, dass langfristiger Erfolg nur durch Respekt, Ehrlichkeit, Offenheit für Neues und anderes sowie eine entsprechende Nachhaltigkeit erreichbar ist.

Nehmen Sie uns beim Wort.



Michael Kenfenheuer



Dirk Pothén



Andreas Prenneis



Stefan Riedel



Jörg Schroeder



Torsten Wegener



STRATEGIE

Als IT-Unternehmen in einem sehr schnelllebigen und innovativen Geschäftsfeld ist es für die adesso SE unerlässlich, geschäftsrelevante Ressourcen verantwortungsvoll und zielführend einzusetzen, um eine nachhaltige Wertschöpfungskette abzubilden. Nachhaltigkeit ist deshalb fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir haben dazu Chancen und Risiken sowie die wesentlichen Zielsetzungen des nachhaltigen Wirtschaftens für unser Unternehmen identifiziert und schriftlich festgehalten. Auf diese Weise möchten wir sozialen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen proaktiv begegnen.

A.1 | Strategische Analyse und Maßnahmen

In Anlehnung an die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – haben wir sechs zentrale Handlungsfelder identifiziert, die unser Unternehmen besonders betreffen. Damit haben wir die Basis für nachhaltiges Wirtschaften geschaffen und setzen uns zum Ziel, diese stetig auszubauen. Dazu zählen die Entwicklung von Digitalisierungsstrategien für unsere Kundschaft und die Reduzierung unseres eigenen Ressourcenverbrauchs im Bereich Ökologie, eine langfristige Bindung von Kundinnen und Kunden und die Förderung von Wirtschaftswachstum im Bereich Ökonomie sowie die langfristige Bindung von Mitarbeitenden und die Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung im Bereich Soziales. Um unsere Ziele mindestens zu erreichen oder sogar zu übertreffen, orientieren wir uns an den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem gehen unsere Handlungsfelder auch mit den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen einher. Mit einer zusätzlichen Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) stellen wir sicher, dass wir an nationale und internationale Berichtsstandards anschließen.

ÖKONOMIE

- > **Kundenbedürfnisse nachhaltig erfüllen.** Unser Credo: „Erfolgreiches Geschäft entsteht durch innovative Ideen, zukunftsfähige Technologien und passgenaue IT-Strategien, die Unternehmen optimal bei ihren individuellen Herausforderungen unterstützen.“ Wir positionieren uns als **Premium-IT-Dienstleister für Beratung und Softwareentwicklung** bei branchenspezifischen Geschäftsprozessen und sorgen bei unseren Kundinnen und Kunden herstellerunabhängig für die optimale Unterstützung der Geschäftsentwicklung durch den Einsatz effizienter IT-Anwendungen. Was das konkret bedeutet? Wir möchten, dass unsere Kundschaft effizienter und kostengünstiger arbeiten kann und dass sie den entscheidenden Wettbewerbsvorteil durch zukunftsfähige Lösungen hat. Das heißt, durch unseren Einsatz können unsere Kunden und Kundinnen nachhaltig agieren und das eigene Geschäftsfeld für sich und ihre Kundschaft optimieren. Diese Aspekte sind unser Garant für **langfristige Kundenbeziehungen**, aus denen wir Sicherheit schöpfen, um selbst nachhaltig handeln zu können. In der adesso Group verstehen wir unseren Auftrag als Chance, die Prozesse unserer Kundschaft wirtschaftlich zu gestalten und während unserer Projekte ebenso ressourcenschonend zu arbeiten. Das ist für uns eine **nachhaltige Wirtschaftstätigkeit**.

- > **Zum Wirtschaftswachstum beitragen.** Wir verfolgen eine **definierte und erprobte Wachstumsstrategie**, die auf strategischen Leitlinien basiert, an denen sich das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden orientiert und die die Basis für wesentliche Weichenstellungen sind. Dazu gehört, dass wir organisch mindestens doppelt so schnell wie der Markt wachsen, eine über dem Marktniveau liegende operative Marge erzielen und auch auf internationaler Ebene weiter Fuß fassen. Auf diese Weise leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und schaffen stetig neue Arbeitsplätze. Im Lünendonk-Ranking der führenden IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen in Deutschland belegen wir Rang 14. Damit konnte adesso um zwei Plätze gegenüber dem Vorjahresranking (Rang 16) aufsteigen – das beweist unseren Wachstumsgeist.

SOZIALES

- > **Mitarbeitende langfristig binden.** Unsere wichtigsten Ressourcen sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Know-how, das sie mitbringen und weiter aufbauen. Um unser Geschäft nachhaltig weiterzuentwickeln, richten wir deshalb besonderes Augenmerk auf die **Gewinnung sowie Bindung von Mitarbeitenden**. Dazu zählen wir unter anderem wirkungsvolle Recruiting-Maßnahmen und langfristige Personalentwicklungsstrategien. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden langfristig bei uns bleiben. Deshalb investieren wir viel in **Schulungen, Zertifizierungen und Weiterbildungen** und haben dafür verschiedene Programme entwickelt. Unsere Vielzahl an Schulungen, die adesso-internen Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsreihen sprechen hier für sich.
- > **Verantwortung ist unsere Verpflichtung.** Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir nicht zuletzt gegenüber unseren **Anteilseignerinnen und Anteilseignern** verpflichtet, unser Geschäft nachhaltig positiv weiterzuentwickeln. Dass wir uns dabei an die relevante Gesetzgebung halten und sowohl **moralische als auch ethische Normen** berücksichtigen, versteht sich von selbst. Wir entsprechen dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und handeln überwiegend auf Basis der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex im Sinne einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung, die international und national anerkannte Standards aufgreift. Daneben ist es uns wichtig, unserer **Gesellschaftsverantwortung** als wachsendes Wirtschaftsunternehmen nachzukommen, daher verpflichten wir uns dazu, durch regelmäßiges Sponsoring oder Spenden sowie die Teilnahme an

gemeinnützigen Aktionen und Projekten einen Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten.

ÖKOLOGIE

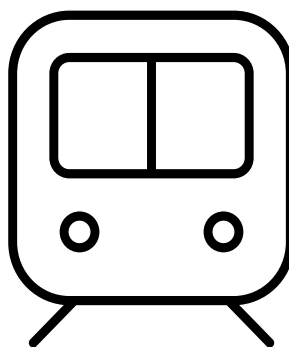
- > **Digitalisierungsstrategien entwickeln und den Ausbau digitaler Infrastruktur fördern.** Unser Kerngeschäft beinhaltet die Entwicklung und Umsetzung von Digitalisierungsstrategien für und mit unseren Kundinnen und Kunden. Innovation und den Ausbau digitaler Infrastruktur zu fördern, sehen wir als Chance, die Kerngeschäftsprozesse von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen nachhaltig zu gestalten. Durch den Einsatz modernster Technologien und einer schlanken Softwarearchitektur kann die Rechenleistung verringert und der Energieverbrauch dadurch reduziert werden. Auch die Reduktion von analoger, papierbasierter Kommunikation trägt dazu bei, dass wertvolle Ressourcen geschont werden. Darüber hinaus wachsen die Anforderungen an unsere Kundschaft im Rahmen des Themas Nachhaltigkeit stetig. Beispielsweise in der Bankenbranche, in der die Nachfrage nach nachhaltigen Geldanlagen und damit der administrative Aufwand für die Banken zunimmt. Außerdem nimmt die Thematik rund um Green Software Engineering und Green Cloud Computing in der IT einen immer höheren Stellenwert ein. Wir sind uns dessen bewusst und arbeiten daran, unser Portfolio um diese Bausteine zu erweitern und unseren Kundinnen und Kunden durch entsprechende Beratung und Softwareentwicklung zu mehr Nachhaltigkeit zu verhelfen.
- > **Den eigenen Ressourcenverbrauch reduzieren.** Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst und arbeiten gemeinsam daran, direkte und indirekte negative Umweltauswirkungen stetig zu reduzieren und so den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu minimieren. Um dies zu erreichen, haben wir die gesamten Prozesse innerhalb unserer Dienstleistungen mit ihren jeweiligen Umweltaspekten im Blick.

Ein wesentlicher Punkt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, den **Energieverbrauch an unseren Standorten zu optimieren und gleichzeitig die Reisetätigkeiten unserer Mitarbeitenden zu verringern.** Der Einsatz unserer Mitarbeitenden in Kundenprojekten ist überwiegend mit Reisetätigkeiten verbunden, sofern nicht Lösungen „inhouse“ bei adesso erarbeitet werden können. Wir bauen unser Geschäftsstellennetz deutschland- und europaweit kontinuierlich aus, so dass die Mitarbeitenden heimat- und kundennah eingesetzt werden können. Unsere Schweizer Landesgesellschaft wurde um die Standorte Lausanne

und St. Gallen erweitert. Außerdem haben wir zwei neue Landesgesellschaften gegründet – adesso Italia und adesso Nordics – und sind mit den zugehörigen Geschäftsstellen in Mailand und Helsinki jetzt in zehn europäischen Ländern vertreten. Damit verfügt die adesso Group 2021 über weltweit 45 Standorte.

Weil bereits das Jahr 2020 gezeigt hat, dass das Arbeitsmodell des „mobilen Arbeitens“ grundsätzlich gut funktioniert und in einigen Projektphasen und -situationen Vorteile bietet, haben wir dieses in 2021 fortgeführt. Im Laufe des Jahres waren die Arbeitsplätze in unseren Geschäftsstellen daher nur zu zehn bis 15 Prozent belegt. Außerdem haben wir die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten als festen Bestandteil der Arbeitsverhältnisse mit unseren Mitarbeitenden aufgenommen. Mit einher geht eine stark minimierte Reisetätigkeit, wodurch sich der ökologische Fußabdruck von adesso noch einmal entscheidend verringert.

Bei unvermeidlichen Reisetätigkeiten sind wir bestrebt, diese durch entsprechende **Steuerungsmaßnahmen im Fuhrpark sowie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel** umweltfreundlicher zu gestalten. Die internationale Arbeitnehmervertretung von adesso, das European Forum, hat dazu gemeinsam mit dem Umweltmanagement-Team 2020 eine Guideline mit konkreten Richtlinien veröffentlicht. Gemeinsam mit einer Community aus sich freiwillig engagierenden adesso arbeiten beide Teams schrittweise daran, Maßnahmen daraus abzuleiten. Die ersten zugehörigen Maßnahmen befinden sich mittlerweile in der Umsetzung und zählen auf die Erreichung der Ziele innerhalb dieses Handlungsfeldes ein.





Unser Ziel ist die Gewinnung von 50 Prozent der Top-25-Unternehmen einer Branche als adesso-Kunden.

A.2 | Wesentlichkeit

Wir sind einer der führenden IT-Dienstleister im deutschsprachigen Raum. Die Informationstechnologie ist eine sehr schnelllebige Branche, die durch **die rasante Weiterentwicklung von Technologien und durch den Bedarf an neuen Geschäftsprozessen und innovativen Lösungsmöglichkeiten** gekennzeichnet ist. Grundsätzlich ist die Entwicklung des IT-Marktes in Deutschland seit einigen Jahren durch ein kontinuierliches Wachstum geprägt. Insbesondere den steigenden Druck zur Umsetzung von Digitalisierungsstrategien sowie den Druck, innerhalb unserer Kernbranchen nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, sehen wir als Chance, unsere eigenen und die Prozesse unserer Kundschaft entsprechend zu gestalten. Als Marktteilnehmer fördern wir Innovation und den Ausbau digitaler Infrastruktur.

Was adesso ausmacht: Wir verbinden **technologische Kompetenz** mit fachlichem Branchen-Know-how. Unsere Arbeit basiert auf **ausgeprägter Kundenorientierung** und erprobten Methoden in der Umsetzung von Softwareprojekten. Immer sind dabei Menschen beteiligt, die den richtigen Mix aus Technologieexpertise und fundiertem Verständnis für das jeweilige Geschäft der Kunden und Kundinnen mitbringen. Diesen Menschen möchten wir bei adesso ein Umfeld aus spannenden Projekten, einer **inspirierenden Arbeitsatmosphäre und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten** bieten. Das ist für uns eine entscheidende Grundlage, um die Vorhaben unserer Kundschaft erfolgreich ins Ziel zu bringen. Denn das ist unsere tägliche Mission. Um diese nachhaltig erfüllen zu können, haben wir die nachfolgenden Aspekte unserer Geschäftstätigkeit als wesentliche Einflussfaktoren identifiziert.

Ökonomisch: Ein Wachstumsunternehmen mit erhöhtem internationalem Fokus

Für uns als börsennotiertes Unternehmen spielt der Punkt Wirtschaftlichkeit eine besondere Rolle. In unserer Equity Story haben wir strategische Grundprinzipien und Stoßrichtungen festgelegt, die unsere **erfolgreiche Weiterentwicklung** antreiben und für unsere Anteilsinhabenden langfristige Sicherheit und Wertsteigerung gewährleisten. Weitere strategische Stoßrichtungen:

- > Vertiefung der **Durchdringung innerhalb einer Branche** und laufender Markteintritt in weitere Teilsegmente einer Branche. Unser Ziel ist die Gewinnung von 50 Prozent der Top-25-Unternehmen einer Branche als adesso-Kunden.
- > Erweiterung um neue Branchen auf Basis des adesso-Branchenmodells: Wir gehen alle drei Jahre den **Aufbau einer neuen Kernbranche** an. Zudem wird jedes Jahr ein Spezialsegment neu erschlossen.
- > **Vertriebsausdehnung** unseres laufend erweiterten Dienstleistungsportfolios im gesamten deutschsprachigen Raum.
- > Erweiterung und **Internationalisierung** des adesso-Produktportfolios.
- > **Akquisition** von profitablen, wachsenden IT-Dienstleistungsunternehmen zur Vertiefung von Branchen- und Beratungskompetenz oder zum Eintritt in neue regionale Märkte.
- > Hohe Priorität für intensives, erfolgreiches Recruitment und Beibehaltung der starken **Mitarbeiterbindung**.

Passend zu diesen strategischen Eckpfeilern haben wir 2021 durch folgende Maßnahmen die Basis für ein **erfolgreiches Geschäftsjahr** gelegt:

- > Wir haben unsere Internationalisierungsstrategie durch die Gründung neuer Landesgesellschaften (adesso Italia und adesso Nordics), den Ausbau unseres Geschäftsstellennetzes und den Erwerb relevanter Mehrheitsbeteiligungen erweitert.
- > Strategische Akquisitionen bzw. Geschäftsübernahmen und der gezielte Aufbau zukunftssträchtiger Bereiche haben uns in die Lage versetzt, unser Portfolio gewinnbringend zu erweitern, weitere Geschäftsbereiche zu gründen und unsere **Expertise in innovativen und aussichtsreichen Bereichen zu stärken**.

Bereits in den letzten Geschäftsjahren konnten wir bei hohen organischen Wachstumsraten jeweils **Umsatzhöchstwerte** erzielen und unser operatives Ergebnis steigern. Für das Geschäftsjahr 2021 ist uns das erneut gelungen:

| | |
|--------|-------------------|
| Umsatz | 678,3 Mio. Euro** |
| EBITDA | 102,4 Mio. Euro* |
| Köpfe | 6.444* |
| FTE | 5.814* |

* Die Zahlen beziehen sich auf die adesso Group inklusive der Auslandsgesellschaften.

Diese positive Entwicklung führt dazu, dass unser Vorstand und unser Aufsichtsrat im neunten Jahr in Folge eine **Anhebung der Dividende** pro Aktie vorschlagen können. Somit kommen wir auch unserer Verpflichtung und unserem Anspruch nach, für unsere Aktionäre und Aktionärinnen nachhaltig Wert zu schaffen. Diese Entwicklung zeigt, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben, um den wirtschaftlichen Erfolg der adesso Group langfristig voranzutreiben.

Ökonomisch: Die Kundschaft verstehen und mit Qualität antworten

Zufriedene Kundinnen und Kunden und eine langfristige Kundenbeziehung sind elementar für unsere erfolgreiche Entwicklung. Um dies zu erreichen, setzen wir auf einen Mix aus Lösungskompetenz, Professionalität in der Zusammenarbeit, offener Kommunikation, Vertrauen in die Zielerreichung, Planungssicherheit und Angemessenheit der Vergütung. Nur wer sich tief in die Situation des Kunden und der Kundin hineinendenken kann, kann deren Motivation wirklich verstehen und langfristig zu ihrer Zufriedenheit agieren. Deshalb steht im Leistungsspektrum unserer IT-Services die **individuelle Beratung unserer Kundschaft** an erster Stelle, sowohl auf strategischer als auch auf technologischer Ebene. Auf der anderen Seite fokussieren wir uns in der Unter-

nehmensgruppe auf ein Portfolio an **branchenspezifischen Standardlösungen**.

Für uns zählt bei der Umsetzung von IT-unterstützten Geschäftsmodellen und Geschäftsprozessen sowie der Entwicklung von modernen Anwendungen **zur Optimierung des Kerngeschäfts** unserer Auftraggebenden vor allem das Resultat. Viele stabile Kundenbeziehungen mit einer Dauer von mehr als zehn Jahren belegen, dass die Qualität unserer Arbeit geschätzt wird und die beschriebene Philosophie nachhaltig unser Geschäft sowie die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Kundinnen beeinflusst.

Wir sind von der Qualität unserer Arbeitsergebnisse überzeugt, so dass wir für Softwareentwicklungsprojekte auf werkvertraglicher Basis zum Festpreis ein **Qualitätsversprechen** geben, nach dem wir auch nach Ablauf der Gewährleistungsfrist Mängel an der von uns entwickelten Software innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren nach Abnahme beheben werden.



Wir haben zahlreiche Prozesse und Richtlinien erarbeitet,

um die erwartete Qualität in unserer Geschäftstätigkeit und unseren Dienstleistungsangeboten zu gewährleisten. Über unsere **Managementsysteme in den Bereichen Qualität, Medizinprodukte-Qualität, Umwelt und Informationssicherheit** stellen wir sicher, dass wir die gesetzten Standards erfüllen und weiterentwickeln.

Sozial: Zufriedene Mitarbeitende und eine offene Unternehmenskultur

Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die ihren Job verantwortungsvoll wahrnehmen, die Mitdenkende und Gestaltende sind und die sich sowohl für ihre Aufgaben als auch für uns als Arbeitgeber begeistern, wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger. Umso wichtiger ist es für unsere nachhaltige Unternehmens- und Geschäftsentwicklung, eine Unternehmenskultur zu leben, in der sich die Mitarbeitenden **wohl fühlen und sich persönlich weiterentwickeln** können. Nur so können wir die Grundlage für eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an adesso schaffen. Zufriedenheit im Job ist für uns ein Indikator für Kundenzufriedenheit. Denn wer seine Arbeit gern macht, macht sie für gewöhnlich gut und kann die Werte des Unternehmens

positiv nach außen leben. Deshalb fördern wir unsere Unternehmenskultur an allen Ecken und Enden, angefangen bei den Welcome Days für neue Kolleginnen und Kollegen über regelmäßige gemeinsame fachliche Meetings oder Freizeitevents und Teambuilding-Maßnahmen bis hin zu einem Umfeld mit **offenen Türen, flachen Hierarchien und gelebten Führungsgrundsätzen**. Wir legen großen Wert auf eine kollegiale, entspannte und von Gemeinschaftsgefühl geprägte Atmosphäre, in der offener Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung zum Selbstverständnis gehören.

Sehr wichtig sind uns eindeutige Prozesse. Neben Beschreibungen wesentlicher Prozesse gibt es auch ein klares Vorgehen zur gezielten Förderung von Mitarbeitenden. Hierzu zählen **transparente Laufbahnstufenmodelle** im Consulting- und im Software-Development-Bereich genauso wie zielgerichtete und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme. Interner Wissenstransfer wird bei uns großgeschrieben. Mitarbeitende lernen von Mitarbeitenden und unsere internen Tutorinnen und Tutoren geben ihr Wissen gerne weiter. So können wir am Puls der Zeit sein und spannende Projekte sowie gute Aufstiegschancen bieten.

Die adesso SE zählt regelmäßig zu den besten Arbeitgebern Deutschlands, dies wurde inzwischen mehrfach von unabhängiger Stelle bestätigt. So haben wir bislang sieben Mal am Wettbewerb „Great Place to Work“ teilgenommen. Nachdem wir im Jahr 2020 zum ersten Mal im branchenübergreifenden Hauptwettbewerb in unserer Größenklasse „2.001–5.000 Mitarbeitende“ den ersten Platz erreicht und damit den Titel „Deutschlands bester Arbeitgeber“ verdient haben, haben wir coronabedingt unsere diesjährige geplante Teilnahme auf 2022 verschoben. Die regelmäßige Teilnahme an dem Wettbewerb und das Benchmarking insbesondere im Hinblick auf den Branchenschwerpunkt „ITK“ verstehen wir als nachhaltiges Instrument zur Überprüfung unserer Unternehmenskultur.

Sozial: Einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten

Auch die Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung zählt zu den von uns definierten wesentlichen Einflussfaktoren. Zu einem gewissen Anteil geht dieses Handlungsfeld auch mit unseren Zielen in puncto Wachstum und Wirtschaftlichkeit einher. Wir sehen es als selbstverständlich an, unseren Erfolg zu teilen, und unterstützen daher regelmäßig unterschiedliche gemeinnützige Projekte und Organisationen. Dabei bezieht sich unser Support nicht nur auf finanzielle Leistungen, viele unserer

Mitarbeitenden engagieren sich auch durch tatkräftige Mitarbeit in diversen Projekten. Eine Auflistung der Tätigkeiten findet sich im Kapitel Gemeinwesen.

Ökologisch: Mittelbarer Umweltschutz durch Digitalisierung und den Ausbau digitaler Infrastruktur

Unser Geschäft ist darauf ausgerichtet, verfügbare Ressourcen besonders effizient zur Unterstützung der Kerngeschäftsprozesse unserer Kundinnen und Kunden einzusetzen. Die Reduktion von Medienbrüchen sorgt beispielsweise mittels durchgängiger Digitalisierung für eine Reduktion papierbasierter Kommunikation. Durch den Einsatz modernster Technologien und einer schlanken Softwarearchitektur kann überdies die Verringerung der Rechenleistung und damit letztlich auch des Energieverbrauchs erzielt werden. Diese Leistungen begreifen wir als Chance auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und wir tragen auf diese Weise dazu bei, dass insbesondere der **Energieverbrauch gesenkt oder die Logistik verbessert** werden kann. Insofern leisten wir einen mittelbaren Beitrag zum Umweltschutz.

Ökologisch: Den eigenen Fußabdruck minimieren

Auch unternehmensintern haben wir uns anspruchsvolle Ziele im Hinblick auf die Nutzung nachhaltiger Produkte gesetzt und fokussieren uns darüber hinaus auf die weitere Reduzierung unseres Energieverbrauchs und der Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden, um **klimarelevante Emissionen einzusparen**. Insbesondere die Mobilität stellt in Bezug auf Nachhaltigkeit ein Risiko dar. Denn Dienstreisen zu den Kundinnen und Kunden sind teils unumgänglich und machen einen wesentlichen Anteil der durch unser Business verursachten CO₂-Emissionen aus. Die fortschreitende Internationalisierung erhöht die Reisetätigkeit zusätzlich. Mit entsprechenden Maßnahmen steuern wir diesem Risiko entgegen.





A.3 | Ziele

Grundsätzlich möchten wir die Quantität und Qualität der Erhebung unserer Kennzahlen mittelfristig optimieren und jedem unserer Handlungsfelder einen relevanten KPI zuordnen, um die Erreichung unserer Ziele besser nachhalten und kontrollieren zu können.

Übergeordnet ist es unser langfristiges Ziel, bis 2030 CO₂-neutral aufgestellt zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir innerhalb der drei Nachhaltigkeitssäulen jeweils zwei für uns relevante Handlungsfelder definiert und zugehörige Ziele und Maßnahmen festgelegt.

Im Bereich Ökonomie zählt für uns, das organische Wachstum fortzusetzen und weiterhin mindestens doppelt so schnell wie der Markt zu wachsen. Das können wir nur erreichen, indem wir unsere Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und -partner langfristig an uns binden, dadurch dass wir sie von der Qualität unserer Leistungen und unserer Expertise überzeugen.

Im sozialen Bereich setzen wir uns vorrangig für unsere Mitarbeitenden ein, die unser höchstes Gut sind. Damit diese sich langfristig bei uns wohlfühlen, legen wir großen Wert auf eine wertschätzende, offene und kollegiale Unternehmenskultur. Dazu zählt unter anderem auch, die Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung stetig zu erweitern und zu optimieren. Auch das breite Angebot diverser Programme und Initiativen wie beispielsweise *She for IT* für die Förderung von mehr Frauen in der IT ist ein Bestandteil der adesso-Kultur und Teil eines Maßnahmenpakets zur langfristigen Mitarbeiterbindung. Hinzu kommt das soziale und finanzielle Engagement, das adesso durch die regelmäßige Unterstützung gemeinnütziger Projekte und Organisationen ausübt.

In Bezug auf den ökologischen Bereich fokussieren wir die Entwicklung von Digitalisierungsstrategien für und mit unseren Kundinnen und Kunden ebenso wie die Reduzierung unseres eigenen Ressourcenverbrauchs. Dazu haben wir in einer Guideline des European Forums Ziele und Maßnahmen entlang unserer Wertschöpfungskette festgelegt, die wir schrittweise von der adesso SE auf die gesamte adesso Group ausweiten möchten. Auf diese Weise schaffen wir einen Rahmen für den Group-weiten Umgang mit diesen Themen.

Unsere Ziele haben wir nach den folgenden Fragestellungen priorisiert: Wie hoch ist die konkrete CO₂-Einsparung, welche positive Wirkung wird für die Innen- und Außendarstellung erzielt und lassen sich zugehörige Maßnahmen Group-weit umsetzen? Zu den Zielen zählen:

| HANDLUNGSFELD | Ziel | Priorisierung |
|---------------|---|---------------|
| Ökologie | Den eigenen Footprint reduzieren, indem wir Energie ausschließlich aus regenerativen Quellen beschaffen, die Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden reduzieren sowie den CO ₂ -Ausstoß unseres Fuhrparks senken | 1 |
| Ökologie | Unser Portfolio entsprechend den steigenden Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden erweitern sowie mit modernen Technologien und schlanker Software den Ausbau digitaler Infrastruktur fördern | 2 |
| Ökonomie | Zum Wirtschaftswachstum beitragen, indem wir weiterhin organisch doppelt so schnell wie der Markt wachsen und eine über dem Marktniveau liegende operative Marge erzielen | 2 |
| Ökonomie | Kundinnen und Kunden durch eine hohe Qualität unserer Leistungen sowie Expertise langfristig an uns binden | 2 |
| Soziales | Mitarbeitende langfristig an uns binden, indem wir unser hochwertiges Aus- und Weiterbildungsangebot erweitern, uns verstärkt für Diversity einsetzen und die Unternehmenskultur aktiv leben | 2 |
| Soziales | Einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten, indem wir regelmäßig gemeinnützige Projekte und Organisationen unterstützen | 3 |

Oberste Priorität haben Ziele, die sich auf Bereiche mit dem größten Anteil unseres CO₂-Ausstoßes beziehen und demnach eine maximale Einsparung mit sich bringen. An zweiter Stelle kommen Ziele, die eng an unser Kerngeschäft und unsere Unternehmensphilosophie gebunden sind, deren erfolgreiche Umsetzung jedoch abhängig von Mitarbeitenden oder anderen Interessensgruppen und deren individuellen Beiträgen ist. Ziele dritter Priorität haben den geringsten direkten Einfluss auf unser übergeordnetes Ziel, die CO₂-Neutralität zu erreichen.

Ein Wegweiser für die Leistung eigener Beiträge zum Klimaschutz, zu fairen und würdigen Arbeitsbedingungen sowie gegen Hunger und Armut sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, auch **Sustainable Development Goals (SDG)** genannt. Sie wurden 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet und verpflichten alle Mitgliedsstaaten, sich bis 2030 für das Erreichen dieser Ziele einzusetzen.

Die sechs von uns definierten Handlungsfelder stehen im Einklang mit den Sustainable Development Goals und orientieren sich an diesen. Unser Kerngeschäft beruht auf der Entwicklung von Digitalisierungsstrategien sowie dem Ausbau digitaler Infrastruktur – das geht mit dem SDG 9

Industrie, Innovation und Infrastruktur einher. Unsere Ziele im ökologischen Bereich orientieren sich an dem Sustainable Development Goal 13 **Maßnahmen zum Klimaschutz**, zahlen gleichzeitig aber auch auf die SDGs 7 **bezahlbare und saubere Energie**, 11 **nachhaltige Städte und Gemeinden** und 12 **nachhaltige/r Konsum und Produktion** ein.

Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir verpflichtet, unser Geschäft positiv weiterzuentwickeln. Dazu verfolgen wir eine definierte und erprobte Wachstumsstrategie. 2021 konnten wir die Zahl unserer Mitarbeitenden auf 5.600 erhöhen sowie unser Umsatzergebnis steigern und zahlen damit auf das SDG 8 **menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum** ein. Darangekoppelt ist eine langfristige Kundenbindung, denn langfristige Kundenbeziehungen bedeuten einen größeren Spielraum für nachhaltiges Wirtschaften. Mit unseren Services verfolgen wir das Ziel, die Geschäftsprozesse unseres Kundenkreises effizienter und kostengünstiger zu gestalten sowie ihm durch zukunfts-fähige Lösungen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Das entspricht dem SDG 9 **Industrie, Innovation und Infrastruktur**.



Ein konkretes quantitatives Ziel diesbezüglich ist die Gewinnung von mindestens 40 weiteren weiblichen Führungskräften bis 2022.

Zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden werden wir unser Schulungsangebot 2022 nochmals erweitern und auf diese Weise dem SDG 4 **hochwertige Bildung** nach wie vor entsprechen. Mit der Initiative *She for IT* setzen wir uns explizit für Frauen in der IT-Branche ein und kommen damit dem SDG 5 **Geschlechtergleichheit** nach. Ein konkretes quantitatives Ziel diesbezüglich ist die Gewinnung von mindestens 40 weiteren weiblichen Führungskräften bis 2022. Das European Forum, das sich als internationale Arbeitnehmervertretung unter anderem für Diversität und Gleichbehandlung einsetzt, schafft Guidelines und Ziele für die adesso Group. Eine Richtlinie zu Diversity, Equity und Inclusion steht kurz vor der Fertigstellung und wird voraussichtlich im ersten Quartal 2022 veröffentlicht. An dieser Richtlinie hat das European Forum gemeinsam mit dem adesso-Management, der Diversity-Beauftragten sowie einzelnen Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen gearbeitet. Sie soll die Basis für alle weiteren Aktivitäten rund um das Thema Diversität bilden.

Mit unserem Ziel, gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, beziehen wir uns auf SDG 10 **weniger Ungleichheiten** und SDG 17 **Partnerschaften zur Erreichung der Ziele** und verringern innerhalb der Unternehmensgruppe die Unterschiede zwischen den Landes- und Tochtergesellschaften sowie zwischen den einzelnen Geschäftsstellen. Wir tun uns außerdem mit verschiedenen Organisationen oder Initiativen zusammen und gehen im Rahmen dieser Kooperationen entsprechende Partnerschaften ein.

Kontrolliert wird die Zielerreichung von den jeweiligen Gremien wie dem European Forum, der Personalabteilung sowie von Geschäftsführung und Vorstand. Dazu berichten die Verantwortlichen regelmäßig an den Vorstand und teilweise finden zusätzlich interne Audits statt.

A.4 | Tiefe der Wertschöpfungskette

Als Dienstleistungsunternehmen liegt unser Schwerpunkt auf der Konzeption und Umsetzung von IT-unterstützten Geschäftsmodellen und -prozessen, der Entwicklung von modernen Anwendungen zur Optimierung des Kerngeschäfts der Kundschaft sowie auf der Unterstützung des IT-Betriebs. Je nach Projektanforderung beinhaltet die Dienstleistung von adesso unterschiedliche Bausteine. Dabei dienen unsere Dienstleistungen grundsätzlich der **Steigerung der Wertschöpfung bei Kundinnen und Kunden**. Unser eigener Wertschöpfungsprozess ist weniger komplex – insbesondere im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen.

Ziel ist es jedoch in allen Stufen eines Projektes, einen **umweltfreundlichen Umgang mit ökologischen Ressourcen** zu ermöglichen und alle Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren, achtsamer mit den Ressourcen umzugehen, die im Arbeitsalltag benötigt werden. Die Standards dazu haben wir in unserem Umweltmanagementsystem, das nach ISO 14001 zertifiziert ist, festgelegt.

Die Dienstleistungsprozesse durchlaufen grob folgende Stufen: Analyse und Zielvereinbarung, Proof of Concept, Entwicklung und Prüfung bzw. Bereitstellung von Standardsoftware, Installation, Betrieb und ggf. Weiterentwicklung. Im Laufe des Prozesses rücken dabei insbesondere zwei ökologische Probleme in den Fokus: die Reisen unserer Mitarbeitenden von der adesso-Geschäftsstelle zur Kundschaft und umgekehrt, ebenso wie die Energienutzung. Teilweise sind in bestimmten Projektstufen persönliche Termine vor Ort unerlässlich und nicht durch eine Videokonferenz oder ein Telefonat zu ersetzen. Das kann in allen Stufen der Wertschöpfungskette der Fall sein. Wir stehen diesbezüglich mit unserer Kundschaft in einem engen Austausch und verfolgen immer das Ziel, unsere Reisetätigkeiten sowie die der Kundschaft möglichst gering zu halten. Wenn ein persönliches Treffen nicht durch Remote-Alternativen umgangen werden kann, achten wir darauf, möglichst **umweltfreundlich zu reisen**, beispielsweise mit der Bahn. Zusätzlich führt die stetige Eröffnung neuer Geschäftsstellen in lokaler Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden dazu, dass sich die Reisewege verkürzen. Liefernde und dienstleistende Unternehmen beauftragen wir in Verbindung mit der Ausstattung unserer Geschäftsstellen sowie der Verpflegung unserer Mitarbeitenden. Dazu gehören z. B. Reinigungsunternehmen, Caterer, Druckereien, Abfallentsorgungsunternehmen und Hardwareliefernde. Mit ihnen stehen wir stetig, beispielsweise bezüglich der Auswahl und Nutzung nachhaltigerer Produkte, im Austausch. Wir kommunizieren

ihnen unsere Nachhaltigkeitsziele deutlich und fordern sie in dem für sie möglichen Handlungsrahmen auf, uns bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen. Weitere soziale oder ökologische Probleme sind uns im Rahmen unseres Wertschöpfungsprozesses nicht bekannt.

Kundinnen und Kunden

Für unsere Kundschaft **möchten wir technologisch führende Lösungen finden und unser Ziel ist es, diese mit hoher Methodenkompetenz individuell auf die Anforderungen der Kundin bzw. des Kunden zugeschnitten zu entwickeln.** Unser Anspruch ist es, IT-Dienstleistungen in Premiumqualität über den gesamten Lebenszyklus einer Software hinweg zu liefern. Deshalb suchen und entwickeln wir innovative Lösungen nicht nur in Bezug auf das jeweilige Kundenumfeld, sondern werten die Projektergebnisse kontinuierlich systematisch aus, um auf dieser Basis regelmäßig unsere eigenen Vorgehensweisen überprüfen zu können. Die ständige **Weiterentwicklung unserer Prozesse und Vorgehensmodelle** führt dazu, dass wir bessere Qualität und höhere Effizienz anbieten und abliefern können und somit zu nachhaltigen Kosteneinsparungen sowohl auf Kundenseite als auch bei uns selbst beitragen.

Unser Ziel ist es, dass wir uns fortlaufend verbessern, um gleichzeitig den Kundennutzen sowie das eigene Geschäftsergebnis optimieren zu können und unsere Kunden und Kundinnen zu befähigen, ihr Geschäft und ihre Beziehung zu der eigenen Kundschaft effizienter und auf die Wünsche der Endverbraucherinnen und Endverbraucher hin optimiert zu gestalten.

Ein Beispiel aus dem Versicherungsumfeld zeigt, wie wir dieses Ziel unterstützen können:

Für den Kunden Zurich Gruppe Deutschland hat adesso die App Planet Hero entwickelt. Wer nachhaltiger leben möchte, bekommt mit der App täglich wichtige Impulse und Informationen für einen umweltbewussteren Lebensstil. Unterhaltsam und ohne erhobenen Zeigefinger werden die Nutzerinnen und Nutzer auf diese Weise zu nachhaltigerem Verhalten motiviert. Der Versicherer möchte den Herausforderungen unserer Zeit mit **Planet Hero** wirkungsvoll begegnen und baut sein Nachhaltigkeitsmanagement mit der App effektiv aus.

Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, **eines der verantwortungsvollsten und nachhaltigsten Unternehmen** weltweit zu werden und Vorreiter bei der Umsetzung von Klimaschutzzielen zu sein. Als erster Versicherer hat sich Zurich auf die Einhaltung der 1,5-Grad-Grenze beim Temperaturanstieg verpflichtet und seine Unternehmensstrategie konsequent daran orientiert. Die technologische Umsetzung durch adesso zeigt, wie wir unsere Kundinnen und Kunden Schritt für Schritt in ein ökologisch bewussteres Leben begleiten und entlang der gesamten Wertschöpfungskette unsere Unterstützung anbieten. So befähigen wir sie dazu, selbst nachhaltiger zu handeln und ihre Ziele zu erreichen.

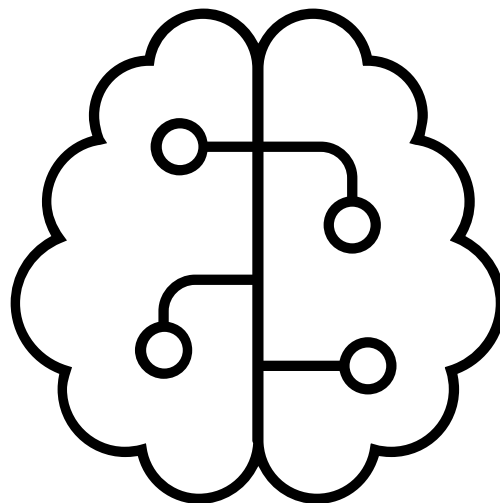
Dass wir uns als **Technologievorreiter** mit Top-Trends beschäftigen, die auf eher übergeordneter Ebene die (IT-)Welt bewegen, versteht sich von selbst. Dass wir für unsere Kunden und Kundinnen bereits Projekte im Bereich **Künstliche Intelligenz (KI)** umsetzen, während andere noch darüber nachdenken, wie KI ihr Geschäft überhaupt beeinflusst, zeigt, dass unsere Kundschaft uns auch im Hinblick auf diese Vorreiterrolle vertraut. Erfolgreiche KI-Projekte basieren auf einem detaillierten Verständnis für



die Anforderungen der eigenen Branche und der eigenen Auftraggebenden.

Sie erfordern Diskussionen zwischen Fach- und IT-Abteilung ebenso wie die kenntnisreiche Auseinandersetzung mit technischen Grundlagen.

Ein Beispiel aus unserem KI-Projektalltag:



Mit KI auf schnellem Wege durch den Security-Check

Im Rahmen eines Kundenprojektes beauftragte Hamburg Airport adesso damit, ein KI-System zu entwickeln, das die Personenzahlen an den Sicherheitskontrollen vorhersagen kann. Diese Prognosen sollen nicht nur dabei helfen, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen, indem Reisenden der schnellste Weg durch die Sicherheitskontrollen angezeigt wird, sondern auch den Gewinn des Flughafens erhöhen, indem Sicherheitsmanagerinnen und -manager die Personalentscheidungen optimieren können.

Grundlage für das Training des ML-Modells waren die Passagier- und Flugdaten der letzten drei Jahre, ergänzt um die Feriendaten einzelner Bundesländer. Nach der Vorbereitungsphase wurden die Daten in der Feature-Engineering-Phase weiter optimiert. adesso verringerte die Anzahl der Features mit verschiedenen Mitteln unterschiedlicher Wichtigkeit von anfänglich 1.500 auf eine vertretbare Zahl. Der abschließende Datensatz bestand aus rund 30 Features, die für die nachfolgende Trainings- und Validierungsphase genutzt wurden.

Das Modell, das letztendlich zum Einsatz kam, umfasste unterschiedliche Algorithmen und griff auf einen Gradient Boosting Regressor, einen Decision Tree Regressor und ein mehrschichtiges Perzeptronmodell zurück. Mithilfe eines zusätzlichen AdaBoost-Algorithmus konnten diese schwächeren Klassifizierer in

einem insgesamt stärkeren Modell kombiniert werden. Außerdem sorgte ein Voting Regressor dafür, dass verschiedene Modellergebnisse in einem aussagekräftigen Gesamtmodell zusammengefasst wurden.

In diesen Fällen verwenden Data Scientists von adesso nach dem Trainieren des endgültigen Modells die Taktile-Plattform, um die Performance des Modells rasch zu überprüfen und das Modell in eine zuverlässige Webanwendung zu verwandeln. Die daraus resultierende REST-API umfasst eine detaillierte Dokumentation (d. h. Nutzungsanweisungen), was neuen Benutzerinnen und Benutzern den Einsatz der Anwendung erleichtert. Außerdem generiert die Taktile-Plattform automatisch Modellerklärungen, die gründliche Einblicke in die Gründe für die Prognosen des Modells liefern. Die dabei entstehenden visuellen Darstellungen lassen sich bequem mit allen wichtigen Entscheidungstragenden am Kundenstandort teilen.

Die Operationalisierung von ML-Modellen ist bei KI-Projekten meist die größte Herausforderung. Sie dauert oft mehrere Monate, kann mit einem großen manuellen Engineering- und Dashboarding-Aufwand verbunden sein und bedeutet daher für die Kundinnen und Kunden hohe Kosten. Durch die Nutzung der Best Practices von adesso bei der Entwicklung moderner KI-Anwendungen kann dieser Aufwand erheblich reduziert werden. So lassen sich Projekte dieser Art deutlich schneller, kostengünstiger und mit weniger Fehlerquellen bereitstellen als zuvor.

Die konsequente **Weiterentwicklung von Verfahren und Werkzeugen**, die ständige Auseinandersetzung mit Trends und Themen aus der Forschung und das nötige Finger-spitzengefühl für die jeweiligen Ansprüche des Kunden bzw. der Kundin versetzen uns nicht nur in die Lage, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, sondern auch neue Geschäftsfelder zu erschließen und Märkte besser zu durch-

dringen, was wiederum unserem konsequenten Wachstums-kurs Rechnung trägt. In 2017 haben wir darauf aufbauend das Ziel ausgegeben, dass mindestens 90 Prozent der Top-50-Kunden und -Kundinnen auch im Folgejahr noch zu unseren Auftraggebenden zählen. Dieses Ziel konnten wir bisher immer wieder erreichen – so auch 2021.

Von der ersten Vision bis zum laufenden Geschäft

Unser Dienstleistungsspektrum gliedert sich in verschiedene Bausteine, die je nach Projektanforderung individuelle Einstiegspunkte für die Kundinnen und Kunden bieten:



BUSINESS CONSULTING – VON DER STRATEGIE ZUM PROZESS

Dank der ausgeprägten Branchenkompetenz verstehen wir uns nicht als reiner Umsetzungsdienstleister, sondern als **Beratungspartner auf Augenhöhe**. Gemeinsam mit unseren Kunden und Kundinnen entwickeln wir Geschäftsmodelle und -strategien und erarbeiten hierfür belastbare Businesspläne. Über die anschließende Prozessmodellierung gewährleisten wir die Praxistauglichkeit und Umsetzbarkeit der strategischen Überlegungen.



IT-CONSULTING – VOM PROZESS ZUR ARCHITEKTUR

Mit unseren Dienstleistungen im Bereich IT-Consulting schließen wir die Lücke zwischen dem Geschäftsprozess und der IT-Lösung. Über ein **mehrstufiges Modell** von der Prozessmodellierung über das Requirements Engineering bis zur Erarbeitung der Softwarearchitektur stellen wir sicher, dass am Ende auch das entwickelt wird, was den Anforderungen optimal entspricht.



SOFTWARE DEVELOPMENT – VON DER ARCHITEKTUR ZUR ANWENDUNG

Im Zentrum unserer Softwareentwicklung steht die Realisierung von kundenindividuellen Lösungen – für Anforderungen und Aufgabenstellungen, bei denen Standardsoftware nicht ausreicht. Das Leistungsspektrum umfasst die Integration und das **Customizing** von Standardprodukten sowie die Einbindung und Migration vorhandener Altsysteme. Entwurf, Aufbau und Konsolidierung komplexer Portallandschaften sind uns dabei genauso vertraut wie hochverfügbare Web-Anwendungen.



IT-MANAGEMENT – VON DER ANWENDUNG BIS ZUM BETRIEB

Die Optimierung des IT-Betriebs und die Reduktion der Kosten durch die reibungslose Umsetzung von **IT-Sourcing- und -Konsolidierungsstrategien** sind für uns entscheidende Aufgabenbereiche im Rahmen einer ganzheitlichen Unterstützung des IT-Managements. Dabei unterstützen wir Kundinnen und Kunden in der IT-Organisation auch beim Aufbau eines Benchmark-fähigen IT-Service-Produktangebots. Weiterhin übernehmen wir die Betriebsverantwortung für selbst- oder fremdentwickelte Systeme. Dies beinhaltet auch das Hosting der Anwendungen und erstreckt sich über alle Schichten der Architektur.



LÖSUNGEN – DURCHDACHTE SOFTWAREBAUSTEINE FÜR TYPISCHE AUFGABENSTELLUNGEN

Neben dem klassischen Projekt- und Dienstleistungsgeschäft bieten wir auch Lösungen mit einem höheren Standardisierungsgrad für branchentypische Aufgabenstellungen an. In allen Leistungsbereichen greifen unsere Consultants und Software Engineers auf ein Set von Methoden zurück, zu denen **zielorientierte Vorgehensmodelle** genauso gehören wie eine effiziente Werkzeugunterstützung. Mit diesen Leistungen und Lösungen bieten wir eine **vollumfängliche IT-Wertschöpfungskette** an. Wir erbringen in unserem Kerngeschäft einen Großteil der Leistungen selbst und arbeiten eng verzahnt mit den verschiedenen Leistungsangeboten und Spezialisierungen der einzelnen Group-Unternehmen zusammen. Bei weiterem Bedarf können wir auf externe Dienstleistende oder Freelancer zurückgreifen. So können wir benötigte IT-Dienstleistungen aus einer Hand anbieten.

In der Wertschöpfungskette der Auftraggebenden spielen wir eine **vorgelagerte oder flankierende Rolle**, da wir mit unseren Beratungs- und Softwareentwicklungsleistungen das Kundengeschäft manchmal erst ermöglichen oder in den meisten Fällen das bestehende Geschäft optimieren.

Wissen, was die Kundschaft will, und eine langfristige Bindung aufbauen

Kundenorientierung und Kundenbindung sind bedeutende Schlagworte in unserem Business und zählen zu den Eckpfeilern unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Deshalb ist es unser erklärtes Ziel, dauerhafte, stabile Geschäftsbeziehungen durch **methodenübergreifendes, pragmatisches und erfolgsorientiertes Vorgehen** entlang der gesamten IT-Wertschöpfungskette aufrechtzuerhalten.

Eine entscheidende Rolle spielen dabei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Know-how, das wir fachlich und technologisch, aber auch auf der Ebene des Projektmanagements und der persönlichen Skills schulen. Denn anspruchsvolle, hochkomplexe Kundenprojekte erfordern **tiefgehende fachliche und kommunikative Kompetenzen**, um die Kundenerwartungen professionell zu verstehen.

Unser Blick geht immer in zwei Richtungen:

- > Mit welchen Themen beschäftigt sich die Branche und welche technologische Antwort haben wir darauf?
- > Was bewegt unsere Kundinnen und unsere Kunden und wie können wir mit unserem tiefen Branchenwissen und fachlichen Prozess-Know-how die für sie effizienteste Lösung entwickeln, mit der sie nachhaltig wettbewerbsfähiger werden?

Damit wir bei unserer Kundschaft auch abseits laufender Projekte als innovatives Unternehmen, das die Top-Themen im Blick hat, im Gespräch bleiben, richten wir z. B. regelmäßig branchenspezifische und -übergreifende Veranstaltungen aus. **Impulse und Denkanstöße** zur Optimierung von Kernprozessen erhalten Kundinnen und Kunden beispielsweise bei unseren „Scrum-Tischen“ oder Forums-Veranstaltungen, die mittlerweile an vielen unserer Standorte stattfinden.

Auf hochkarätigen Events für Entscheiderinnen und Entscheider wie unserem „adesso digital day“ oder unserer „Digitalen Pilgerreise“ stellen wir IT-Trends wie Künstliche Intelligenz, Business Intelligence, Customer Experience Management oder digitale Transformation und digitale Lösungsmöglichkeiten vor. Wir untermauern damit unseren Auftraggebern gegenüber unseren Anspruch, **technologischer Vorreiter** zu sein. Regelmäßige Kunden- und Partnertreffen einiger Group-Unternehmen speziell zu Produkten und Standardlösungen bieten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und sind wichtiger Indikator dafür, dass

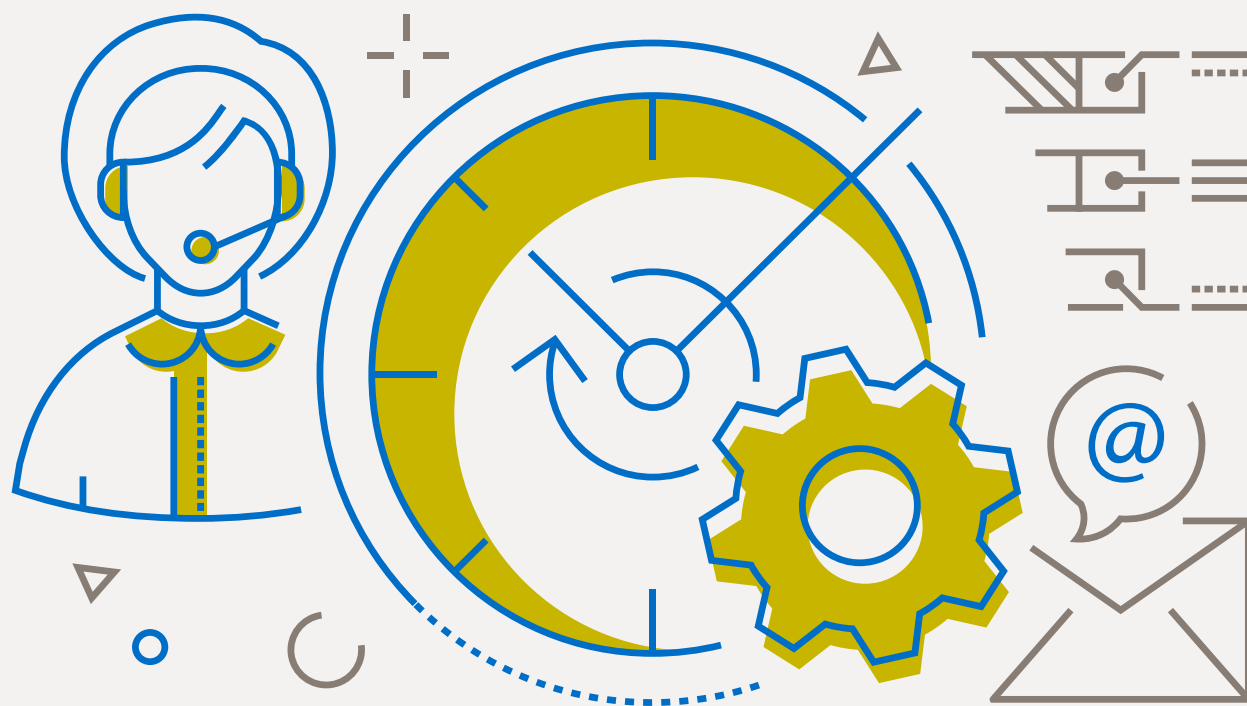
wir unsere Produkte nachhaltig verbessern können.

Auch wenn im Jahr 2021 noch nicht alle Events wieder wie gewohnt stattfinden konnten, hat adesso unter anderen zwei besondere Veranstaltungen ausgerichtet: Der adesso digital day fand am 9. September im Signal Iduna Park statt und ließ sich als Hybrid-Event auch remote mitverfolgen. Neben Keynotes von Sascha Lobo zur postpandemischen Gesellschaft und Volker Gruhn über die *New School of IT* konnten unsere Gäste spannende Vorträge zu Kundenprojekten aus diversen Bereichen erleben. Passend zur Location erwarteten die Teilnehmenden vor Ort außerdem exklusive Einblicke in Schwarz-Gelb.

Das zweite Highlight des Jahres war die erstmals durchgeführte Veranstaltung „Outside the Box“, bei der verschiedene adesso-Forschungsprojekte vorgestellt wurden. Ziel des Events war es, adesso als anwendungsorientiertes Unternehmen vorzustellen, das seit seiner Gründung stets in verschiedenen Forschungsvorhaben beteiligt ist.

Auf diese Weise kamen wir unserem Anspruch nach, den **Kontakt zu den Kunden und Kundinnen** zu pflegen sowie die Projekte fortzuführen und weiterzuentwickeln.

In Kontakt mit der Kundschaft bleiben wir auch über unseren unternehmenseigenen Kunden-Newsletter „aditorial“, der aktuelle Infos und Themen aus der adesso-Welt aufgreift. Mal die ganz großen Themen wie neue Geschäftsprozesse oder veränderte Kundenerwartungen, mal die Details wie interessante Technologien oder spannende Literatur zu dem jeweiligen Thema. Und es werden die Storys und die Menschen hinter den Schlagworten gezeigt. Passend zu unserer Vision, dass wir mit unseren Kundinnen und Kunden auch abseits des fachlichen Projektgeschehens eine **angenehme Atmosphäre der Zusammenarbeit** schaffen möchten, in der auch die menschliche Seite zählt.



B

PROZESSMANAGEMENT

Im Rahmen unserer strategischen Ausrichtung wird Nachhaltigkeit effizient und systematisch im gesamten Unternehmen eingebunden und als fester Bestandteil verstanden. Dabei steht Nachhaltigkeit sowohl durch unsere Managementsysteme als auch durch den aktiven Einbezug unserer Anspruchsgruppen, darunter insbesondere unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Kundinnen und Kunden, sowie durch unser stets innovatives Produkt- und Dienstleistungsportfolio im Fokus von adesso.

B.1 | Verantwortung

Ein nachhaltiges Management und eine verantwortliche Unternehmensführung haben wesentlichen Einfluss auf das Erreichen der Unternehmensziele. Entsprechend ist unser Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch dem Vorstand der adesso SE als Konzernmutter zugeordnet. Damit unterstreichen wir die **strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser unternehmerisches Selbstverständnis** und steuern die praktische Umsetzung von höchster Stelle aus. Auf operativer Ebene ist ein Umweltmanagement-Team zuständig, das Nachhaltigkeitsziele in Abstimmung mit der Führungsebene festlegt, kontrolliert, verfolgt und optimiert. Darüber hinaus setzt sich das European Forum sowie eine Community aus engagierten Mitarbeitenden für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit ein. Alle Mitarbeitenden sind über die Unternehmensstrategie sowie die darin verankerten Nachhaltigkeitsziele informiert und dazu angehalten, entsprechend diesen Zielen zu agieren.

Doch eine nachhaltige Unternehmensführung benötigt nicht nur die passenden organisatorischen Strukturen, sondern auch eine stetige Überprüfung der personellen Strukturen. Aufgrund unseres überdurchschnittlichen Wachstums in den letzten Jahren wird unser Vorstand seit April 2021 durch ein neues Mitglied verstärkt. Torsten Wegener verantwortet die Lines of Business Microsoft, Data and Analytics sowie Digital Experience und ist das sechste Mitglied des adesso-Managements. Torsten Wegener verfügt über langjährige Erfahrung als Tech-Gründer und Geschäftsführer eigener erfolgreicher IT-Unternehmen im In- und Ausland (C:1 Solutions GmbH und DD SYNERGY AG). Seine Entrepreneur-Expertise und internationale Erfahrung bringt er in die Managementposition bei adesso ein. Auf diese Weise trägt adesso seinem Wachstum, der Diversifizierung von Geschäftsfeldern und Zielbranchen sowie der weiteren Internationalisierung Rechnung.

B.2 | Regeln und Prozesse

Eine Nachhaltigkeitsstrategie braucht interne Regeln, Prozesse und Systeme, um im operativen Geschäft erfolgreich umgesetzt zu werden. Unser Ziel ist es deshalb, Nachhaltigkeitsaspekte künftig in allen wichtigen Entscheidungen noch mehr zu berücksichtigen, um **nachhaltige Verhaltensweisen als selbstverständlich anzunehmen** und zu leben.

Die Ziele, die der adesso-Vorstand im Sinne einer guten und nachhaltigen Unternehmensführung zusammenführt – das Erfüllen von Kundenanforderungen, der wertschätzende Umgang mit Mitarbeitenden, Partnern und Partnerinnen sowie Liefernden, die kontinuierliche Sicherung von Inno-

vation und Ertragskraft, technologischer und fachlicher Expertise, eine effiziente Ablauforganisation, der Schutz von Klima und Umwelt, die Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen und eine gute Nachbarschaft vor Ort –, sind ebenso vielfältig wie bedeutsam.

Mit der fortschreitenden Integration unserer Managementsysteme tragen wir allen diesen Belangen Rechnung. Fest zugeordnete Ansprechpersonen für die Themen **Qualität, Medizinprodukte-Qualität, Umwelt, Informationssicherheit und Datenschutz** entwickeln die Anforderungen der einzelnen Managementziele kontinuierlich weiter und vertreten sie im Unternehmen so, dass der Vorstand befähigt wird, in Gesamtverantwortung für adesso ein ausreichendes sowie fachlich und wirtschaftlich angemessenes Niveau zu entwickeln, das Schäden vom Unternehmen abwendet und den langfristigen Geschäftserfolg gewährleistet. Gleichzeitig schaffen wir eine gemeinsame Dokumentationsbasis, die den klaren Blick auf das Ganze mit der richtigen Richtung für die Einzelziele vereint.

Verantwortlich gesteuert werden die einzelnen Aspekte dabei von **Managementbeauftragten**, für die adesso zur Führung der in den nachfolgenden Abschnitten im Detail beleuchteten Managementsysteme folgende Rollen geschaffen hat:

- > Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)
- > Medizinprodukte-Qualitätsmanagementbeauftragte (MP-QMB)
- > Umweltmanagementbeauftragte (UMB)
- > Datenschutzbeauftragter (DSB)
- > Chief Information Security Officer (CISO)

Die Rolleninhabenden erarbeiten mit den Fachverantwortlichen und dem Vorstand gemeinsame Ziele und Verbesserungsmaßnahmen, analysieren Kundenrückmeldungen, prüfen mögliche Schwachstellen und neue Herausforderungen, nehmen Stellung zu aktuellen internen und externen Themen und verhandeln bindende Verpflichtungen. Damit sind zielgerichtete Aktivitäten etabliert, mit denen wir im Unternehmensalltag ein **Bewusstsein für die Vorgaben und Ziele aller Managementsysteme** bei den jeweils involvierten Mitarbeitenden und Beteiligten schaffen, beispielsweise durch

- > Vorträge bei Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- > verpflichtende interne Schulungsmodulen und
- > gezielte Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

Qualitätsmanagement

So vielfältig wie das adesso-Geschäft ist auch das Qualitätsverständnis unserer Kundinnen und Kunden. Dem begegnen wir mit einem ebenso großen wie **individuellen Anspruch an die Qualität unserer Projektergebnisse**. Wir beraten und unterstützen unsere Kundschaft mit fundiertem Verständnis für ihr Geschäft. So gelingt es uns, mit unseren Geschäftskundinnen und -kunden vereinbarte Dienstleistungen so weit wie möglich an ihren jeweiligen Bedürfnissen auszurichten sowie ihre expliziten und impliziten Anforderungen zu erfüllen.



Damit wir an der richtigen Stelle das Richtige tun können, braucht es kompetente Mitarbeitende mit Bewusstsein für die angemessenen Prioritäten, eine saubere Planung und Ausführung sowie eine regelmäßige Reflexion des Vorgehens. Mit der **Zertifizierung unseres Qualitätsmanagementsystems** (QMS) nach ISO 9001 unterstreichen wir unseren Qualitätsanspruch. Ebenso machen wir damit unsere Ausrichtung an den Erwartungen unserer Auftraggebenden und der damit verbundenen Kundenzufriedenheit deutlich und untermauern unseren Anspruch an fortlaufende Verbesserung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **gemäß ihren Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln** ist entscheidend für den Unternehmens- und Projekterfolg. adesso setzt mit dem „Profiler“ auf ein nach modernsten personalwissenschaftlichen Erkenntnissen entwickeltes Werkzeug zur Dokumentation und Recherche von Fertigkeiten und Erfahrungen, das neue Technologien, Methoden und Themen kurzfristig aufnimmt und verarbeitet.

Erfolgreiche Projektabwicklung setzt ein wohlüberlegtes Vorgehen voraus. Für die von adesso gesteuerten Projekte setzen wir auf das **Prozessmanagement-Modell „PITPM“** (Pragmatisches IT-Projektmanagement). Dieses eigens für IT-Beratungs- und Softwareentwicklungsprojekte adaptierte Vorgehensmodell kombiniert bewährte Projektmanagementmethodik mit modernem Softwareentwicklungsvorgehen. Das strategische Projektmanagement hat zur **Qualitätssicherung** der Projektabwicklung im Jahr 2021 35 Health Checks oder Quick Checks durchgeführt. Das Projektmonitoring überwacht strategische oder kritische Projekte und berichtet regelmäßig an den Vorstand. Dadurch wird eine **gleichbleibende Qualität unserer Dienstleistung** erreicht.

Unsere internen Abläufe und Prozesse optimieren wir regelmäßig. In 2021 haben wir mit adUP ein internes Projekt gestartet, um unsere **administrativen Prozesse** und Abläufe mittels SAP-Softwarelösungen **effizienter zu gestalten**. Ziel des Projekts ist, eine einheitliche und standardisierte IT für adesso und daraus resultierend effektivere und optimierte Workflows für unsere Mitarbeitenden zu schaffen.

adesso leistet mit seinem Dienstleistungsportfolio als **Komplettanbieter für IT-Dienstleistungen und Beratung** seinen Beitrag dazu, Deutschland digitaler und wettbewerbsfähiger zu machen.

Medizinprodukte-Qualitätsmanagement

Der Bereich Life Sciences in der adesso Line of Business Health entwickelt **Software für**

Medizinprodukte und ist im Bereich der Regulatorik – d. h. bei der Einhaltung der relevanten Normen und Gesetze – auch beratend tätig. Seit 2020 ist Life Sciences erfolgreich zertifiziert nach ISO 13485 Medizinprodukte-Qualitätsmanagementsysteme



– Anforderungen für regulatorische Zwecke. Hierbei wurde eine Prozesslandschaft konzipiert, die zur **Verbesserung der Qualität innerhalb der Softwareentwicklung** beiträgt und die in Kundenprojekten gelebt wird. Im Jahr 2021 wurden mehrere interne Audits, ein Überwachungsaudit des Zertifizierers sowie drei Auditierungen durch das Qualitätsmanagement unserer Kundinnen und Kunden erfolgreich abgeschlossen. Etabliert hat sich ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen dem Medizinprodukte-Qualitätsmanagement-Team und den Regulatory Experts der verschiedenen Projekte. Dabei werden wichtige Fragen zum Thema Qualität, Dokumentation und Kundenzufriedenheit erörtert.



Umweltmanagement

Auf Basis unserer in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Ansprüche, in unserer Geschäftstätigkeit ressourcenschonend zu agieren und damit für uns und unsere Kundinnen und Kunden Energieverbräuche und -kosten zu reduzieren, haben wir klare Ziele und Maßnahmen definiert, die einen **umweltfreundlichen Umgang mit ökologischen Ressourcen** ermöglichen und eine Grundlage dafür schaffen, dass jede und jeder von uns achtsamer mit den Ressourcen umgeht, die sie oder er im Arbeitsalltag benötigt – alles auf Basis von Standards, die wir in unserem Umweltmanagementsystem festgelegt haben.



Unser Umweltmanagementsystem (UMS) ist nach ISO 14001 zertifiziert. Unser Umweltmanagement-Team hat 2021 eine Guideline für die Mitarbeitenden veröffentlicht, die bei einem **umweltfreundlicheren Verhalten im Arbeitsalltag** unterstützen soll und hilfreiche Tipps und Tricks vermittelt. Darüber hinaus richtet sich die adesso Group nach einer Richtlinie zur **nachhaltigen Beschaffung**. Ziel dieser Richtlinie ist es, Produkte und Dienstleistungen **unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte einzukaufen** – im Hinblick auf ihren gesamten Lebenszyklus von der Herstellung bis zur Entsorgung.

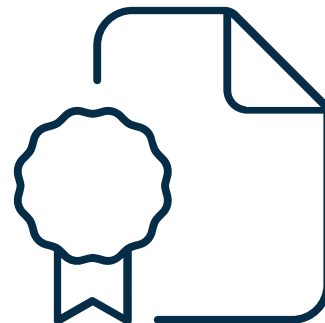
Wir möchten das **Bewusstsein für den nachhaltigen Einsatz von Ressourcen** im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten erhöhen und unseren **ökologischen Fußabdruck minimieren**. Erreichen möchten wir dies unter anderem durch folgende Zielstellungen:

- > erhöhte Energieeffizienz durch den Einsatz erneuerbarer Energien und optimierten Energieverbrauch
- > kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistungen und des Umweltmanagementsystems
- > Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Umwelt
- > umweltfreundliche Gestaltung der Geschäftsstellen
- > Reduktion unnötiger Reisetätigkeiten und umweltfreundliche Gestaltung der unvermeidlichen Dienstreisen durch entsprechende Steuerungsmaßnahmen im Fuhrpark und Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- > regelmäßige Überprüfung der Umweltaspekte mit ihren Chancen und Risiken
- > regelmäßige Überprüfung der bindenden Verpflichtungen
- > Überprüfung und Reduktion der Verbräuche

- > verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement für eine hohe Wasserqualität und reduzierte Umweltbelastung durch uns und unsere Dienstleistenden

Zukünftig werden wir uns bei der Auswahl von liefernden und dienstleistenden Unternehmen außerdem für die Einführung eines Analysesystems auf Basis eines objektiven und nachvollziehbaren Kriterienkatalogs einsetzen. Neben quantitativen Fragestellungen sollen darin auch qualitative Kriterien einbezogen werden, um nachhaltigen Wert für uns und unsere Stakeholder zu schaffen. Im Rahmen des Bewertungsprozesses planen wir, in einen intensiven Dialog mit liefernden und dienstleistenden Unternehmen zu treten.

Jedes Jahr starten wir zudem neue Initiativen und Aktionen für den Umweltschutz. Im Jahr 2021 haben wir beispielsweise unsere Teilnahme an der Initiative „**Handys für die Umwelt**“ der Deutschen Umwelthilfe fortgesetzt. Unser Ziel vom Vorjahr, mit mindestens 25 Prozent aller Geschäftsstellen der adesso SE an der Sammlung mitzuwirken, haben wir erreicht: 2021 haben 16 Geschäftsstellen und damit 59 Prozent an der Aktion teilgenommen und Sammelbehälter für private ausgediente Smartphones unserer Mitarbeitenden bereitgestellt. Die Handys werden anschließend zur Deutschen Umwelthilfe geschickt, die prüft, ob die Geräte weiterverwendet werden können oder fachgerecht recycelt werden müssen. Mit den Erlösen werden Umweltschutzprojekte in Deutschland realisiert. Jedes Handy, das aufbereitet und wiederverwendet wird, spart nach Angaben der Deutschen Umwelthilfe etwa 14 kg Ressourcen und 58 kg CO₂-Emissionen ein. Auf diese Weise geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, einen **eigenen Beitrag für den Schutz von Klima und Umwelt** zu leisten, und liefern eine fachgerechte Entsorgungsoption. So können wertvolle Rohstoffe zurückgewonnen und Schadstoffe umweltgerecht beseitigt werden.



An der Aktion „**Mit dem Rad zur Arbeit**“ erneut teilzunehmen, war eines unserer Umweltmanagementziele für das Jahr 2021. Das Ziel haben wir erreicht: adesso hat 2021 erstmals mit der kompletten adesso Group Deutschland teilgenommen. 232 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mindestens 23 Geschäftsstellen radelten insgesamt 119.020 Kilometer. Mit dieser bewusstseinsbildenden Maßnahme wurden 23 Tonnen CO₂ vermieden. Wir haben uns vorgenommen, unsere Teilnahme 2022 fortzusetzen.

| GESCHÄFTSSTELLE | Aktive adessi | Gefahrene Kilometer |
|--------------------------|------------------|------------------------|
| GS Aachen | 3 | 961 |
| GS Berlin | 17 | 15.342 |
| GS Bonn | 5 | 778 |
| GS Bremen | 4 | 333 |
| GS Dortmund | 42 | 16.900 |
| GS Düsseldorf | 4 | 968 |
| GS Essen | 5 | 2.159 |
| GS Frankfurt | 10 | 6.958 |
| GS Hamburg | 17 | 4.871 |
| GS Hannover | 5 | 3.329 |
| GS Jena | 2 | 2.065 |
| GS Karlsruhe | 9 | 6.577 |
| GS Köln | 15 | 5.883 |
| GS Leipzig | 3 | 877 |
| GS München | 43 | 25.062 |
| GS Neumünster | 12 | 7.655 |
| GS Nürnberg | 7 | 5.537 |
| GS Potsdam | 5 | 4.720 |
| GS Reutlingen | 2 | 599 |
| GS Rostock | 1 | 690 |
| GS Stralsund | 6 | 3.019 |
| GS Stuttgart & Vaihingen | 10 | 1.872 |
| GS Walldorf | 2 | 739 |
| Ohne Angabe | 3 | 1.126 |
| Gesamt | 232 | 119.020 |

Zum CO₂-Ausgleich haben wir darüber hinaus durch die erneute Unterstützung von **Baumpflanzprojekten** beigetragen. Im Rahmen unserer jährlichen Weihnachtsspende ging ein Teil der Gesamtsumme von 100.000 Euro an Green Forest Fund zur Bepflanzung von natürlichen

Waldökosystemen ohne wirtschaftlichen Nutzen der Wälder. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, ihre Hinweise und Verbesserungsvorschläge beim Umweltmanagement-Team einzureichen. Im Laufe des Jahres hat sich eine Community aus Mitarbeitenden, die sogenannte **Sustainability and friends**, gebildet, die sich für das Thema Nachhaltigkeit bei adesso engagiert und verschiedene Maßnahmen umsetzt.

Ein vorrangiges Ziel, das wir uns für 2021 gesetzt hatten, war die erfolgreiche Umsetzung von mindestens 75 Prozent unserer festgelegten Maßnahmen. Dieses Ziel haben wir mit einem Umsetzungsgrad von 80 Prozent übertroffen. Im Detail haben wir neben den Aktionen „Handys für die Umwelt“ und „Mit dem Rad zur Arbeit“ die folgenden Maßnahmen realisiert:

- > Über das Jahr verteilt, haben wir mehrere interne Newsletter-Beiträge an die Mitarbeitenden verschickt, um sie stärker für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.
- > Wir haben eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, um zu prüfen, inwieweit ein klimaneutraler Postversand für Briefe und Pakete umsetzbar ist. Das Ergebnis hat gezeigt, dass es effektiver sein wird, unser Versandvolumen zukünftig zu reduzieren.
- > Die separate Erfassung und Entsorgung von Elektrogeräten haben wir ebenfalls hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit bewertet und sind vorerst für unsere Berliner Geschäftsstelle einen Kooperationsvertrag mit der AfB gemeinnützigen GmbH eingegangen. Eine deutschlandweite Ausweitung der Zusammenarbeit ist ggf. schrittweise vorgesehen. Im Rahmen der Zusammenarbeit werden funktionsfähige Geräte wiedervermarktet und defekte Geräte gesetzeskonform entsorgt. Die AfB stellt adesso zudem Kennzahlen zum CO₂-Ausgleich aus, die künftig in unsere Berechnungen einfließen können und uns ein besseres Bild unseres aktuellen Footprints verschaffen.

Für 2022 haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- > Wir möchten unsere Mitarbeitenden verstärkt für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren. Nicht nur indem wir in regelmäßigen Abständen über Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen berichten und das Thema bei internen Events aktiv platzieren, sondern auch indem unsere Mitarbeitenden ihr Wissen zu der Thematik regelmäßig durch Schulungen auffrischen. Neue Mitarbeitende werden direkt nach ihrem Eintritt durch ein Online-Training geschult.
- > Die vorhandenen Möglichkeiten, den Versand von Büromaterialien und Werbemitteln effektiv zu reduzieren,

werden wir im Jahr 2022 überprüfen und die für adesso ideale Option ableiten, um Emissionen zu reduzieren.

- > Um den CO₂-Ausstoß innerhalb unseres Fuhrparks zu verringern, steht die Erarbeitung eines Konzepts in Zusammenarbeit mit dem Fuhrparkmanagement aus. Ein Ansatzpunkt könnte der interne Dienstwagenkonfigurator sein, über den sich Mitarbeitende ihr Dienstfahrzeug zusammenstellen. Fahrzeuge mit einem überdurchschnittlich hohen Ausstoß nicht mehr über den Konfigurator zur Wahl zu stellen, könnte ein Teil der Lösung sein.
- > Außerdem möchten wir die Dienstreisen der Mitarbeitenden umweltfreundlicher gestalten, indem wir beispielsweise ein Anreizsystem bzw. eine bestimmte Regulatorik zum Management von Flugreisen etablieren.

Informationssicherheitsmanagement

Unser Motto: **Informationssicherheit in allen Belangen.** Der sichere Umgang mit geschäftskritischen Unternehmensdaten und den für unsere Kunden und Kundinnen sowie Lieferunternehmen sicherheitsrelevanten Informationen ist die notwendige Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg und den Ausbau unserer Unternehmensgruppe. Um eindeutig zu belegen, dass uns Informations- und Datensicherheit über alle Themen und Bereiche hinweg wichtig sind, haben wir uns nach der ISO 27001 für Informationssicherheit zertifizieren lassen. Gegenstand des Informationssicherheitsmanagements sind die Softwareentwicklungsprozesse, das Application- und Projektmanagement sowie der Betrieb von IT-Infrastrukturen und IT-Systemen.



Die Zertifizierung ermöglicht es uns, kurz-, mittel- und langfristig als professioneller Dienstleister im Markt zu bestehen und uns von unseren Marktbegleitenden abzuheben. Darüber hinaus ist ein zertifiziertes **Information Security Management System (ISMS)** heutzutage obligatorische Voraussetzung in vielen Ausschreibungen oder gibt Pluspunkte gegenüber Wettbewerbsteilnehmenden, die nicht zertifiziert sind.

Auch für unsere Tochtergesellschaften wird eine Zertifizierung dieser Art immer wichtiger. Insgesamt sind derzeit fünf Unternehmen der adesso Group nach ISO 27001 zertifiziert, neu hinzugekommen ist 2021 die adesso Schweiz AG:

| ADESSO-GESELLSCHAFT | Anzahl zertifizierter Standorte | Zertifizierte Standorte |
|---|---------------------------------|--|
| adesso SE | 13 | Aachen, Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Karlsruhe, Köln, München, Reutlingen, Stralsund, Stuttgart-Mitte und Stuttgart-Vaihingen |
| adesso Schweiz AG | 6 | Basel, Bern, Lausanne, Lugano, St. Gallen, Zürich |
| adesso insurance solutions GmbH | 3 | Dortmund, Köln und München |
| adesso as a service | 2 | Dortmund und Karlsruhe |
| adesso Turkey Bilgi Teknolojileri Ltd. Sti. | 1 | Istanbul |

Datenschutzmanagement

Das Thema Datenschutz hat in der heutigen Zeit eine starke Präsenz in der Öffentlichkeit und ist für uns von jeher ein unternehmenskritisches Thema. Wir verarbeiten täglich personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und -partnerinnen, Kundinnen und Kunden, Bewerberinnen und Bewerbern, Dienstleistenden, Anteilsinhabenden und Mitarbeitenden. All diese Stakeholder vertrauen darauf, dass wir **sorgfältig mit den Daten umgehen** und sie vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch schützen.

Maßgeblich für den **Umgang mit personenbezogenen Daten** sind das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Die Datenschutzdokumentation wird für die adesso SE und die meisten Tochtergesellschaften zentral und toolgestützt geführt.

Im Jahr 2021 fand, wie in jedem Jahr seit 2018, auf Einladung des Datenschutzbeauftragten der adesso SE zum vierten Mal der **adesso-Datenschutztag** mit den Datenschutzkoordinierenden der Tochtergesellschaften statt.

Diese Veranstaltung möchten wir zukünftig weiterhin mindestens jährlich ausrichten, mit dem Ziel, aktuelle Themen zu besprechen und eine Vereinheitlichung des hohen Anspruchs an den Datenschutz in der adesso Group zu erreichen.



B.3 | Kontrolle

Vorausschauendes Wirtschaften, das **aktive Leben eines respektvollen Miteinanders** im betrieblichen Alltag und die sorgsame Reflexion der Auswirkungen aller geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt sind wesentliche Ausgangspunkte unseres Handelns.

Als handlungsrelevante Felder für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sehen wir unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung im Einklang unter anderem mit

- > dem Deutschen Corporate Governance Kodex,
- > einem umsichtigen Personalmanagement als Voraussetzung für die langfristig erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung,
- > überzeugenden und qualitativ hochwertigen IT- und Softwarelösungen,
- > fairen und nachhaltigen Kundenbeziehungen,
- > einem schonenden Umgang mit Ressourcen und
- > der bewussten Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

Als Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsziele nutzen wir unter anderem die GRI-Standards.

Wir veröffentlichen zeitgleich mit dem Geschäftsbericht diesen Nachhaltigkeitsbericht und **informieren damit unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten**. Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 01.01.2021–31.12.2021. Die Kennzahlen wurden mit den vorhandenen Managementsystemen in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, für den genannten Berichtszeitraum.

Dieser Bericht beinhaltet alle Ergebnisse und Kennzahlen derjenigen Tochtergesellschaften in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die mindestens sechs Monate Teil der adesso Group sind und an denen die adesso SE eine Mehrheitsbeteiligung hält. Außerdem sind diejenigen Tochtergesellschaften beinhaltet, an denen die genannten Tochtergesellschaften aus der D-A-CH-Region wiederum eine Mehrheitsbeteiligung halten. Auf die weiteren deutschen Tochtergesellschaften treffen die aufgeführten Regelungen, Maßnahmen und Richtlinien im Wesentlichen zu, sie können sich jedoch im Detail unterscheiden. Die strategischen **Grundpfeiler, Ziele und Vorgehensweisen gelten im Sinne**

einer einheitlichen Unternehmensführung für die ganze Unternehmensgruppe. Die Auswahl der dargestellten Themen orientiert sich am Prinzip der Wesentlichkeit und an den zentralen Erwartungen der Stakeholder der adesso Group.

Mithilfe eines Formblatts werden wesentliche Kennzahlen aus den Bereichen Personal und Umwelt erhoben, wodurch eine Vergleichbarkeit über die Jahre sichergestellt wird. Wir erheben den Energieverbrauch (Strom und Wärme), den Wasser- und Papierverbrauch (Drucker-, Toiletten- und Handtuchpapier) sowie Daten zu den Dienstreisen der Mitarbeitenden per Flugzeug, Bahn oder Miet- bzw. Firmenwagen und leiten daraus die CO₂-Emissionen ab. Bei der Zuordnung der CO₂-Emissionen orientieren wir uns in der kompletten Unternehmensgruppe an den **Scopes des Greenhouse Gas Protocol (GHG)**. Das Formblatt wird stetig optimiert und um neue Kennzahlen erweitert, während die Basis mit den wesentlichen KPIs unverändert bleibt. Die Zuverlässigkeit der Kennzahlen ist durch belastbare Belege wie Rechnungen, Nebenkostenabrechnungen und diverse Reports sichergestellt.

Im Personalbereich erheben wir die Gesamtanzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie das zugehörige Arbeitszeitmodell, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der adesso Group, das Geschlecht unserer Mitarbeitenden, die Altersstruktur sowie die Staatsangehörigkeit. Um unserem Ziel, bis 2022 mindestens 40 weitere weibliche Führungskräfte zu gewinnen, gerecht zu werden, legen wir bei der Erhebung einen besonderen Fokus auf den Anteil an weiblichen Mitarbeitenden. Zusätzlich erheben wir Daten zu unserem Schulungs- und Weiterbildungsangebot.

Auf Basis der Erfahrungen aus den Nachhaltigkeitsberichten der letzten Jahre wurde das Formblatt zur Erfassung der Kennzahlen in diesem Jahr erneut weiterentwickelt und deren Erhebung in einer Software zentralisiert. Auf diese Weise ist die **Abfrage weniger fehleranfällig sowie effizienter** für alle Beteiligten und funktionierte deutlich besser als in den Vorjahren. Für zukünftige Berichte muss jedoch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten sowie Vermieterinnen und Vermietern weiter geschärft und verbessert werden.

Da auch für unsere Kundinnen und Kunden das Thema Nachhaltigkeit immer wichtiger wird, wird zunehmend erwartet, dass die Unternehmensführung sich an den **Grundsätzen des Global Compact (GC)** orientiert. Der vorliegende Bericht folgt den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeits-

kodex (DNK), ist entsprechend den vorgegebenen Kategorien strukturiert sowie durch das Büro des Deutschen Nachhaltigkeitskodex auf Vollständigkeit kontrolliert und anschließend zur Veröffentlichung freigegeben worden.

In einigen Punkten überschneiden sich die Anforderungen des DNK mit dem Global Compact. Unser Ziel für 2021 war es, den Bericht so zu erweitern, dass er auch dem Global Compact vollumfänglich entspricht. Dieses Ziel haben wir dadurch erreicht, dass wir ihn um Kennzahlen zum Vorjahr erweitert haben und dadurch Rückschlüsse zu unserem Fortschritt ziehen können. Der Bericht ist nach dem Global Compact trotzdem kein Fortschrittsbericht, er soll jedoch unsere Maßnahmen und Ergebnisse hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact darstellen:

| KAPITEL | Prinzip |
|---------|---|
| D4 | 1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten. |
| D4 | 2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. |
| D1 | 3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. |
| D1 & D4 | 4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten. |
| D1 & D4 | 5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten. |
| D1 & D2 | 6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten. |
| C1 - C3 | 7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen. |
| C1 - C3 | 8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern. |
| C1 - C3 | 9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen. |
| D7 | 10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. |

B.4 | Anreizsysteme

Gehalt und zusätzliche monetäre Anreize

Mit verschiedenen – monetären und nichtmonetären – Anreizsystemen sorgen wir dafür, dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen und ein langfristiges Interesse daran haben, in unserer Unternehmensgruppe zu arbeiten. Da Tariflöhne in der IT-Branche nicht gängig sind und somit kein Unternehmen in der adesso Group tarifgebunden ist, orientiert sich der Vergütungsansatz an marktüblichen Gehältern. Dabei achten wir unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den gleichen Regelungen und handeln auf Basis der **gültigen Arbeitsrechtsgesetze**.

Neben einem fixen Gehaltsanteil bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich monetäre Anreize, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. Erst 2018 haben wir das bestehende Vergütungsmodell durch neue Optionen abgelöst, zwischen denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 2019 wählen können. Ziel der Umstrukturierung war es, ein Vergütungsmodell anzubieten, das **moderne Anforderungen an eine flexible, leicht verständliche und vergleichbare Vergütung** sowie die Lebens- und Einsatzsituation der Mitarbeitenden berücksichtigt. Das Vergütungssystem ist nicht an die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gebunden.

Weitere Gehaltsvorteile bieten wir z. B. über eine **betriebliche Altersvorsorge und Direktversicherungen** sowie diverse Prämienzahlungen, beispielsweise für

- > die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden,
- > die erfolgreiche Absolvierung interner Ausbildungen,
- > die Gewinnung des ersten Inhouse-Projektes bei einem Kunden bzw. einer Kundin,
- > die Neukundenakquise,
- > die Veröffentlichung von Fachartikeln und Blog-Beiträgen sowie
- > die Betreuung von Abschlussarbeiten an Universitäten oder Fachhochschulen.

2021 wurden Prämien in Höhe von knapp drei Millionen Euro ausbezahlt.



Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer Projekteinsätze langfristig ein hohes Reiseaufkommen haben, stellt adesso einen Firmenwagen zur Verfügung.

Die Auszahlung der monetären Prämien erfolgt durch die zentrale Personalabteilung. Für die nichtmonetären Anreize sind unterschiedliche Gremien verantwortlich, die zum Großteil ebenfalls der Personalabteilung angehören. **Alle Anreizsysteme wurden in Abstimmung mit dem Vorstand etabliert.**

Hinsichtlich der Nachhaltigkeitsziele befindet sich die Umweltmanagementbeauftragte in enger Abstimmung mit dem European Forum und dem Vorstand. Der jährlich erstellte Nachhaltigkeitsbericht wird nach Freigabe durch den Aufsichtsrat veröffentlicht.

Unternehmenskultur mit besonderen Benefits

Zusätzlich bieten wir zahlreiche nichtmonetäre Anreize, die das Wohlfühl und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zugunsten einer langen Bindung erhöhen sollen. Denn eine Arbeitsatmosphäre, die verbindet und den Teamgeist stärkt, ist bei uns genauso wichtig wie ein offener Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg. Wir wissen, dass der Job ein wichtiger Bestandteil, aber nicht alles im Leben ist. Deshalb sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeitenden sich bei uns wohlfühlen und ein langfristiges Interesse daran haben, in unserer Unternehmensgruppe zu arbeiten. Dafür investieren wir trotz – oder gerade wegen – unserer ambitionierten Wachstumsstrategie viel in die Bewahrung einer stark **mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur** mit einer Reihe von Benefits und Aktionen, die die Gemeinschaft und die Mitgestaltung unterstützen und ein vertrauensvolles Arbeitsklima erhalten.

Für neue Kolleginnen und Kollegen werden einmal im Monat die **adesso Welcome Days** durchgeführt, um sie mit den Abläufen und Prozessen bei uns vertraut zu machen. Im Jahr 2021 fanden diese, je nach Pandemielage, in unterschiedlichen Varianten statt – remote und hybrid. Denn das Welcome Day Team hat seine Learnings aus dem Jahr 2020 gezogen und das Beste aus dem Remote-Format und der vorher üblichen Präsenzveranstaltung kombiniert. Die neue Version wurde zum ersten Mal im November und Dezember 2021 durchgeführt, bevor uns die steigenden Inzidenzen „echte“ Events wieder verwehrt haben. Wenn diese wieder möglich sind, ist das Welcome Day Team vorbereitet und organisiert vier parallel stattfindende Veranstaltungen in Dortmund, Köln, Berlin und München, bei denen Interaktion und Networking an oberster Stelle stehen. Damit sich neue

Mitarbeitende auch darüber hinaus direkt bei uns wohlfühlen, stehen Patinnen und Paten zur Verfügung, die Start-helfende und erste Ansprechpersonen sind.

Das jeweilige Jobprofil bei uns kann damit einhergehen, im Rahmen von Projekteinsätzen unterwegs zu sein. Wir setzen alles daran, den damit verbundenen persönlichen und organisatorischen Aufwand so gering wie möglich zu halten. So ist es selbstverständlich für uns, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine **professionelle und moderne Ausstattung** erhalten. Dies vereinfacht die tägliche Arbeit und sorgt für angenehme Erleichterungen. Festangestellte Mitarbeitende erhalten beispielsweise direkt an ihrem ersten Arbeitstag sämtliche Hardware. Nach dem Motto „choose your own device“ stehen für Notebooks und Mobiltelefone unterschiedliche Geräte zur Auswahl.

Über unser zentrales Reisemanagement kann jeder und jede Mitarbeitende **bequem und zeitsparend** seine/ihre Dienstreisen buchen lassen und erhält umgehend Tickets und Informationen zu den Reisedaten sowie bei Bedarf eine BahnCard. Die Abrechnung von Reisekosten bleibt auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus steuerfrei. Die Nutzung einer von uns zur Verfügung gestellten Kreditkarte erleichtert hierbei die Abrechnung. Übersichtliche Monatsabrechnungen und entsprechende Abbuchungsintervalle sorgen dafür, dass Transaktionen nachvollziehbar sind und der/die Mitarbeitende bei zeitnaher Einreichung der Reisekosten nicht in Vorleistung gehen muss. Bei längerfristigen Einsätzen bei Kunden und Kundinnen vor Ort bieten wir auf Wunsch auch eine Unterbringung in einer möblierten Projektwohnung anstelle eines Hotelzimmers an.

Gute Ergebnisse sind nicht zuletzt durch ein angenehmes Arbeitsumfeld möglich. Schließlich verbringen unsere Mitarbeitenden viel Zeit im Büro und am Arbeitsplatz. Da kann der **Wohlfühlfaktor** einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass jede und jeder Einzelne ihren bzw. seinen Alltag erfolgreich gestaltet.

Unser Angebot: An allen Standorten stehen Getränke gratis bereit. Vitaminbomben wie Obst, Fruchtsäfte, Müsli und Rohkost sind immer vorrätig, ebenso Nerven-nahrung wie Schokolade, Nüsse und Kekse. Unser kostenloser Reinigungsservice für Hemden und Blusen steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung – per App oder Web kann die Reinigung beauftragt und können die Kleidungsstücke anschließend direkt in der Geschäftsstelle oder bei den kooperierenden Reinigungsunternehmen vor Ort abgegeben bzw. eine Woche später sauber und gebügelt wieder mitgenommen werden. Aktuelle Tageszeitungen, Fachzeit-

schriften sowie ein umfangreicher Bestand an Fachbüchern, z. B. am Standort Dortmund, bieten den Mitarbeitenden Informationen und Unterhaltung.

Ein weiteres Goodie sind **Corporate Benefits**, ein spezielles Vergünstigungsprogramm, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der adesso Group zu Sonderkonditionen in Online-Shops verschiedenster Marken und Unternehmen einkaufen können.

Gemeinsame Events

Wir legen großen Wert auf ein **kollegiales, entspanntes und von Gemeinschaftsgefühl geprägtes Umfeld**. Unsere internen Events tragen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden untereinander noch besser kennenlernen können und sich auch abseits des Projekteinsatzes oder fachlicher Team-meetings miteinander austauschen können. Beim persönlichen Austausch mussten wir pandemiebedingt an der ein oder anderen Stelle wieder improvisieren, aber komplett verzichten mussten die adesso nicht: In 2021 fanden viele unserer wiederkehrenden Formate zeitweise statt, beispielsweise:

- > Unsere Mitarbeiterfrühstücke, die in diesem Jahr sowohl analog als auch digital daherkamen. In unseren Geschäftsstellen gibt es dann nicht nur belegte Brötchen und Kaffee, es werden dort auch neue Kolleginnen und Kollegen sowie ihre Aufgabenbereiche vorgestellt und interessante Projektsituationen erläutert; das Management informiert über das aktuelle Tagesgeschehen.

An den Standorten der adesso SE fanden 2021

- > **10 Frühstücke vor Ort**
- > **55 Frühstücke digital**
- > **34 Frühstücke hybrid statt.**



- > Verschiedene Standort-Events, bei denen wir in 2021 ebenfalls auf eine Mischung aus persönlichen und virtuellen Zusammenkünften setzten und bei denen von Tätigkeiten und Entwicklungen in den verschiedenen Geschäftsbereichen berichtet wird. Zeit für **Networking** und ein lockeres Miteinander mit den Kolleginnen und Kollegen stehen bei diesen Events an erster Stelle. Dazu zählen auch unsere Afterwork Events, die in 2021 an einigen Standorten stattfanden und unterschiedliche thematische und kulinarische Schwerpunkte hatten.
- > Sommerfeste für die ganze Familie an den verschiedenen adesso-Standorten. 2021 fanden Sommerfeste der Geschäftsstellen Berlin, Potsdam, Aachen, Bonn, Düsseldorf, Köln, Much, Hameln, Frankfurt, Nürnberg, Stuttgart, München, Dortmund und Essen statt. Ein kindgerechtes Programm, eine **ungezwungene Atmosphäre** und Überraschungen sind dabei selbstverständlich.

Darüber hinaus fanden insbesondere während der Sommermonate diverse Team- bzw. Bereich-Events zur Stärkung des Wir-Gefühls und zum besseren Kennenlernen untereinander statt.

Unsere regelmäßige Seminarfahrt, die für 2021 geplant war, wird pandemiebedingt auf 2022 verschoben. Wir sind stolz darauf, was wir gemeinsam erreichen, und feiern unsere Erfolge gerne. Die Seminarfahrt, die in der Regel alle zwei Jahre stattfindet, dient dazu, in ungezwungener Atmosphäre das lockere Miteinander zu genießen.

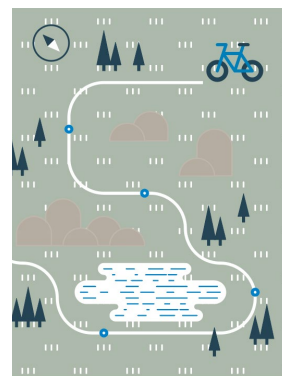
Zu den jährlichen Weihnachtsfeiern laden wir die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern ein. 2021 mussten die geplanten Weihnachtsfeiern deutschlandweit kurzfristig abgesagt werden. Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien hat höchste Priorität. Wir hoffen, die Feiern im Jahr 2022 nachholen zu können.

Sport und Gesundheitsförderung

Sport ist ein wichtiger Ausgleich zum Arbeitsalltag. Deshalb erhalten die Mitarbeitenden einen **monatlichen Zuschuss** zum Gehalt für eine aktive Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio oder Sportverein und haben durch eine Kooperation mit einem bundesweit vertretenen Fitnessanbieter die Möglichkeit, eine Mitgliedschaft zu vergünstigten Konditionen abzuschließen. Insgesamt haben im Durchschnitt 1.181 Mitarbeitende 2021 den Fitnessbonus erhalten, was einer Summe von über 140.000 Euro an Unterstützung entspricht. Die Boni wurden 2021 trotz zeitweise geschlossener Fitnessstudios ausgezahlt. Bei uns gibt es diverse Sportgruppen

an vielen Standorten, von Fußball über Badminton und Laufen bis hin zu Radfahren und Basketball. Wenn unsere Mitarbeitenden gemeinsam Sport treiben möchten, übernehmen wir die vollen **Kosten für die Miete von Sporthallen und -plätzen**. Und für die sportlich besonders engagierten Kolleginnen und Kollegen unterstützen wir die Teilnahme an Mannschaftswettbewerben durch die Übernahme der Anmeldegebühren für Fußball-Cups, Kicker-Turniere oder Firmenläufe. Weitere Details dazu werden im Kapitel Gemeinwesen thematisiert.

Eine adesso-Kooperation mit JobRad ermöglicht es festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihr individuelles Wunschrads zu leasen. Durch **Gehaltsumwandlung** und den dadurch geschaffenen Steuervorteil können sie so von einem attraktiven Kostenvorteil profitieren. Das Fahrrad kann dann sowohl beruflich als auch privat genutzt werden.



| | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|
| Anzahl neuer JobRad-Verträge | 305 | 234 | 151 |
| Gesamtanzahl aktiver Verträge (Stichtag 31.12.) | 585 | 452 | 390 |

Zur Vorstellung der Möglichkeiten der **privaten Vorsorge** werden regelmäßig an allen Standorten individuelle Beratungsgespräche für Mitarbeitende angeboten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können einen rabattierten Gruppenvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge nutzen und sich regelmäßig an allen Standorten in individuellen Beratungsgesprächen über verschiedene Versicherungen und die über uns möglichen vergünstigten Konditionen informieren.



Feedback erwünscht

Angesichts unseres starken organischen Wachstums besteht immer das Risiko, dass die Unternehmenskultur an gewissen Stellen verwässert wird. Damit die adesso-spezifischen Charakteristika nicht verloren gehen, sind uns der **Einbezug unserer Mitarbeitenden im Sinne eines konstruktiven Feedbacks und die Möglichkeit, eigene Themen und Ideen beizutragen**, sehr wichtig. Dazu gehören z. B. folgende Maßnahmen:

- > Das **European Forum** hat sich im Zuge der Umwandlung von der AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) aus dem vorherigen Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) heraus gegründet. Das European Forum kümmert sich unter anderem um Themen wie:
 - > Arbeitsplatzgestaltung/neue Arbeit/Arbeitsschutz/adesso-family
 - > Ausbildung/Weiterbildung
 - > Diversität/Gleichbehandlung
 - > Belästigung/Mobbing
 - > soziale Verantwortung/Nachhaltigkeit/ehrenamtliche Aktionen
- > Die regelmäßige Teilnahme an „Great Place to Work“: Die im Rahmen des Wettbewerbs durchgeführte anonyme Mitarbeiterbefragung liefert detaillierte **Ergebnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Arbeitsplatzkultur**, die wir nutzen, um wesentliche Strömungen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und darauf zu reagieren.
- > Jedes Jahr haben die Mitarbeitenden in ihrem **Jahresgespräch** die Möglichkeit, ausführlich mit ihrer Führungskraft über die Aufgaben, Ziele und Perspektiven zu sprechen sowie persönliches Feedback zu ihrem Arbeitsalltag, ihren Teammitgliedern und ihrer Führungskraft zu äußern. Wir legen darüber hinaus Wert darauf, dass diese Austauschmöglichkeit auch während des Jahres durch regelmäßige Teamgespräche o. Ä. von den Führungskräften gefördert wird. Mit rund 62 Prozent aller Mitarbeitenden hat das Jahresgespräch 2021/2022 bis zum 31.12.2021 stattgefunden, die noch offenen Gespräche werden Anfang 2022 geführt.
- > Unser **interner Newsletter „adesso-weekly“** bietet allen Mitarbeitenden der adesso Group eine Übersicht zu aktuellen Unternehmensthemen und eine Möglichkeit, Beiträge aus dem eigenen Arbeitsfeld beizusteuern. Mit Berichten von neuen Projekten und Aufträgen, News von Standorten und sonstigen Infos erhalten die Mitarbei-

tenden einen kurzen Wochenrückblick aus dem adesso-Alltag.

- > Unser **„Extrablatt“** ist eine jährlich erscheinende Zeitung für Mitarbeitende und berichtet von spannenden Unternehmens- und HR-Themen in ausführlichen Artikeln, interessanten Interviews und unterhaltsamen Anzeigen.
- > Unsere **Kulturbroschüre** gibt Einblicke in die Unternehmenskultur von adesso. Wir stellen darin die zahlreichen Facetten dar, die das Arbeiten bei uns besonders machen.
- > Ebenfalls haben wir in der **internen Kommunikation** mit einem projektbezogenen Newsletter die Möglichkeit geschaffen, dass sich unsere Mitarbeitenden untereinander zu fachlichen Thematiken austauschen und auf dem neuesten Stand halten können.
- > Durch unsere **interne Community-Plattform Yammer** haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu aktuellen Diskussionen rund um technische und fachliche Entwicklungsthemen, aber auch die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten, sowohl in beruflicher Hinsicht als auch in privater, in Kontakt zu treten. Das Augenmerk liegt hier auf dem Netzwerkgedanken.

B.5 | Beteiligung von Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn die **Anforderungen und Bedürfnisse jeglicher Anspruchsgruppen** berücksichtigt werden. Nur so können kluge und langfristig funktionierende unternehmerische Entscheidungen getroffen werden. Die wichtigsten Themen für unsere Stakeholder resultieren aus unserer Geschäftstätigkeit, insbesondere zählen dazu die Entwicklungsperspektiven von adesso mit ihren Grundsätzen und Stoßrichtungen, die im Rahmen unserer Unternehmensstrategie festgelegt wurden. Im Jahr 2021 stand deshalb erneut die **Entwicklung zu einem der führenden Beratungs- und Technologiekonzerne in Europa** im Fokus, ebenso wie die digitalbasierte Optimierung der kundenseitigen Kerngeschäftsprozesse durch entsprechende Beratungs- und Softwareentwicklungsleistungen. adesso konnte sich nicht nur über ein wirtschaftlich sehr erfolgreiches Jahr freuen, sondern auch einige Vertriebsfolge feiern, auf die lange hingearbeitet wurde.

Wesentliche Anspruchsgruppen für uns sind:

- > Mitarbeitende
- > Kundinnen und Kunden
- > Anteilseignerinnen und -eigner sowie Kapitalgeberinnen und -geber
- > Arbeitsmarkt und Bildungseinrichtungen
- > liefernde und dienstleistende Unternehmen

Darüber hinaus haben Medien, Behörden und (Branchen-)Verbände ebenfalls eine hervorgehobene Bedeutung für uns. Die **wesentlichen Anspruchsgruppen** haben wir auf Basis von Interviews mit dem Management sowie weiteren Führungskräften in der adesso Group ermittelt. Die Ermittlung stützt sich auf die bisherigen Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis. Wesentliche Stakeholder sind demnach sämtliche natürlichen und juristischen Personen oder Organisationen, die von unserer unternehmerischen Tätigkeit direkt oder indirekt wesentlich betroffen sind oder darauf Einfluss nehmen können.



Unsere Ansätze für den **Einbezug der diversen Anspruchsgruppen**:

- > **Einzelgespräche mit den Hauptanteilsinhabenden.** Mit den beiden Unternehmensgründern Prof. Dr. Volker Gruhn und Rainer Rudolf sind im Aufsichtsrat der adesso SE über 45 Prozent der Stimmrechte vertreten. Der adesso-Vorstand steht **kontinuierlich in intensivem Austausch mit den Gründern** auch über die Aufsichtsratssitzungen hinaus, um über deren Bedürfnisse und Vorstellungen informiert zu sein. Nur ein weiterer Investor hält darüber hinaus mehr als fünf Prozent der Stimmrechte. Auch mit diesem Investor werden im gesetzlich möglichen Rahmen regelmäßig Einzelgespräche geführt.
- > **Gespräche mit Investierenden, Analysierenden und Finanzmedien.** Der Investor-Relations-Bereich führt einen **aktiven Dialog mit Kapitalmarktbeteiligten und Finanzmedien**. Wir sind regelmäßig auf Kapitalmarktkonferenzen vertreten und gleichen bei gezielten Einzelterminen oder Roadshows die Erwartungshaltung der Investierenden mit den Ansprüchen anderer Stakeholder ab. Als weiteren Service bieten wir über die Website der adesso Group unter dem Menüpunkt „Fragen an den Finanzvorstand“ den direkten Dialog mit dem verantwortlichen Vorstand an. Der Austausch mit Investierenden und Analysierenden ist für uns ein zentrales Element, um wichtige Impulse zur Ausrichtung von adesso und zur Optimierung des Managements zu erhalten.
- > **Bereitstellung von (elektronischen) Kommunikationswegen und Feedbackmöglichkeiten.** Wir veröffentlichen regelmäßig **Informationen zum Unternehmensgeschehen**, sowohl aktienrelevante Informationen aus dem Investor-Relations-Bereich als auch unternehmensrelevante Informationen, die für Kundinnen und Kunden sowie Bewerberinnen und Bewerber interessant sind. Corporate News, Pressemeldungen, Kundennewsletter etc. gehen an einen großen Verteiler mit angemeldeten Interessierten. Dialogmöglichkeiten erhalten unsere Stakeholder auf den Social-Media-Kanälen der Group-Unternehmen sowie auf unseren Websites, auf denen wir unter anderem zahlreiche **Blog-Belträge** zu ausgewählten Technologiethemen veröffentlichen, die zu ausgiebigen Diskussionen anregen. Im Rahmen von diversen unterschiedlichen Podcast-Formaten kommen wir mit unseren Stakeholdern ins Gespräch und plaudern mit adessi, Fachleuten und Menschen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft über IT sowie neueste Technologien und Methoden. Zu unseren Podcast-Reihen zählen IT-Tacheles mit Volker Gruhn und der Podcast unserer Tochtergesellschaft adesso experience.
- > **Meinungs- und Informationsaustausch in sozialen Netzwerken.** Wir legen großen Wert auf konstruktive Diskussionen sowie reges Austauschen von Informationen und ermuntern durch aktive Aufrufe, beispielsweise auf Portalen wie XING oder LinkedIn, immer wieder zu Meinungsäußerungen und Diskussionen. Ansprüche und Meinungen zu für uns wichtigen Fokusthemen holen wir immer wieder durch gezielte Umfragen bei unserer Kundschaft und bei Interessierten ein. Die Ergebnisse geben uns Aufschluss darüber, ob wir mit unserem Leistungs- und Lösungsangebot

sowie unserem Know-how den Nerv der Kundinnen und Kunden treffen.

- > **Lieferantenanalyse und -auswahl (unter Berücksichtigung objektivierbarer und qualitativer Kriterien).** Wir setzen bei der Auswahl von liefernden und dienstleistenden Unternehmen ein Analysesystem auf Basis eines **objektiven und nachvollziehbaren Kriterienkatalogs** ein. Neben quantitativen Fragestellungen werden auch qualitative Kriterien einbezogen, um nachhaltigen Wert für uns und unsere Stakeholder zu schaffen. Im Rahmen des Bewertungsprozesses findet ein intensiver Dialog mit liefernden und dienstleistenden Unternehmen statt.
- > **Beteiligung an Bildungs- und Hochschulprojekten.** Zur **Förderung des IT-Nachwuchses** und im Sinne eines Recruitings von Young Talents arbeiten wir auf vielen Ebenen – von der Ausbildung über gemeinsame Projekte bis hin zur Forschung – mit Bildungseinrichtungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz zusammen. Eine hohe Anzahl Werkstudentinnen und -studenten sind bei uns beschäftigt, wir halten Vorlesungen an Hochschulen und führen Schülerinnen und Schüler durch Praktika oder Workshops an die Softwareentwicklung heran.
- > **Veranstaltungen und Konferenzen.** Bei Veranstaltungen wie der Hauptversammlung der adesso SE, diversen Kundenveranstaltungen und unternehmensinternen Events etc. führen wir unsere Stakeholder regelmäßig zusammen und treten in den offenen Dialog mit ihnen. Solche Ereignisse sind von besonderer Bedeutung für uns, weil nichts besser als das gemeinsame Gespräch geeignet ist, um sich über **Interessen und Ansprüche** auszutauschen, Networking zu betreiben und sich gemeinsamen Zielen zu nähern. Auch 2021 haben wir an diesem Austausch festgehalten. Viele unserer regelmäßigen Events konnten zumindest zeitweise wieder persönlich stattfinden, und wenn nicht, sind wir mittlerweile erprobt darin, digitale Ersatzlösungen zu schaffen. Auf diese Weise sind wir weiterhin regelmäßig mit unseren Stakeholdern in Kontakt geblieben.
- > **Besuche auf Konferenzen, Fachtagungen und Messen.** Für die gemeinsamen Gespräche und den persönlichen Austausch gehen wir regelmäßig auf Konferenzen, Fachtagungen, Messen o. Ä. und haben dort die Möglichkeit, in Vorträgen oder direkten Gesprächen mehr über unsere Branchen, die Entscheiderinnen und Entscheider und zukünftige Mitarbeitende zu erfahren – und diese erfahren mehr von uns. So halten wir den Kontakt mit unseren Anspruchsgruppen und fragen Interessen und Ansprüche ab. In 2021 waren Volker Gruhn und Thomas Bendig beispielsweise auf der Jahrestagung Informatik dabei und hielten Impulsvorträge.

B.6 | Innovations- und Produktmanagement

Als Dienstleister beraten und begleiten wir unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Weg zu einer besseren IT-basierten Lösung und sorgen auf diese Weise für eine kundenseitige Optimierung der Geschäftsprozesse und -modelle. Das beinhaltet unter anderem auch, die Kundschaft auf ihrem Weg zu einem **nachhaltigeren Business** zu unterstützen und somit positiv auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Aspekte ihrer Unternehmen einzuwirken.

Um diesem Anspruch weiterhin gerecht zu werden und der Kundin bzw. dem Kunden immer die bestmögliche Lösung präsentieren zu können, verfolgen wir stetig den Ausbau unseres Service- und Produktangebots, die Stärkung von **Innovationen und Zukunftsthemen** sowie eine fortschreitende Internationalisierung. Das sind unsere selbstgesteckten Grundsätze und Stoßrichtungen entlang einer nachhaltigen Wachstumsstrategie. Auf diese Weise beinhaltet unsere Vorgehensweise nicht nur ökologische Nachhaltigkeitsaspekte, sondern auch soziale – unter anderem durch die kontinuierliche Schaffung sicherer, fair bezahlter und chancengleicher Arbeitsplätze.

Service- und Produktangebot strategisch ausbauen

Als ausgewiesenes Wachstumsunternehmen loten wir permanent Marktchancen aus, um neue, innovative Dienstleistungen und Produkte am Markt zu platzieren und unser **Branchenportfolio zu erweitern**. Möchte man die Geschäftsfeld- und Branchenerschließung gewinnbringend vorantreiben, geht das nicht, ohne die internen Strukturen dahingehend anzupassen.

Konkrete Anpassungen unserer Organisationsstruktur erfolgen z. B. durch die Ausdifferenzierung von spezialisierten Bereichen sowie die Aufhängung von definierten Zukunftsbranchen in eigenen Geschäftseinheiten.

Im Jahr 2021 haben wir gleich mehrere neue Beteiligungen dazugewonnen. Die adesso manufacturing industry solutions GmbH ist im Softwareproduktgeschäft tätig und bietet der Fertigungsindustrie eine neue, innovative **Branchenlösung für smartes Variantenmanagement**. Damit ist es möglich, die Prozesse in der Individualfertigung von der Variantenkonfiguration über Angebot und Bestellung, Planung und Produktion bis zu Inbetriebnahme und Service durchgängig zu optimieren.

Einen wichtigen Meilenstein im Bereich Digitale Gesundheitsanwendungen hat adesso durch die Gründung eines Joint Venture mit dem Hilfsmittelhersteller medi aus Bayreuth erreicht. Unter dem Namen **HEALAY** entwickeln und vermarkten wir innovative digitale Gesundheitsanwendungen im medizinischen Hilfsmittelbereich. Da auf Grundlage des Digitale-Versorgung-Gesetzes (DVG) und der Digitale-Gesundheitsanwendungen-Verordnung (DiGAV) seit Ende 2019 auch Digitale Gesundheitsanwendungen verordnet werden können, besetzen wir mit HEALAY ein wichtiges Feld in der **Digitalisierung des Gesundheitswesens**.

Mit der ROGON Technologies GmbH haben wir uns einen der führenden Player im Bereich Sportmanagement an die Seite geholt. ROGON berät Talente sowie Profi-Fußballspieler und begleitet sie auf ihrem Weg vom Jugendalter bis zur Unterzeichnung des letzten Profivertrags. Gemeinsam mit ROGON hat adesso in 2021 ein Ziel verfolgt: **Fußball-Talente mithilfe von Künstlicher Intelligenz zu finden** und zu coachen. Dazu haben wir die App CUJU entwickelt.

Bereits im Jahr 2020 stand das Thema Digital Experience bei adesso im Vordergrund. Die durch die Verschmelzung der ARITHNEA GmbH mit der adesso SE entstandene Line of Business Digital Experience bekam 2021 zusätzliche Verstärkung: Durch die Übernahme der Münchener Reachbird solutions GmbH hat adesso sein Portfolio um den Bereich **Influencer Marketing** erweitert. Das Start-up wurde 2015 gegründet und zählt mittlerweile zu den Top-10-Playern in der D-A-CH-Region. Das Team von rund 20 Mitarbeitenden verstärkt den adesso-Standort in München und bringt neben professionellem Know-how auch eine Cloud- und KI-basierte Plattform, RTECH, mit. Auf diese Weise unterstreicht adesso seine Ambition, sich als **digitale Lead-Agentur** mit Full-Service-Charakter zu positionieren, und professionalisiert den Online-Marketing-Bereich innerhalb der Line of Business Digital Experience.

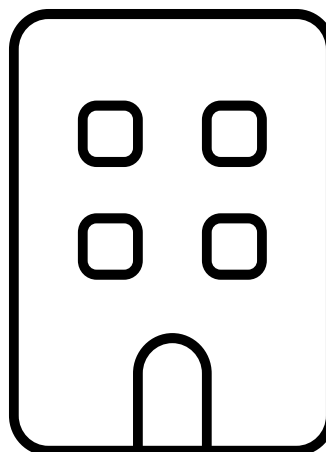
Mit dem Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an der KIWI Consulting EDV-Beratung GmbH hat adesso seine Kompetenzen in den Bereichen Banken und öffentliche Verwaltung gebündelt. Mit Sitz in Walldorf fokussiert KIWI Consulting die Branchen Banking, öffentliche Auftraggebende und Baufinanzierung, wodurch sich für adesso **wertvolle Synergiepotenziale** ergeben. Außerdem bietet der Erwerb Chancen für die Erschließung neuer Kundinnen und Kunden sowie das interne Staffing von Banking-Projekten.

Auch im Technologiebereich Microsoft hat sich adesso in 2021 breiter aufgestellt. Als **etablierter Microsoft Partner** mit diversen Gold-Status hat adesso diesen Leistungsbereich

im Rahmen eines Asset Deal verstärkt. 45 Expertinnen und Experten des Dortmunder Unternehmens Hauertmann IT-Consulting ergänzen seit Dezember 2021 unser strategisch wichtiges Querschnittssegment Microsoft. So ist der Bereich auf über 400 Mitarbeitende angewachsen, wodurch adesso seine Kundinnen und Kunden speziell auch in Großprojekten über alle Branchen hinweg noch besser bedienen kann.

Im Jahr 2021 haben wir nicht nur neue Gesellschaften gegründet und Beteiligungen erworben, sondern zum ersten Mal in der Unternehmensgeschichte von adesso auch eine **Verkaufstransaktion** durchgeführt. Die eSpirit AG wurde im März 2021 von der adesso SE an das US-amerikanische Unternehmen Crownpeak Technology Inc. verkauft. Die e-Spirit AG war bis dahin 100-prozentiges Tochterunternehmen innerhalb der adesso Group und auf die Entwicklung und den Verkauf des branchenübergreifend nachgefragten Content Management Systems FirstSpirit spezialisiert. Durch die Transaktion sind auch die Rechte am Source-Code des international renommierten Produkts an die Crownpeak Technology Inc. übergegangen. Hintergrund der Verkaufstransaktion ist die strategische Ausrichtung von adesso als Konzern. Wir möchten unseren Fokus damit künftig verstärkt auf unser Kerngeschäft richten und Unternehmen in ihren Geschäftsprozessen durch **branchenspezifische IT-Dienstleistungen und -Produkte** unterstützen.

Die seit Dezember 2020 mehrheitlich zu adesso gehörende QUANTO AG wurde im April 2021 durch rund 100 SAP-Expertinnen und -Experten verstärkt und agiert seitdem unter dem Namen **adesso orange AG**. Damit haben wir einen der **führenden SAP-Spezialisten** in Deutschland geschaffen, der Unternehmen aller Branchen bei SAP-Projekten unterstützen wird.



Internationale Ausrichtung

Sich nachhaltig als Wachstumsunternehmen aufzustellen, bedeutet für uns inzwischen auch ganz selbstverständlich, in immer mehr europäischen Märkten präsent zu sein und in internationalen Liefernetzwerken zu arbeiten. Auf diese Weise soll der Wachstumskurs der gesamten adesso Group langfristig gestützt werden und parallel auch den Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden Rechnung getragen werden, dass wir sie auch länderübergreifend als Partner unterstützen. Sowohl im produktbasierten Geschäft (z. B. adesso insurance solutions GmbH) als auch in der Beratung und Softwareentwicklung für zahlreiche Branchen und Technologien sehen wir großes **Potenzial für die Erschließung ausländischer Märkte** und überdurchschnittliche Wachstumsbeiträge – kurzfristig in Europa und perspektivisch auch darüber hinaus. Auch der Ausbau von Marktanteilen in Ländern und Regionen, in denen adesso bereits präsent ist, ist Teil unserer Internationalisierungsstrategie. Mit zunehmender Reife der adesso-Gesellschaften in den verschiedenen Ländern intensiviert sich auch die **grenzüberschreitende Zusammenarbeit**, wodurch wir noch schneller und umfänglicher die Potenziale innerhalb der Gruppe zugunsten unserer Kundinnen und Kunden nutzen können.

Standorte der adesso Group auf einen Blick



Passend dazu haben wir im ersten Halbjahr 2021 gemeinsam mit dem Daten-Ökosystem-Spezialisten 1001 Lakes Oy aus Espoo eine neue Auslandsgesellschaft gegründet: **adesso Nordics** mit Sitz in Helsinki, Finnland, ist unser erstes Standbein in Nordeuropa und die achte Auslandsgesellschaft von adesso. Damit haben wir einen ersten wichtigen Schritt gemacht, um die nordeuropäischen Länder zu erschließen und unser Portfolio auch in Skandinavien und den baltischen Staaten zu vermarkten. Die adesso SE hält 70 Prozent der Anteile an adesso Nordics und ist damit Hauptgesellschafterin. In Bezug auf die Branchen liegen unsere Schwerpunkte dort zunächst auf den angestammten Kernbranchen Banken und Versicherungen sowie Manufacturing Industry, Automotive und Lottererie. Außerdem wird adesso Nordics auch das SAP-Know-how des deutschen Mutterkonzerns in den nordeuropäischen Ländern anbieten können, das für die Transformation auf die neue SAP-ERP-Lösung SAP S/4HANA unverzichtbar ist. Dieser Umstieg wird die Wirtschaft weltweit in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen.



Für die Zukunft ist es unser Ziel, unser komplettes Portfolio mit Nordics anzubieten.

In der zweiten Jahreshälfte 2021 hat sich ein weiterer Internationalisierungsvorgang angeschlossen: adesso hat in Italien den zehnten Standort in Europa eröffnet. Rund zwei Jahre nach der erfolgreichen Eröffnung eines Standorts in der italienischsprachigen Schweiz in Lugano ist das der nächste sinnvolle Schritt, um unsere Geschäftstätigkeit in das südliche Nachbarland auszuweiten. Das Konzept hinter der Geschäftsstelleneröffnung in Lugano hat sich also bewährt: Unseren Schweizer Kundinnen und Kunden konnten wir von dort aus kostenoptimierte Lösungen anbieten. **adesso Italia** mit Niederlassung in Mailand bietet beste Voraussetzungen, um das Marktpotenzial in Italien zu erschließen. Die zweitgrößte Stadt Italiens gehört zu den wirtschaftlich bedeutendsten Gebieten Europas, in der wichtige Industriezweige und namhafte Konzerne beheimatet sind. Einige dort ansässige international tätige Kundinnen und Kunden bedient adesso bereits aus Deutschland bzw. der Schweiz.

Mit einer Präsenz vor Ort soll diese Zusammenarbeit intensiviert werden.



Auch die Ausweitung bestehender Partnerschaften – wie beispielsweise mit Coconet und Red Hat – trägt dazu bei, den italienischen Markt besser und effizienter adressieren zu können.

In den schon länger etablierten Auslandsgesellschaften standen in 2021 ebenfalls alle Zeiger in Richtung **Fortschritt und Wachstum**. adesso Schweiz hat seinen Standort in Lausanne ausgebaut und auch personell verstärkt. Im September ist mit einem Standort in St. Gallen die sechste Niederlassung der Schweizer Landesgesellschaft eröffnet worden. Auf diese Weise stärken wir unser Portfolio im Bereich Digital Experience und erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber in der Ostschweiz. Der **Gewinn großer Ausschreibungen** sowie der erfolgreiche Rollout prestigeträchtiger Projekte hat unserer Schweizer Landesgesellschaft dazu verholfen, im Bereich der öffentlichen Verwaltung eine starke Position als IT-Dienstleister einzunehmen. Auch über die bereits etablierten Branchen hinaus – insbesondere im Bereich Life Sciences – hat adesso Schweiz gute Wachstumsimpulse gesetzt und ist trotz einer coronabedingt schwierigen Marktsituation im Segment Personalverleih weiter gewachsen. Damit wurde das übergeordnete Ziel – analog zu Deutschland hohes organisches Wachstum zu generieren – erreicht.

Auch in Österreich haben wir dieses Ziel erreicht. Der starke Geschäftsausbau konnte dort fortgesetzt und der Umsatz gegenüber 2018 im Jahr 2021 fast verdoppelt werden. Das Wachstum war in 2021 stark auf Kundschaft aus dem Public Sector gestützt, gleichzeitig wird mit **zunehmender Größe der Landesgesellschaft** jedoch auch der Branchen-Mix beispielsweise in Richtung Versicherungen und der Fertigungsindustrie gestärkt. Unser Wachstumswille wird durch die Entscheidung, 2022 in Graz einen weiteren Standort zu eröffnen, unterstrichen und beruht auf den in 2021 erfolgreich ausgebauten Kundenengagements in der Steiermark.

Für adesso Spanien war es unser Ziel, das erfreuliche Wachstum in 2021 fortzusetzen. Das haben wir geschafft, auch wenn die Landesgesellschaft weniger schnell als zuvor gewachsen ist. Nachdem in den letzten Jahren der Auf- und Ausbau des Salesforce-Geschäfts im Fokus stand, wodurch die Zusammenarbeit mit anderen adesso-Ländern noch einmal intensiviert wurde, rücken zukünftig die **Stabilisierung des Geschäfts und die Erweiterung des Portfolios** durch weitere Technologien in den Vordergrund. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine personelle Verstärkung des Vertriebs im lokalen Markt notwendig – diese wurde Ende 2021 bereits eingeleitet.



Nachdem unsere niederländische Landesgesellschaft 2020 gleich drei Mehrheitsbeteiligungen für Java- und Frontend-Technologien erworben hat, stand 2021 im Zeichen der **Post Merger Integration** sowie der Positionierung der Marke adesso gegenüber Kunden und Kundinnen sowie potenziellen Arbeitnehmenden. Zusätzlich wurden Vertrieb und **Kompetenzaufbau im Bereich Microsoft**, in enger Zusammenarbeit mit der deutschen Line of Business Microsoft, vorangetrieben.

Für 2022 hat sich adesso Niederlande vorgenommen, weitere inhaltliche Schwerpunkte mit dem Bereich Data and Analytics zu setzen sowie stärker in ein organisches Wachstum hineinzufinden.

adesso Türkei war auch in 2021 erneut ein wichtiger Wachstumsmotor für die adesso Group. Nicht nur das SmartShore-Geschäft ist weiterhin gewachsen, auch im lokalen Business konnte unsere türkische Landesgesellschaft durch den Ausbau von Bestandskunden und -kundinnen sowie den Gewinn interessanter Neukunden und -kundinnen profitieren. Dabei stammen die Neukunden und -kundinnen insbesondere aus dem Finanzdienstleistungsbereich. Darüber hinaus ist adesso am Standort Istanbul durch ein staatliches Audit für zwei weitere Jahre als **Forschungs- und Entwicklungszentrum** benannt worden. Thematisch lag der Fokus im Jahr 2021 darauf, Kompetenzen und personelle Ressourcen in den Bereichen DevOps und Cloud aufzubauen, für 2022 ist es das Ziel, Data and Analytics in den Fokus zu rücken.

Außerdem sollen im Jahr 2022 zwei weitere Standorte in Izmir und Ankara aufgebaut werden, um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden und das notwendige Personalwachstum zu sichern.



Schon jetzt beschäftigt adesso Türkei Mitarbeitende aus mehr als 20 Städten.

Grundsätzlich hat sich die Offenheit der Unternehmen für internationale, grenzüberschreitende Zusammenarbeit à la **SmartShoring** bewährt und die für 2021 weiteres Wachstum versprechenden Entwicklungen über neue Projekte und den Ausbau der Kundenbasis sind eingetroffen: Die Lieferleistung aus unserem Global Delivery Network ist um rund 60 Prozent gewachsen und wie schon im letzten Jahr haben insbesondere die Türkei und Bulgarien davon profitiert. Die steigende SmartShore-Nachfrage zog sich dabei durch alle Branchen, war aber besonders bei Kundschaft aus dem produzierenden Gewerbe stark ausgeprägt. Wirklich verwunderlich ist diese Entwicklung nicht, denn SmartShore leistet einen wichtigen Beitrag zur **Realisierung von Kostenvorteilen** und zunehmend auch für eine **bessere Skalierungsfähigkeit** in den wichtigen Technologiefeldern. In Zukunft ist eine weitere Erhöhung absehbar, weshalb adesso sein Global Delivery Network perspektivisch regional und quantitativ ausbauen wird. Hilfreich ist dafür, dass auch bei unseren Kunden und Kundinnen im deutschsprachigen Raum Englisch als Projektsprache vermehrt möglich ist.

Unsere zunehmende internationale Ausrichtung wird nach wie vor durch die seit 2019 tätige **internationale Arbeitnehmervertretung begleitet**. Das European Forum (EF) unterstützt und forciert weiterhin Maßnahmen und Ziele, die in der in 2020 veröffentlichten Richtlinie zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und ehrenamtlichen Projekten formuliert wurden und in der Folge in der adesso SE umgesetzt werden. Des Weiteren hat sich auf Basis der Guideline eine Community aus engagierten adessi gebildet, die neue Ideen einbringen, relevante Ansprechpersonen aus verschiedenen Unternehmensbereichen vernetzen und sich für die Umsetzung der konkreten Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit einsetzen. Dazu zählen beispielsweise die Mitarbeit bei der Anpassung

von umweltorientierten Reiserichtlinien, die Umstellung der Verpflegung in den Geschäftsstellen und bei internen Events unter Beachtung vegetarischer und veganer Alternativen, der Start eines Pilotprojektes zur **Erprobung der Salesforce Net Zero Cloud** sowie die Erarbeitung einer internen Kommunikationsstrategie zur Aktivierung der Mitarbeitenden für das Thema. Neben dem zentralen Thema Nachhaltigkeit widmet sich das European Forum weiteren Themen, die innerhalb der adesso-Kultur verankert werden. So wurden die Guidelines zu den Themen „Diversity“ und „Training and further education“ verfasst und mit dem Management von adesso abgestimmt. Beide Guidelines stehen kurz vor der Veröffentlichung und setzen damit die im European Forum formulierten Ziele kontinuierlich weiter um. Beide Themen werden zukünftig von neu benannten Verantwortlichen ebenso wie von bereits bestehenden Abteilungen international bei adesso weiterentwickelt.

Zukunftsthemen und Innovationen gezielt fördern

Innerhalb unserer Branche besetzen wir wichtige **Zukunftsthemen** und haben den Konzern nachhaltig auf deren Einführung und Weiterentwicklung in unseren Zielmärkten ausgerichtet. Um Innovationen bereits in frühen Entwicklungsphasen entscheidend zu fördern, haben wir die Gesellschaft inQventures als Inkubator in der adesso Group etabliert. inQventures unterstützt **Start-ups**, die in Verbindung zu den adesso-Kernbranchen stehen, mit Beteiligungskapital und Smart-Kapital. 2021 haben wir dadurch verschiedene Beteiligungen gestartet – dazu zählt beispielsweise das Start-up eCoverly. Ziel des Jungunternehmens aus Leipzig ist es, dass die Physiotherapie künftig in jede Hosentasche passt. Bei der Weiterentwicklung des Produkts unterstützt adesso die Gründer. Außerdem beteiligt adesso sich am Paderborner Start-up insightsON, einer Ausgründung aus adesso orange. insightsON bietet eine SaaS-Lösung, die den Vertrieb von Unternehmen zukünftig optimieren und intelligent unterstützen soll. Auch im Bildungswesen ist inQventures in 2021 eine Beteiligung eingegangen. Das Start-up Signal Hill GmbH möchte mit der Lösung wryte die Digitalisierung der Arbeitsweise von Schülerinnen und Schülern vorantreiben. Die iPad-App soll das Arbeiten mit digitalen Schulheften sowie mit E-Book-Schulbüchern erleichtern.

Zudem gehen wir auch flexibel auf neue Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, indem sie erst der jeweiligen Führungskraft oder einer Ansprechperson innerhalb der Managementsysteme und im nächsten Schritt beim Vorstand vorgestellt und bewertet werden. Darüber hinaus veranstalten wir in regelmäßigen Abständen

interne Innovationswettbewerbe, um Mitarbeitende aktiv aufzufordern, neue Ideen und Konzepte zu erarbeiten und einzubringen. Das Finale des Wettbewerbs Think! fand im November im Rahmen eines deutschlandweiten Livestreams statt. Nachdem Mitarbeitende aus unterschiedlichen Gesellschaften zwölf Ideen mit Potenzial zur Start-up-Gründung eingereicht hatten, wurden diese im Vorfeld durch eine Jury bewertet und anschließend weiter ausgearbeitet. Drei Ideen standen im Finale für eine Abstimmung durch die Mitarbeitenden zur Auswahl. Gewonnen hat die Idee „Rule based Neural Networks“, entwickelt von Janusch Rentenatus und Thomas Weber. Dem Team wird durch adesso die Start-up-Gründung ermöglicht.



Im kommenden Jahr möchten wir Think! gerne mit dem Fokusthema Nachhaltigkeit weiterführen und dadurch Ideen für umweltorientierte IT-Lösungen schaffen.

Die Unternehmen der adesso Group orientieren sich in ihrem eigenen Dienstleistungs- und Produktangebot jeweils an den modernsten Standards und den sich stetig ändernden Kundenanforderungen. Diese waren 2021 teilweise noch immer durch die Pandemie und die obligatorische Neuausrichtung verschiedener Unternehmensprozesse im Rahmen digitaler Transformation geprägt.

Das Thema **Künstliche Intelligenz (KI)** hat sich konzernweit zu einem ständigen Wegbegleiter entwickelt. Unternehmen erkennen vermehrt an, dass KI in den kommenden Jahren sämtliche Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche verändern wird, und beginnen sich und ihre Business-Modelle darauf vorzubereiten. adesso bietet dazu ein ganzheitliches Portfolio und entsprechendes Know-how für die Realisierung KI-basierter Projekte. Wir haben wie auch im Jahr 2021 unsere **große KI-Studie** erneut durchgeführt, um einen Überblick über die Pläne, Prognosen und Projekte zu erhalten. Fast 1.000 Unternehmensverantwortliche sowie 1.000 Verbraucherinnen und Verbraucher gaben uns einen Einblick in ihre Vorstellungen, Vorurteile und Vorhaben rund um KI. Das sind rund 700 Befragte mehr im Vergleich zum Vorjahr. Die Fakten, die adesso in seiner Studie herausstellt, helfen sowohl Unternehmen als auch uns als Umsetzungspartner dabei, ein besseres Gefühl für **Themen und Trends sowie Einstellung und Erwartungen** zu bekommen. Die zentralen Aussagen und Ergebnisse unserer Umfrage haben wir in dem Report „KI – eine Bestandsaufnahme“ zusammengefasst und stellen diese Interessierten oder Kundinnen und Kunden zur Verfügung.

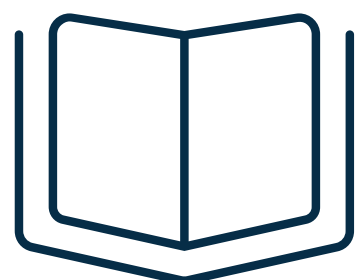
Wir sehen uns **als Innovationstreiber aktueller Trends** und schauen konstant darauf, wie wir uns auch innerhalb unserer Konzernstrukturen verbessern können. Gemeinsam sind wir stark – ein abgegriffener Spruch? Nicht für uns. Für uns ist die **enge Zusammenarbeit in der Unternehmensgruppe** ein wesentlicher Bestandteil für langfristigen Erfolg.

Deshalb setzen wir vermehrt auf Group-weite Kampagnen zu zukunftsweisenden Themen, in denen wir unser komplettes Know-how einbringen und **konsolidierte Lösungen aus einer Hand** anbieten können. Deshalb haben wir mithilfe der Initiative „ONE adesso“ 2021 das Ziel verfolgt, diese Zusammenarbeit zu verstärken. Mit der übergreifenden Navigationshilfe ONE adesso Portfolio und Contact Map soll der zunehmenden Komplexität innerhalb von adesso Rechnung getragen werden. Die Navigationshilfe gibt einen Überblick über die Vielzahl unserer Dienstleistungs- und Lösungsmöglichkeiten sowie die zugehörigen Ansprechpartnerinnen und -partner, strukturiert nach Branchen oder Technologien. Wir bündeln damit inhaltliche Bereiche und schaffen hinreichende Transparenz für alle Mitarbeitenden.

Stillstand bedeutet Rückschritt – das gilt insbesondere für die erfolgreiche Umsetzung von IT-Projekten. Umso wichtiger ist es, bereits heute an die neuen Entwicklungen von morgen zu denken. Aus diesem Grund ist **Forschung für uns ein wichtiger Baustein** im Innovationsprozess. Wir beteiligen uns in unterschiedlichen Konstellationen an (öffentlich geförderten) Forschungsprojekten, mit dem Ziel, neue Lösungswege zu finden und dadurch die Zukunft der Kunden und Kundinnen aktiv mitzugestalten.

Um unsere eigenen Marktanteile auszubauen und neue Branchen zu erschließen, bewerten wir gezielt neue Technologien hinsichtlich ihres Marktpotenzials und legen dabei großen Wert auf die intensive Vernetzung von Forschung, Lehre und Praxis. Dieses Vorgehen sorgt dafür, dass wir nicht nur unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten zur individuellen Weiterentwicklung bieten können, sondern uns bereits bei Studierenden als zukünftiger Arbeitgeber mit Perspektiven positionieren können. Gerade im Hinblick auf unsere Innovationskraft ist der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis essenziell. Die adesso SE hat 2016 deshalb einen **Hochschulbeirat** gegründet, der regelmäßig zusammenkommt, um über aktuelle wissenschaftliche und technologische Themen zu diskutieren. Eine intensive Kooperation findet vor allem auf regionaler Ebene zwischen den adesso-Geschäftsstellen und den beteiligten Professoren von insgesamt neun renommierten Hochschulen statt.

Darüber hinaus unterhalten wir zur systematischen Vertiefung dieses Know-how-Transfers ein **breites Expertennetzwerk** mit weiteren Hochschulen und Instituten, mit denen wir stetig aktuelles IT-Fachwissen austauschen, was sich letztlich auch in unserem Leistungsangebot widerspiegelt. Außerdem ist es uns dadurch möglich, einen nachhaltigen Bildungsauftrag zu verfolgen: Wir beschäftigen eine überdurchschnittliche Anzahl an Werkstudierenden und betreuen zahlreiche Abschlussarbeiten im Kontext der adesso-Tätigkeit.





UMWELT

Die Bewahrung einer intakten Umwelt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir selbstverständlich für uns als Unternehmen annehmen. Auch wenn die Geschäftstätigkeiten eines IT-Dienstleisters im Vergleich zum produzierenden Gewerbe einen eher geringen Einfluss auf den weltweiten Ressourcenverbrauch haben, beinhaltet unser ökologisches Nachhaltigkeitsverständnis einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen, die uns zur Verfügung stehen. Unsere gemessenen Verbräuche werden in Kapitel C1 (Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) und C3 (Klimarelevante Emissionen) aufgeführt. Die Entwicklung unseres CO₂-Verbrauchs seit 2018 wird dort ebenfalls aufgelistet.

C.1 | Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Wir berücksichtigen die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns in unseren Geschäftsentscheidungen und Betriebsabläufen. Dabei reflektieren wir unsere **Bestrebungen zur Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion** an neuen Entwicklungen und passen sie ggf. an.

Zu den natürlichen Ressourcen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in Anspruch nehmen, gehören insbesondere:

- > Energie in Form von Strom und Wärme
- > Wasser
- > Papier durch Ausdrücke von betrieblichen Dokumenten oder bei der Produktion von Geschäftspapieren wie dem Unternehmensmagazin
- > Fläche
- > Kraftstoff
- > Output von ausgedienter Hardware, Abfall sowie Emissionen

Es wurden nur Tochtergesellschaften und Standorte betrachtet, die im Jahr 2019 Teil der adesso Group in der D-A-CH-Region waren. Die adesso orange AG, die adesso orange Austria GmbH, die Reachbird solutions GmbH und die KIWI Consulting EDV-Beratung GmbH werden daher bei den Verbrauchswerten für Strom, Wasser und Wärme nicht betrachtet. Auch die e-Spirit AG ist hier nicht inkludiert, da keine Kennzahlen vorlagen.

Gemessen an ihren Anteilen gestalten sich die Verbräuche der wichtigsten Ressourcen wie folgt:

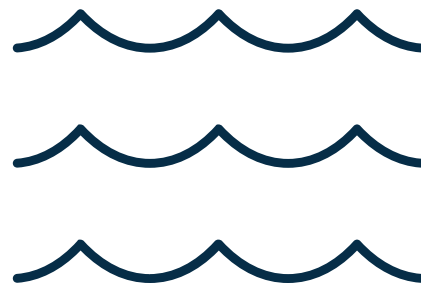
| Energieverbrauch 2019* | | | | | | |
|-------------------------------|------------------|-------------------------------------|--|----------------------|--|--|
| RESSOURCEN | Verbrauch [kWh] | Verbrauch pro Mitarbeitende/n [kWh] | Verbrauch pro Fläche [kWh/m ²] | CO ₂ [kg] | CO ₂ pro Mitarbeitende/n [kg] | Anteil an gesamten CO ₂ -Emissionen [%] |
| Strom (Strom-Mix) | 451.019 | 123 | 29 | 211.979 | 58 | 28 |
| Strom (erneuerbar) | 905.845 | 246 | 23 | 61.597 | 17 | 8 |
| Wärme (Gas) | 231.581 | 63 | 57 | 55.811 | 15 | 7 |
| Wärme (Fernwärme) | 1.203.253 | 327 | 54 | 359.773 | 98 | 47 |
| Wärme (Stromheizung) | 175.870 | 48 | 18 | 75.624 | 21 | 10 |
| Gesamt | 2.967.568 | 807 | 181 | 764.784 | 209 | 100 |

Unser CO₂-Emissionsfaktor für Strom-Mix beträgt 0,47 kg/kWh. Wir beziehen uns dabei auf eine **Quelle** des Umweltbundesamtes von 2021. Der CO₂-Emissionsfaktor für erneuerbare Energie lautet 0,068 kg/kWh. Auch in diesem Fall beziehen wir uns auf eine relevante **Quelle** des Umweltbundesamtes. Es wurde der Durchschnitt über alle CO₂-Äquivalente von erneuerbaren Energiequellen im Stromsektor gebildet. Wärme wird in unseren Geschäftsstellen durch die drei Energieträger Gas, Fernwärme und Stromheizung generiert.

Die jeweiligen CO₂-Emissionsfaktoren lauten demnach wie folgt:

- > Gas: 0,241 kg/kWh
- > Fernwärme: 0,299 kg/kWh
- > Stromheizung: 0,43 kg/kWh

Die Quelle des Umweltbundesamtes dazu lautet:
Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger, Tabelle 61.



Wenn Wasserkosten bekannt waren, wurden sie anhand des Bundeslandes und mithilfe der Seite <https://www.blitzrechner.de/wasserkosten/> geschätzt.

Bei fehlenden Angaben zu Verbräuchen oder Nebenkostenabrechnungen wurden vorliegende Energieausweise betrachtet und für andere fehlende Verbräuche wurden diese anhand von Durchschnittswerten der restlichen Geschäftsstellen, in Relation zur Fläche, geschätzt.

Die Faktoren sind:

- > Strom: 25,15 kWh/m²
- > Wärme: 55,87 kWh/m²
- > Wasser: 0,18 m³/m²

Wasserverbrauch 2019*:

| RESSOURCEN | Verbrauch [m ³] | Verbrauch pro Mitarbei- tende/n [m ³] | Verbrauch pro Fläche [m ³ /m ²] | CO ₂ [kg] | CO ₂ pro Mit- arbeitende/n [kg] |
|------------|--------------------------------|---|--|----------------------|--|
| Wasser | 8.507 | 2 | 0 | 2.977 | 1 |

* Da wir in unseren Geschäftsstellen Mieter sind, sind wir bei der Erhebung einiger Kennzahlen in diesem Bereich auf die Nebenkostenabrechnungen unserer Vermieterinnen und Vermieter angewiesen. Den vermietenden Unternehmen steht für die Erstellung der Abrechnung ein Zeitraum von zwei Jahren zu. Deshalb liegen uns zu diesem Zeitpunkt erst die Nebenkostenabrechnungen von 2019 und damit auch lediglich die Verbrauchswerte für Strom, Wasser und Wärme von unseren Geschäftsstellen 2019 vor. Darüber hinaus sind wir in einigen Geschäftsstellen nicht alleiniger Mieter, weshalb die Verbräuche anderer mietender Unternehmen die Berechnung beeinflussen können und unsere Kennzahlen dementsprechend nicht exakt angegeben werden können. An einigen Standorten gibt es keine gesonderte Nebenkostenabrechnung, sondern die Verbräuche werden pauschal über den geltenden Mietvertrag abgerechnet.

Der gewählte CO₂-Emissionsfaktor für Leitungswasser beträgt 0,35 kg/m³. Dabei beziehen wir uns auf die Studie „[Vergleich des CO₂-Fußabdrucks von Mineral- und Trinkwasser](#)“ der GUTCert Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH.

| Papierverbrauch 2021: | Verbrauch [kg] | Davon Recycling- papier [kg] | Verbrauch pro Mitarbei- tende/n [kg] | CO ₂ [kg] | CO ₂ pro Mitarbei- tende/n [kg] | Anteil an gesamten CO ₂ -Emissio- nen [%] | CO ₂ 2020 [kg] |
|-----------------------|-------------------|------------------------------------|--|----------------------|--|---|------------------------------|
| Druckerpapier A4 | 5.780 | 3.694 | 1 | 5.484 | 1 | 33 | 6.221 |
| Druckerpapier A3 | 36 | 25 | 0 | 33 | 0 | 0 | 172 |
| Handtuchpapier | 7.412 | 5.475 | 1 | 6.904 | 1 | 41 | 6.439 |
| Toilettenpapier | 4.487 | 2.759 | 1 | 4.276 | 1 | 26 | 3.614 |
| Gesamt | 17.715 | 11.953 | 3 | 16.697 | 3 | 100 | 16.446 |

Der Verbrauch hat sich zwar gesteigert, dies liegt aber auch an der Vergrößerung des Scopes des Nachhaltigkeitsberichts. Pro Kopf betrachtet, hat sich der Verbrauch um 1 kg verringert.

Um Ressourcen zu schonen und unseren **ökologischen Fußabdruck möglichst klein zu halten**, sind wir immer bestrebt, unser Handeln entsprechend anzupassen. Folgende Maßnahmen befinden sich dazu bereits in Umsetzung:

| | Inanspruchnahme | Maßnahmen |
|------------|---|---|
| Abfall | Büroabfälle: Papier, Reste von Verpflegung der Mitarbeitenden, ausgesonderte Hardware | <ul style="list-style-type: none"> > Mülltrennung > Sachgerechte Entsorgung von nicht wiederverwendbaren Ressourcen, z. B. Spende von ausgedientem Papier an KITAS > Weiterverkauf alter Hardware an einen spezialisierten Entsorger, der funktionsfähige Geräte aufbereitet und wieder in den Markt bringt und defekte fachgerecht entsorgt > Sammlung privater Handys der Mitarbeitenden für die Aktion „Handys für die Umwelt“ |
| Energie | Strom, Wärme | <ul style="list-style-type: none"> > Energiesparende Leuchtmittel > Schalter mit Bewegungssensoren > Umweltspezifische Sensibilisierung der Mitarbeitenden, unter anderem zum Thema Stand-by-Verbräuche > Ökostrom an fast allen Standorten > Geothermienutzung in der Unternehmenszentrale > Abschaltung der Klimatisierung in den Technikräumen |
| Fläche | Geschäftsflächen, Mieträume | <ul style="list-style-type: none"> > Geschäftsstelle Frankfurt nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) zertifiziert > Geschäftsstellen gut an ÖPNV-Netze angeschlossen |
| Emissionen | Indirekt: Büromittel, Zuliefernde, Lebensmittel Direkt: Dienstreisen | <ul style="list-style-type: none"> > Transportwege reduzieren (Wasserspender aufstellen, standortnahe Supermärkte für Lebensmittellieferungen) > Regionale Hersteller bevorzugen > Fair-Trade-Produkte beziehen, wie z. B. Kaffee > Nachhaltige Marken und Produkte bevorzugen > Achtsamer Umgang mit Materialien > Nutzung von 100-prozentigem Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ > Digitale Dokumentation der Jahresgespräche, so dass Papier eingespart und der Prozess für die Mitarbeitenden transparenter gestaltet wird > Digitale Reisekostenabrechnung > Moderne Laptops und Monitore bereitstellen, die den aktuellen Umweltstandards entsprechen und mit grünen Effizienzklassen und Umweltsiegeln zertifiziert sind > Kennzahlen des Fuhrparks erfassen und auswerten > Geeignete Verkehrsmittel empfehlen > Awareness-Aktionen für Mitarbeitende durch unsere bundesweite Teilnahme an „Mit dem Rad zur Arbeit“ und „Stadtradeln“ an den Standorten Dortmund und Köln sowie an einer vergleichbaren Aktion in der Schweiz mit dem Namen „bike to work“ > Fahrradkeller und weitere Abstellmöglichkeiten für Fahrräder bereitstellen > E-Tankstellen an den Geschäftsstellen in Dortmund, Paderborn, Potsdam und Stuttgart-Vaihingen > Planung von E-Tankstellen an acht weiteren adesso-Standorten > Ein rein elektrisches Fahrzeug im Firmenwagenpool der Dortmunder Geschäftsstelle |

C.2 | Ressourcenmanagement

Um unsere Ressourceneffizienz abseits der bereits umgesetzten Maßnahmen weiter zu optimieren, gibt es verschiedene Guidelines, die die Mitarbeitenden zu den Zielen und Maßnahmen informieren und sie zur Leistung eines eigenen Beitrags motivieren sollen. Diese Richtlinien behandeln beispielsweise Themen wie nachhaltige Beschaffung und Tipps für umweltbewussteres Verhalten im Alltag. Unser für 2021 ausgegebenes Ziel, einzelne Maßnahmen aus der Richtlinie des European Forum zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und ehrenamtlichen Projekten innerhalb der adesso SE zu implementieren, haben wir anteilig erreicht:

- > Sensibilisierung der Standortleitungen für vegane oder vegetarische Alternativen beim Catering sowie für Abfallreduktion im Zusammenhang mit Essensbestellungen
- > Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Aufgaben des European Forum und die Aufgaben des Umweltmanagement-Teams
- > Erstellung einer Checkliste für eine nachhaltige und einheitliche Ausstattung der Geschäftsstellen
- > Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie rund um das Thema Nachhaltigkeit

Unsere Ziele im Hinblick auf die Einsparung natürlicher Ressourcen sind in unterschiedliche Handlungsfelder gegliedert und haben ein gemeinsames übergeordnetes Ziel: **adesso zu einem CO₂-neutralen Unternehmen zu machen.**

In Bezug auf die von uns beanspruchte Energie ist das Ziel, diese ausschließlich aus regenerativen Quellen zu beschaffen. Aus diesem Grund sind die deutschen Geschäftsstellen der adesso SE (außer den GS Much, Stralsund und Walldorf) bereits seit 2018 in einem **Gesamt-Ökostromvertrag**. Zukünftig wird geprüft, inwieweit der Energieverbrauch von Rechenzentren auch mit Ökostrom abgebildet werden kann.

Im Jahr 2021 mussten wir gemäß § 8 des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchführen. Ziel des Energieaudits nach der Norm DIN EN 16247-1 ist, die eigenen Einsparpotenziale als Unternehmen besser zu kennen und gezielter ausschöpfen zu können. Um das zu erreichen, werden alle vier Jahre die wesentlichen Energieflüsse eines Unternehmens durch Auditorinnen und Auditoren erfasst und analysiert. Als Datenquelle nutzen diese dafür aktuelle Betriebsdaten. In einem Abschlussbericht werden die Ergebnisse zu wirtschaftlich effizienten Einsparpotenzialen und empfehlenswerten

Maßnahmen zusammengefasst. Es besteht keine Zertifizierungspflicht.

Durch Clusterbildung im Multi-Site-Verfahren wurden acht Geschäftsstellen der adesso SE (Paderborn, Hannover, Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Köln, Bonn und Much) ausgesucht, die vor Ort auditiert wurden. Im Anschluss wurden folgende Maßnahmen durch die Auditoren vorgeschlagen:

- > Austausch von Kompaktleuchtstofflampen
- > Austausch von Leuchtstoffröhren
- > Austausch von Halogenspots
- > Austausch einer Heizungspumpe
- > Austausch eines Kühlschranks

Wir möchten den Ausstoß von **CO₂-Emissionen durch die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden reduzieren**. Der Anteil an Remote Work wird erhöht und es werden weitere Geschäftsstellen zur Verkürzung der Arbeitswege eröffnet. Restriktive Reiserichtlinien sollen künftig der Buchung „sinnfreier“ inländischer Flüge entgegenwirken. Zusätzlich könnte eine Freigabe inländischer Flüge durch die Führungskraft erforderlich sein, mit dem Ziel, das Umdenken und Einbeziehen alternativer Reisemittel zu fordern. Sollte es doch zur Buchung inländischer Flüge kommen, weil es an Zeit oder Alternativen mangelt, könnte künftig eine Kompensationszahlung von der Organisationseinheit eingefordert und für die Finanzierung von Nachhaltigkeitsprojekten eingesetzt werden. Die Zahlung soll nach einem erhöhten Faktor erfolgen und beispielsweise das 1,5-Fache der Flugkosten betragen.

Umweltfreundlichere Alternativen wie Elektroautos sowie Car- und Bike-Sharing bieten eine Alternative zum PKW und sollen künftig verstärkt genutzt werden. Die Förderung eines Monatstickets für den ÖPNV wird an mehreren Standorten angeboten. Diese Möglichkeit ist stark von den lokalen Gegebenheiten abhängig, wird aber beispielsweise am Standort Berlin bereits umgesetzt: Mitarbeitende zahlen nur 37,5 Prozent des Fahrpreises für die Strecke zwischen ihrem Wohnort und dem Büro. Um die Umweltbelastung durch unseren Fuhrpark zu verringern, ist aktuell ein Konzept in Erarbeitung.

Zur **Senkung des Stromverbrauchs** werden ausschließlich Elektrogeräte mit grüner Energieverbrauchskennzeichnung oder einem Umweltsiegel angeschafft. Es werden mehr LEDs und Bewegungsmelder eingesetzt und bei der Beleuchtung wird zusätzlich auf die Entkopplung von LED und Bewegungsmeldern geachtet.

Zur **Senkung des Papierverbrauchs** werden alle Drucker auf doppelseitigen Schwarzweißdruck voreingestellt und das automatische Umschalten in den Energiesparmodus wird aktiviert. Papiererzeugnisse, insbesondere mit hohen Auflagen wie unser Geschäftsbericht oder das Mitarbeitermagazin „Extrablatt“, werden fast ausschließlich auf 100-prozentigem Recyclingpapier produziert, teilweise ist das Papier zusätzlich mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ ausgezeichnet. Die Reisekostenabrechnungen wurden in 2021 digitalisiert, dadurch fallen das Ausdrucken und der Versand von Belegen weg und der Papierverbrauch wird zusätzlich reduziert.

Für 2021 war es unser Ziel, den Anteil an Recyclingpapier zu erhöhen, um den Anteil an Frischfaserpapier zu senken. Dieses Ziel konnten wir durch die Richtlinie des Umweltmanagement-Teams zur verpflichtenden Nutzung von Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ zu diesen Anteilen erreichen: In Bezug auf unseren gesamten Papierverbrauch haben wir 2021 **zu 67 Prozent Recyclingpapier eingesetzt**. 2020 waren es noch nur 50 Prozent. Zudem tragen 95 Prozent unserer Papiererzeugnisse ein Umweltsiegel, 72 Prozent das EU Ecolabel und 28 Prozent tragen ein FSC-Siegel. Zusätzlich tragen 55 Prozent das Umweltzeichen „Blauer Engel“. Das ist ein herausragender Anstieg im Vergleich zum Vorjahr, in dem nur 29 Prozent des verwendeten Papiers mit dem „Blauen Engel“ zertifiziert waren. Seit 2020 erfassen wir die Umweltsiegel des Papiers, weshalb uns diesmal erstmals ein Vergleich zum Vorjahr möglich ist. Durch die Nutzung von Recyclingpapier entstehen rund 60 Prozent weniger Energie- und bis zu 70 Prozent weniger Wasserverbrauch bei der Erstellung unserer Papiererzeugnisse, weshalb wir dieses Ziel für 2022 erneut aufrufen.

Bei den Verbrauchsmaterialien im Büro- und Sanitärbereich wird ebenfalls auf **nachhaltige Alternativen** umgestellt und alle Geschäftsstellen werden dementsprechend ausgestattet. Dazu zählen Büromaterialien wie Notizblöcke, Haftnotizen und Druckerpapier, Sanitärmaterialien wie Toilettenpapier und Reinigungstücher sowie Versandutensilien wie Paketband und Klebestifte. Briefumschläge und Versandtaschen müssen ebenfalls das **Umweltsiegel „Blauer Engel“** tragen. Die Richtlinie gibt vor, dass beim Einkauf umweltzertifizierte Produkte zu bevorzugen sind und diese möglichst in größeren Verpackungseinheiten bestellt werden sollen, um Verpackungen und Transportwege zu reduzieren. Konkret ist eine Umweltzertifizierung bei Kalendern und Notizbüchern vorgeschrieben. Whiteboard-Reiniger dürfen kein Treibgas enthalten und alle Materialien sollen wiederverwendet werden. Die Sanitärräume sollen mit **papiersparenden** Handtuchspendern und Armaturen mit **wassersparenden** Perlatoren ausgestattet sein. Umweltzertifizierte Reinigungs- und Spülmittel sowie Seifen, die das Wasser nicht verunreinigen, sind in den Küchen und Sanitärräumen vorgeschrieben.

Bei den zur Verfügung gestellten Lebensmitteln wird verstärkt auf **regionale, saisonale und Fair-Trade-Produkte** sowie auf das Angebot von veganen und vegetarischen Alternativen bei Events geachtet. Außerdem stehen leitungsgebundene Wasserspender zur Reduzierung von Verpackungsmaterialien sowie zur Einsparung von CO₂-Emissionen durch Wegfall der Transportwege im Fokus unserer Bemühungen. Für Standorte, an denen leitungsgebundene Wasserspender nicht möglich sind, soll auf regionale Mehrwegflaschensysteme zurückgegriffen werden.



Durch die Nutzung von Recyclingpapier entstehen rund 60 Prozent weniger Energie- und bis zu 70 Prozent weniger Wasserverbrauch bei der Erstellung unserer Papiererzeugnisse, weshalb wir dieses Ziel für 2022 erneut aufrufen.

C.3 | Klimarelevante Emissionen

Wir haben die Erhebung der erforderlichen Kennzahlen weiter standardisiert, dadurch konnte die Qualität und Quantität der Kennzahlen erhöht werden. Das ökologische Profil konnte insgesamt vervollständigt werden und gewinnt dadurch an Aussagekraft.

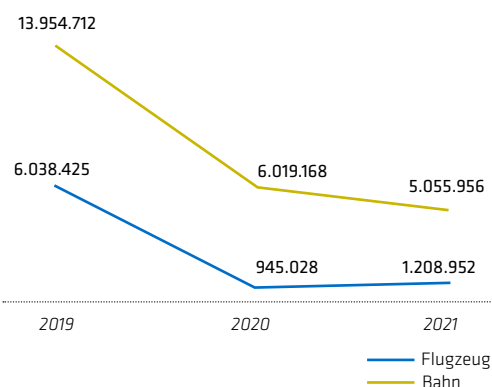
Mobilität: Fußabdruck sukzessive minimieren

Neben dem Energieverbrauch, der bei einem IT-Unternehmen aus offensichtlichen Gründen höher ist, sind umweltbelastende Faktoren in unserem Geschäft vor allem auch auf unsere **Dienstreisen und unsere Firmenwagenflotte** zurückzuführen.

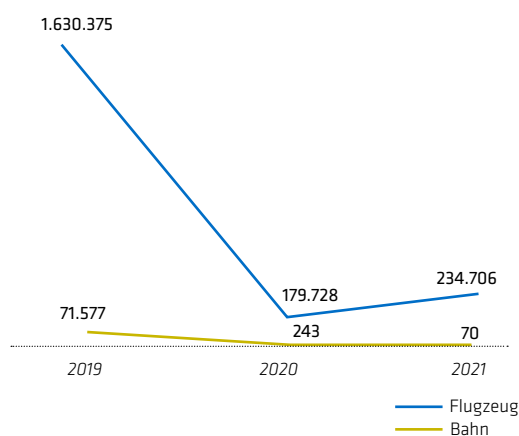
2021 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der adesso Group in der D-A-CH-Region beispielsweise 1,2 Millionen Kilometer mit dem Flugzeug und fünf Millionen Kilometer mit der Bahn zurückgelegt. Im Vergleich zu 2019 und zum durch das Beschäftigtenwachstum erwarteten Anstieg fallen die zurückgelegten Flug- und Bahnkilometer jedoch gering aus, auch wenn sie im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen sind. Der Grund dafür ist nach wie vor die Corona-Pandemie. Insbesondere die damit verbundenen New-Work-Modelle führen dazu, dass persönliche Treffen reduziert werden sowie Absprachen und Meetings verstärkt remote abgehalten werden.

Trotzdem bleibt es unser Ziel, die Reisetätigkeiten mittels Flugverkehr in den nächsten Jahren zu reduzieren und weiter **vermehrt auf die Schiene umzusteigen**, denn die Deutsche Bahn setzt im Fernverkehr und seit 2020 auch im Nahverkehr 100 Prozent Ökostrom ein und vermeidet durch den Einsatz erneuerbarer Energien direkte Emissionen.

STRECKENKILOMETER



CO₂-EMISSIONEN IN KG



Vergleich Flug- und Bahnkilometer pro Mitarbeitende/n inklusive CO₂-Ausstoß

| | | 2021 | 2020* | 2019* |
|--|----------|------|-------|-------|
| Strecke pro Mitarbeitende/n [km] | Flugzeug | 225 | 248 | 1.705 |
| | Bahn | 940 | 1.578 | 3.939 |
| CO ₂ pro Mitarbeitende/n [kg] | Flugzeug | 44 | 47 | 460 |
| | Bahn | 0 | 0 | 20 |

* Die Kennzahlen wurden für 2019 und 2020 auf Basis der durchschnittlichen Mitarbeiterjahreszahlen neu berechnet. Daher stimmen die Kennzahlen dieser beiden Jahre nicht mit den Zahlen in den vorherigen CSR-Berichten überein.

Unser Fuhrpark umfasste am 31.12.2021 insgesamt 709 Fahrzeuge, was einem **Plus von 58 Fahrzeugen** gegenüber 2020 entspricht. Der Fuhrpark setzte sich wie folgt zusammen:

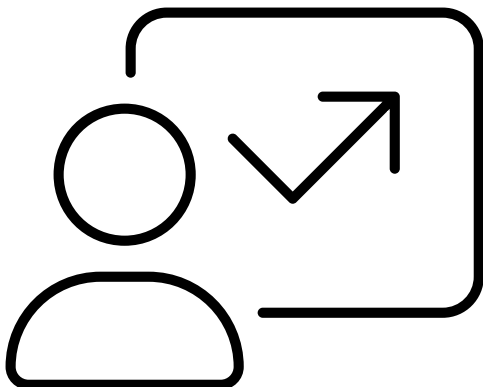
| | Anzahl | Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß laut Hersteller [g/km] |
|-----------------|--------|--|
| Diesel | 640 | 160 |
| Benzin | 8 | 174 |
| Hybrid (Diesel) | 11 | 46 |
| Hybrid (Benzin) | 41 | 66 |
| Elektro | 9 | 0 |

Die Tendenz ist deutlich besser, als es die Zahlen vermuten lassen, da einige Fahrzeuge noch nicht ausgeliefert werden konnten, bei ihnen jedoch ein hoher Anteil an Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen vorliegt. Aktuell in Bestellung sind insgesamt 196 Fahrzeuge, davon 102 Dieselfahrzeuge, zwei Benziner, 64 Hybridfahrzeuge und 28 Elektrofahrzeuge.

Die Effizienzklassen setzen sich nach dem WLTP-Verfahren, dem gültigen EU-Standard, wie folgt zusammen:

| EFFIZIENZKLASSE | A+ | A | B | C | D | E | F | G | Gesamt |
|--|-----|-----|-----|---|------|---|------|---|--------|
| Anzahl 2021 | 203 | 376 | 115 | 6 | 4 | 2 | 3 | 0 | 709 |
| Anteil 2021 [%] | 29 | 53 | 16 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Anzahl 2020 | 133 | 384 | 123 | 6 | 2 | 2 | 1 | 0 | 651 |
| Entwicklung Anzahl Fahrzeuge 2020/2021 [%] | +53 | -2 | -7 | 0 | +100 | 0 | +200 | 0 | +9 |

Bei Erarbeitung eines Konzepts zur CO₂-Reduktion innerhalb unseres Fuhrparks haben wir festgestellt, dass die Angabe der Effizienzkategorie keine Aussage über die Höhe des ausgestoßenen CO₂ beinhaltet und demnach wenig aussagekräftig ist. Wir sind weiterhin dabei, ein Konzept zu entwickeln, das unseren Mitarbeitenden beispielsweise Anreize gibt, einen **CO₂-armen Firmenwagen** zu bestellen und von Fahrzeugen mit hohen Emissionswerten abzusehen. Zusätzlich soll **spritsparendes Fahren** gefördert und die Nutzung von alternativen Fortbewegungsmitteln (ÖPNV, Fahrrad) attraktiver gemacht werden.



Die gefahrenen Kilometer und der Kraftstoffverbrauch (jeweils inkl. Privatnutzung) verteilen sich dabei wie folgt:

| | Strecke [km] | Verbrauch [Liter] | Verbrauch [Liter]/100 km | Verbrauch [kWh] | Verbrauch [kWh]/100 km |
|-----------------|--------------|-------------------|--------------------------|-----------------|------------------------|
| Diesel | 12.208.640 | 887.762 | 7 | 0 | 0 |
| Benzin | 155.314 | 14.262 | 9 | 0 | 0 |
| Hybrid (Diesel) | 170.919 | 10.440 | 7 | 1.384 | 1 |
| Hybrid (Benzin) | 445.471 | 31.235 | 7 | 4.219 | 1 |
| Elektro* | 96.698 | 0 | 0 | 1.245 | 1 |

* Die Verbräuche der Elektrofahrzeuge sind unvollständig, da bei einem Ladevorgang nicht vorab der Kilometerstand abgefragt wird. Die Kilometerangabe der Elektrofahrzeuge wurde daher anhand des kWh-Verbrauchs der Tankkarten sowie anhand von Werten anderer Dienstleistungen errechnet.

Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß in g/km wird anhand der Herstellerangaben berechnet, die Strecke, der Verbrauch sowie der Verbrauch pro 100 Kilometer werden mithilfe der Kilometerstände und Tankangaben der Mitarbeitenden berechnet. Eine Ausnahme stellen dabei die Elektrofahrzeuge dar. Da die Angabe dieser Kennzahlen manuell und eigenständig durch die Mitarbeitenden getätigt wird, ist sie fehleranfällig und nur bedingt aussagekräftig. Erstmals wurden in 2021 daher fehlende Kilometerstände anhand der Betankung geschätzt. Als Berechnungsgrundlage galt dabei: Benzin/Hybrid (Benzin) = 7,7 Liter/100 km, Diesel/Hybrid (Diesel) = 7 Liter/100 km, Elektro = 15 kWh/100 km.

Der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken, was allerdings an den geschätzten Kilometerangaben liegen kann. Weiterhin gilt daher die Aufforderung an die Mitarbeitenden, bessere und korrektere Angaben zu ihren Verbräuchen zu machen. Trotzdem konnten wir in 2021 die Qualität der Datenbasis erneut optimieren und damit eine bessere Aussagekraft erzielen.

Mithilfe des CO₂-Rechners von Quarks haben wir die CO₂-Emissionen entsprechend dem Treibstoffverbrauch ermittelt, demnach gilt dafür der Faktor 2,78 kg/Liter für Benzin sowie 3,17 kg/Liter für Dieselfahrzeuge.

CO₂-Emissionen nach Treibstoffverbrauch

| | | 2021 | 2020 | Entwicklung im Jahresvergleich |
|--------|-------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|
| Diesel | Treibstoffmenge [Liter] | 898.203 | 903.538 | -1 % |
| | CO ₂ [kg] | 2.847.303 | 2.864.217 | -1 % |
| Benzin | Treibstoffmenge [Liter] | 45.497 | 8.016 | +468 % |
| | CO ₂ [kg] | 126.482 | 22.285 | +468 % |
| Strom | Lademenge [kWh] | 6.848 | n. a. | n. a. |
| | CO ₂ [kg] | 466 | n. a. | n. a. |

Mietwagen

Für die Anmietung von Leihfahrzeugen durch unsere Mitarbeitenden hat adesso in 2021 erstmals drei Reports mit Kennzahlen erhalten und diese im Hinblick auf die zurückgelegte Strecke und die CO₂-Emissionen in den Bericht einfließen lassen. Mietfahrzeuge können Mitarbeitende mieten, die keine bzw. nur wenige Dienstfahrten unternehmen und aufgrund dessen keinen eigenen Dienstwagen besitzen. Zusätzlich muss für die Anmietung begründet werden, warum eine Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht in Frage kommt. Mietwagen können sowohl für die Kurzzeitmiete als auch für die Langzeitmiete (mehrmonatige Mietdauer) genommen werden. adesso arbeitet in diesem Zusammenhang mit drei verschiedenen Dienstleistenden zusammen. Die Kennzahlen von 2019 und 2020 beziehen sich auf die adesso Group Deutschland, die adesso Schweiz AG sowie die zu diesem Zeitpunkt zugehörige e-Spirit AG. Die Kennzahlen von 2021 beziehen sich auf die adesso Group Deutschland, die adesso Schweiz AG sowie die nun zugehörige adesso orange AG, jedoch nicht mehr auf die e-Spirit AG, die seit 2021 nicht mehr Teil der adesso Group ist.

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------|---------|-----------|-----------|
| Strecke [km] | 636.907 | 1.306.878 | 2.780.980 |
| CO ₂ [kg] | 81.126 | 157.626 | 373.705 |

Bewertung von Treibhausgas-Emissionen

Bei der Zuordnung der CO₂-Emissionen orientieren wir uns in der kompletten Unternehmensgruppe an den **Scopes des Greenhouse Gas Protocol** (GHG):

- > Scope 1: direkte Emissionen; dazu zählen z. B. Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen oder Emissionen von Kältemitteln.
Da wir selbst nicht Eigentümer oder Betreiber der in den Gebäuden vorhandenen Heizungsanlagen sind, ist keine direkte Beeinflussbarkeit gegeben. Deshalb handelt es sich nicht um direkte Emissionen im Sinne des Scope 1 GHG.
- > Scope 2: indirekte Emissionen; hierzu zählen alle Treibhausgas-Emissionen (THG) aus dem Verbrauch von Energie wie Strom oder Fernwärme.
Die aus dem Wärme- bzw. Gasverbrauch resultierenden Emissionen wurden dem Scope 2 zugeordnet, da die direkte Beeinflussbarkeit (ähnlich wie bei Fernwärme) fehlt, wenngleich die Emissionen an den Standorten anfallen.
- > Scope 3: vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette; zur vorgelagerten Wertschöpfungskette zählen gekaufte Waren und Dienstleistungen, Produktionsmittel und Anlagengüter, kraftstoff- und energiebezogene Emissionen, vorgelagerter Transport und Vertrieb, Abfallaufkommen, Geschäftsreisen, Berufsverkehr der Mitarbeitenden und Leasinggegenstände der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette gehören der nachgelagerte Transport und Vertrieb, die Weiterverarbeitung verkaufter Zwischenprodukte, der Gebrauch und die Entsorgung verkaufter Produkte, Leasinggegenstände der nachgelagerten Wertschöpfungskette, Franchise-Betrieb und Investitionen.
In Scope 3 (vorgelagert) erheben wir Kennzahlen zu Wasser, Papier, Flugreisen, Bahnreisen, Mietwagennutzung, Treibstoff und Elektrobetankung.



Die Verteilung der Emissionen innerhalb der Scopes stellte sich folgendermaßen dar:

| SCOPE | Aspekt | Einheit | Verbrauch | CO ₂ [kg] | Anteil an ges. CO ₂ -Emissionen [%] |
|------------------|------------------|----------|-----------|----------------------|--|
| 1 | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Strom* | kWh | 1.356.864 | 273.576 | 7 |
| | Wärme* | kWh | 1.610.704 | 491.208 | 12 |
| 3 (vorgelagert) | Wasser* | m³ | 8.507 | 2.977 | 0 |
| | Papier | kg | 17.715 | 16.697 | 0 |
| | Flugzeug | km | 1.208.952 | 234.706 | 6 |
| | Bahn | km | 5.055.956 | 70 | 0 |
| | Mietwagen | km | 636.907 | 81.126 | 2 |
| | Treibstoff | Liter | 943.700 | 2.973.785 | 73 |
| | Elektrobetankung | kWh | 6.848 | 466 | 0 |
| 3 (nachgelagert) | - | - | 0 | 0 | 0 |
| 1-3 | Gesamt | - | - | 4.074.611 | 100 |

Alle mit * gekennzeichneten Werte beziehen sich auf das Jahr 2019, alle anderen Werte beziehen sich auf 2021.

Entsprechend unserer Zielvereinbarung steht die **Reduzierung der THG-Emissionen** stets im Fokus unserer Bemühungen und wird bei der Einführung neuer und der Umsetzung bestehender Maßnahmen (siehe Kapitel „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“) stets einbezogen.

CO₂-Fußabdruck 2019 adesso Group D-A-CH-Region

| SCOPE* | Aspekt | Einheit | Verbrauch | Verbrauch pro Kopf | CO ₂ [kg] | CO ₂ pro Kopf [kg] | CO ₂ 2018 [kg] |
|------------|--------------------------|----------|------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 2 | Strom (Strom-Mix) | kWh | 451.019 | 123 | 211.979 | 58 | 246.953 |
| | Strom (erneuerbar) | kWh | 905.845 | 246 | 61.597 | 17 | 34.750 |
| | Wärme (Gas) | kWh | 231.581 | 63 | 55.811 | 15 | 56.034 |
| | Wärme (Fernwärme) | kWh | 1.203.253 | 327 | 359.773 | 98 | 348.685 |
| | Wärme (Stromheizung) | kWh | 175.870 | 48 | 75.624 | 21 | 42.021 |
| 3 | Wasser | m³ | 8.507 | 2 | 2.977 | 1 | 7.195 |
| | Druckerpapier A4 | kg | 7.319 | 2 | 7.568 | 2 | 4.670 |
| | Druckerpapier A3 | kg | 343 | 0 | 350 | 0 | 38 |
| | Handtuchpapier | kg | 4.057 | 1 | 4.265 | 1 | 3.956 |
| | Toilettenpapier | kg | 4.651 | 1 | 3.864 | 1 | 1.450 |
| | Flugzeug Geschäftsreisen | km | 6.038.425 | 1.705 | 1.630.375 | 460 | 228.466 |
| | Flugzeug Seminarfahrt | km | 3.867.944 | 1.092 | 1.044.345 | 295 | 0 |
| | Bahn | km | 13.954.712 | 3.939 | 71.577 | 20 | 54.188 |
| | Mietwagen | km | 2.780.980 | 728 | 373.705 | 98 | n. a. |
| | Diesel | Liter | 1.108.364 | 313 | 3.513.514 | 992 | 3.045.080 |
| | Benzin | Liter | 19.075 | 5 | 53.029 | 15 | 57.140 |
| 2-3 | Gesamt | - | - | - | 7.470.352 | 2.093 | 4.130.624 |

* Scope 1 und Scope 3 nachgelagert entfallen.

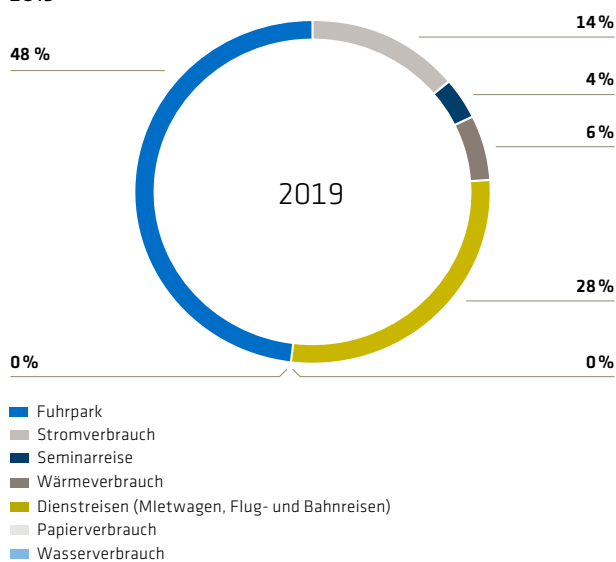
Bei den Pro-Kopf-Angaben wurden Durchschnittszahlen von 2019 angegeben, wobei folgende Gesellschaften wie folgt berücksichtigt wurden:

- > Energie und Nebenkosten: adesso Group in der D-A-CH-Region ohne e-Spirit AG und Gesellschaften, die innerhalb des Jahres 2021 Teil der adesso Group geworden sind
- > Papier, Fuhrpark und Dienstreisen: adesso Group Deutschland inklusive der e-Spirit AG, ohne Gesellschaften, die innerhalb des Jahres 2021 Teil der adesso Group geworden sind
- > Mietwagen: adesso Group Deutschland, adesso Schweiz AG und e-Spirit AG ohne Gesellschaften, die innerhalb des Jahres 2021 Teil der adesso Group geworden sind

Fuhrpark und Dienstreisen bildeten mit 5,6 Tonnen 2019 den größten Anteil der gesamten CO₂-Emissionen der adesso Group. Wenn man die Reisetätigkeiten vor der Pandemie betrachtet, ist das nicht verwunderlich.

Insgesamt ist der CO₂-Verbrauch beim Energie- und Wasserverbrauch 2019 im Vergleich zum Vorjahr von 736 Tonnen auf 767 Tonnen gestiegen, das liegt daran, dass adesso Austria GmbH und die adesso Schweiz AG mit knapp 71 Tonnen Verbrauch hinzukamen. Die adesso Group Deutschland hingegen liegt mit 697 Tonnen erneut unter dem Vorjahreswert, obwohl in 2019 fünf neue Standorte eröffnet wurden. Das liegt vermutlich an der Umstellung auf Ökostrombelieferung innerhalb der adesso SE.

ANTEILE VERBRAUCHSBEZOGENER CO₂-EMISSIONEN IN 2019



C.4 | Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Mit dem „EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (EU-Action Plan on Sustainable Finance) hat sich die Europäische Union (EU) zum Ziel gesetzt, Kapitalströme in nachhaltige Investitionen zu lenken. In diesem Rahmen ist die EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden Taxonomie-VO) inkl. delegierter Rechtsakte veröffentlicht worden. Ziel der EU-Taxonomie ist es, ein einheitliches EU-Klassifizierungssystem für nachhaltige Unternehmenstätigkeiten zu schaffen und so Investitionen in ökologisch nachhaltige Tätigkeiten zu fördern. Als ökologisch nachhaltig gelten Wirtschaftsaktivitäten, die u.a. einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung mindestens eines der folgenden sechs Umweltziele leisten:

1. Klimaschutz,
2. Anpassung an den Klimawandel,
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen,
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft,
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Die EU-Kommission hat bisher für die beiden Umweltziele – Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel – Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten im Sinne der EU-Taxonomie veröffentlicht, in sogenannten delegierten Rechtsakten. Diese enthalten Beschreibungen von potenziell nachhaltigen Tätigkeiten, den sogenannten taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten. Zusätzlich sind auch technische Bewertungskriterien enthalten, auf Grund dessen künftig die Taxonomiekonformität bestimmt wird. Für das Geschäftsjahr 2021 ist lediglich die Taxonomiefähigkeit zu bestimmen.

Die adesso Group veröffentlicht gemäß § 315b Absatz 3 HGB einen gesonderten nicht-finanziellen Konzernbericht und ist daher für das Geschäftsjahr 2021 gemäß Artikel 8 der Taxonomie-VO erstmalig verpflichtet über die ersten beiden Klimaziele, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, zu berichten. Im Rahmen dessen wird im Folgenden der Anteil des Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2021 berichtet, die gemäß der Taxonomie-VO berichtspflichtig sind. Daraufaufgehend wird beschrieben wie die relevanten Wirtschaftsaktivitäten identifiziert und

die entsprechenden EU-Taxonomie Leistungsindikatoren ermittelt wurden.

Die Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group

Die Analyse der Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group basiert auf den Tätigkeiten, mit denen Umsatzerlöse mit Dritten generiert und gemäß IFRS 15 bilanziert werden. Somit definiert die adesso Group als herstellerunabhängiger IT-Dienstleister die Beratung und die Softwareentwicklung als ihre Kerngeschäftstätigkeiten.

Es wurde eine detaillierte Analyse durchgeführt und geprüft, ob die Aktivitäten der adesso Group als IT-Dienstleistungsunternehmen gemäß des delegierten Rechtsaktes für die ersten beiden Klimaziele als taxonomiefähig zu klassifizieren sind.

Dieser delegierte Rechtsakt konzentriert sich auf Wirtschaftsaktivitäten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Abschwächung des Klimawandels zu erreichen.

Das Management der adesso SE ist zu dem Schluss gekommen, dass die Geschäftstätigkeiten nicht unter den delegierten Rechtsakt für die ersten beiden Klimaziele fallen und folglich nicht taxonomiefähig sind. Eine mögliche Schlussfolgerung ist, dass die adesso Group mit ihren Kerngeschäftstätigkeiten nicht als relevanter Ursprung von Treibhausgasemissionen identifiziert wird.

Taxonomie Leistungsindikatoren

Gemäß der Taxonomie-VO sind die folgenden drei Leistungsindikatoren (Key Performance Indicator „KPI“) im Rahmen der Berichtspflicht darzulegen: Umsatzerlöse, CapEx und OpEx. Für den Berichtszeitraum 2021 müssen diese KPIs bezogen auf die taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten veröffentlicht werden.

Da die Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group als IT-Dienstleistungsunternehmen bisher nicht unter den delegierten Rechtsakt der ersten beiden Klimaziele fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten am Konzernumsatz 0%. Folglich sind auch die Investitions- und Betriebsausgaben, die mit diesen Aktivitäten verbunden sind, nicht taxonomiefähig.

Darüber hinaus umfassen die berichtspflichtigen Investitions- und Betriebsausgaben auch solche, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschafts-

aktivitäten und einzelnen Maßnahmen, durch die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Nachfolgend die Angaben zu den EU-Taxonomie Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2021:

| | Summe in Mio. € | Anteil der taxonomie- fähigen Wirtschaftstätigkeiten [%] | Anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten [%] |
|---------------------------------|-----------------------|---|---|
| Umsatzerlöse | 678 | 0 | 100 |
| Investitionsausgaben (CapEx) | 110 | 73 | 27 |
| Betriebsausgaben (OpEx) | 3 | 0* | 100 |

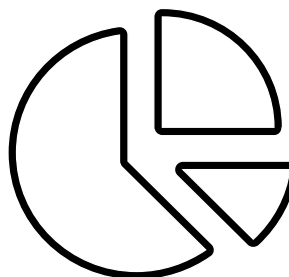
*Gemäß des Anhang I des Artikel 8 der Taxonomie-VO, nimmt adesso die Erleichterungsvorschrift des Abschnitt 1.1.3.2 in Anspruch und wendet diese auf den taxonomiefähigen OpEx an.

Die Spezifikation der drei berichtspflichtigen KPIs wird in Übereinstimmung mit Anhang I des Artikel 8 der Taxonomie-VO gemacht. Wir bestimmen die taxonomiefähigen KPIs gemäß den gesetzlichen Anforderungen, die im Folgenden näher beschrieben sind:

Umsatzerlöse

Der taxonomiefähige Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen, einschließlich immaterieller Güter, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (Zähler) verbunden sind, dividiert durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf dem konsolidierten Nettoumsatz gemäß IAS 1.82(a) und kann der Konzerngewinn- und Verlustrechnung des Konzernabschlusses entnommen werden. Weitere Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen für den konsolidierten Nettoumsatz befinden sich in Textziffer 8.1 des Konzernanhangs.

Für den Zähler konnten keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten identifiziert werden.





Investitionsausgaben (CapEx)

Der CapEx-KPI ist definiert als taxonomiefähiger CapEx (Zähler) dividiert durch die Gesamtinvestitionen, CapEx (Nenner). Bezüglich des Zählers gilt Folgendes:

- > Die Gesamtinvestitionen umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich derjenigen, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen ergeben, sowie ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts. Es werden die Zugänge zum Anlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16) erfasst.
- > Zugänge, die sich aus Unternehmenszusammenschlüssen (IFRS 3) ergeben, sind ebenfalls enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht im CapEx enthalten, da er gemäß IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist. Weitere Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf die Investitionen sind in den Textziffern 8.4 und 8.7 des Konzernanhangs zu finden.
- > Die Gesamtinvestitionen können den Textziffern 9, 10 und 36 des Konzernanhangs entnommen werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat die adesso Group keine Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert.

Erläuterungen zum CapEx Zähler

Die adesso Group hat keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten identifiziert. Daher werden gemäß der Definition der EU-Taxonomie im CapEx Zähler kein CapEx, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, der mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden ist, erfasst.

Infolgedessen erfasst die adesso Group ausschließlich den

jeweiligen CapEx, der im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und Einzelmaßnahmen, die es bestimmten Zieltätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm durchgeführt zu werden oder zu Treibhausgasreduktion zu führen, steht.

Im Folgenden sind diese im Wesentlichen zusammengefasst:

| BESCHREIBUNG DER INDIVIDUELL TAXONOMIEFÄHIGEN KOSTEN/MASSNAHMEN | Wirtschaftsaktivität |
|---|---|
| Fahrzeuge des Fuhrparks (inkl. Leasingfahräder) | 3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien |
| Erwerb von Gebäuden (inkl. des Nutzungsrechts aus einem Mietvertrag für ein Gebäude oder Büroeinheiten) | 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden |

Betriebsausgaben (OpEx)

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiefähiger OpEx (Zähler) dividiert durch den Gesamt-OpEx, der sich aus dem Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie zusammensetzt (Nenner). Bezüglich des Zählers wird auf die nachstehenden Erläuterungen verwiesen.

Die Betriebsausgaben gemäß der Definition der EU-Taxonomie sind im Wesentlichen Ausgaben für nicht aktivierte Leasingverhältnisse, Instandhaltung-, Wartungs- und Reparaturkosten und Ausgaben für Gebäudereinigungen. Diese belaufen sich für das Geschäftsjahr 2021 auf rund 2,8 Mio. € und sind in Bezug auf die Gesamtausgaben der adesso Group damit nicht wesentlich. Dementsprechend gibt es im Sinne der EU-Taxonomie keine wesentlichen Betriebsausgaben mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten. Für das Geschäftsjahr 2021 hat die adesso Group keine Betriebsausgaben im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert.



GESELLSCHAFT

Die sozialen Themen der Nachhaltigkeit haben für uns eine ebenso große Bedeutung wie die ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Allem voran liegen uns unsere Mitarbeitenden am Herzen und damit einhergehend ihre Rechte und die Förderung von Chancengerechtigkeit, Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Einhaltung geltender Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung sind für uns selbstverständlich.

D.1 | Arbeitnehmerrechte

Wir halten uns an das Recht auf Versammlungs-, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie an relevante Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen. Die freie Berufswahl sowie das Recht auf Erholung und regelmäßigen bezahlten Urlaub sind bei uns fest verankert. Das bezieht sich auf die gesamte adesso Group. Wir achten alle **Grundprinzipien der ILO-Arbeitsnormen** – bei der adesso Group gibt es weder Zwangs- noch Kinderarbeit, ebenso wenig wie Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Im Rahmen von **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit** gehen unsere Maßnahmen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Das Thema wird bei uns durch regelmäßige schriftliche Unterweisungen von den Sicherheitsbeauftragten an die Mitarbeitenden herangetragen. Dabei geht es unter anderem darum, über das richtige Verhalten bei Feuer, Evakuierung oder bei Unfällen zu informieren. Es wird darauf hingewiesen, wie bei einem Arbeitsunfall vorzugehen ist und welche Maßnahmen man im Falle von psychischer Belastung am Arbeitsplatz ergreifen kann. Auch stehen Formulare und Ansprechpersonen bereit und die geltenden Gesetze und Vorschriften sind einsehbar. An allen Standorten stehen **ausgebildete Ersthelferinnen und Ersthelfer** zur Verfügung und wir bieten regelmäßige Ersthelfer-Trainings zur Auffrischung an. In der Unternehmensgruppe kam es 2021 insgesamt zu 25 Arbeitsunfällen, wovon 13 meldepflichtig waren. In unseren Geschäftsstellen sind in diesem Jahr insgesamt sieben Einträge im Verbandsbuch dokumentiert worden.

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------|--------|-------|-------|
| Anzahl Arbeitsunfälle | 25 | 12 | 47 |
| Anzahl meldepflichtige Unfälle | 13 | 6 | 25 |
| Anzahl Einträge ins Verbandsbuch | 7 | 14 | n. a. |
| Anzahl Krankheitstage* | 40.481 | n. a. | n. a. |

* Die Krankheitstage beziehen sich auf alle Arten der Abwesenheit: Krankmeldungen mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kind-krank-Meldungen sowie Krankmeldungen ohne Entgelt.

Für uns als dynamisches Unternehmen wird Gesundheitsprävention ein immer wichtigeres Thema. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch **vielfältige Zusatzleistungen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Dazu zählen die Bereitstellung der kostenfreien gesunden Snacks an den Standorten und die Förderung von gemeinsamen Sportaktivitäten, beispielsweise durch das Angebot einer aktiven Mittagspause mit Lockerungsübungen für Nacken und Schulter,

sowie die Zuschüsse für die Mitgliedschaft in Sportvereinen. Des Weiteren statten wir unsere Arbeitsplätze nach den gesetzlichen Anforderungen aus. Bei entsprechendem Bedarf stellen wir beispielsweise individuelle Möbel und eine ergonomische Ausstattung zur Verfügung. An einigen Standorten finden regelmäßige Rücken- und Yogatrainings statt. Weil die mentale Gesundheit ebenso wichtig ist wie die physische, haben wir unser Angebot rund um Stressbewältigung und Achtsamkeit in 2021 effektiv erweitert. Mit dem umfangreichen Programm adesso MIND stellen wir unseren Mitarbeitenden unterschiedliche Unterstützungsangebote zur Auswahl, um mit der Komplexität im beruflichen und privaten Alltag besser umzugehen. Dazu gehören unterschiedliche Schulungsformate, eine Podcast-Reihe, tägliche Meditationsangebote und ein kostenfreier Zugang zur Plus-Version der 7Mind-App. Auf diese Weise schaffen wir niedrigschwellige Angebote für unterschiedliche Persönlichkeitstypen und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, zielgerichtet und lösungsorientiert mit stressigen Situationen umzugehen.

Unser grundsätzliches Ziel ist es, uns im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement weiter zu verbessern und unseren Mitarbeitenden unter anderem Gadgets, die im Büroalltag nutzbar sind, wie Faszienrollen oder Gymnastikbälle, genauso wie Hilfestellungen durch **Rückentrainings und Entspannungsübungen** flächendeckend zur Verfügung zu stellen. Alle Standorte sind daher mit **Faszienrollen und Gymnastikbällen** ausgestattet. Durch MIND haben wir auch tägliche Entspannungs- bzw. Meditationsübungen per Online-Session deutschlandweit angeboten.

Der Vergütungsansatz orientiert sich an marktüblichen Gehältern. Dabei achten wir unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine **Entlohnung von Frauen und Männern nach den gleichen Regelungen**. Die Initiative *She for IT* sowie das European Forum setzen sich zusätzlich für Gleichberechtigung und Diversity ein. Dadurch sind Mitarbeitende bei der Umsetzung der geltenden Bestimmungen und Maßnahmen direkt beteiligt.

Um die **Mitarbeitenden aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement einzubeziehen**, soll eine interne Kommunikationsplattform eingeführt werden, auf der Projekte und Vorhaben vorgestellt werden können und sich die Mitarbeitenden untereinander austauschen können. Nachhaltige Projekte fließen zudem in die interne Kommunikation ein, um die gesamte adesso Group zu den jeweiligen Aktionen zu informieren und für ihre Themen zu sensibilisieren. Vorschläge zu weiteren Nachhaltigkeitsmaßnahmen können zudem jederzeit beim Umweltmanagement-Team eingebracht werden.

Grundsätzlich werden neue Standards erst innerhalb der adesso SE implementiert, bevor sie in der adesso Group ausgerollt werden. Das European Forum ist bestrebt, deutsche Regelungen auch in unseren Landesgesellschaften umzusetzen, wir müssen dabei jedoch die jeweils geltenden **lokalen Gesetze berücksichtigen**.

Unser Business sowie die zugehörigen Beziehungen, Leistungen und Produkte bergen keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf Arbeitnehmerrechte auswirken könnten.

D.2 | Chancengerechtigkeit

Wir leben Chancengleichheit und stehen selbstverständlich für eine **Gleichbehandlung aller Menschen**, ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung, ein. Wir haben 2020 eine **Diversity-Ansprechpartnerin** etabliert, die einen ganzheitlichen Ansatz beim Diversity Management verfolgt, entsprechende interne Interessensgruppen unterstützt, in Gremien mitwirkt und vor allem Ansprechpartnerin für alle Mitarbeitenden ist. Sie fungiert als Beraterin, Coach und Unterstützerin in individuellen Anliegen.

Rund 23 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden in der D-A-CH-Region in der adesso Group beträgt knapp 37 Jahre. Knapp 16 Prozent kommen aus dem EU-Ausland oder einem Land außerhalb der EU.

Mit Stand 31.12.2021 beschäftigten wir 77 Frauen in Führungspositionen. Dies entspricht einer Quote von ca. sechs Prozent aller bei uns beschäftigten Frauen. Etwa 13 Prozent aller Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Zum 31.12.2021 standen zudem 53 Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in einem Arbeitsverhältnis bei adesso.

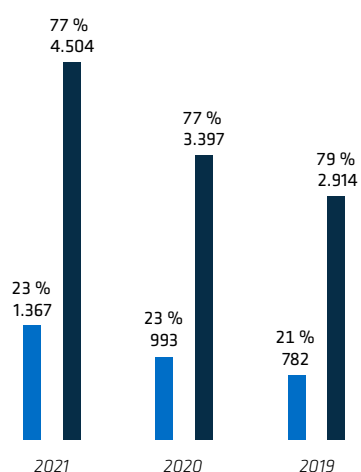
| ANZAHL MITARBEITENDE GESAMT | 5.871 |
|--|-------|
| Frauen | 1.367 |
| Männer | 4.504 |
| Unter 30 Jahren | 1.813 |
| 30–50 Jahre | 3.237 |
| Über 50 Jahre | 821 |
| Deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger | 4.949 |
| EU-Staatsbürgerinnen und -bürger (ohne DE) | 362 |
| Nicht-EU-Staatsbürgerinnen und -bürger | 560 |



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2022 mindestens 40 weitere weibliche Führungskräfte zu gewinnen.

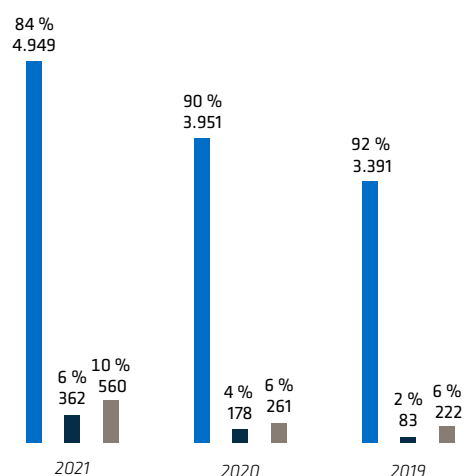
VERTEILUNG FRAUEN/MÄNNER

■ Frauen ■ Männer



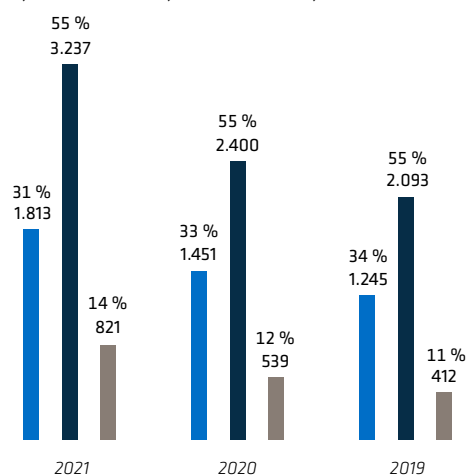
STAATSANGEHÖRIGKEIT

■ Deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger
■ EU-Staatsbürgerinnen und -bürger (ohne DE)
■ Nicht-EU-Staatsbürgerinnen und -bürger

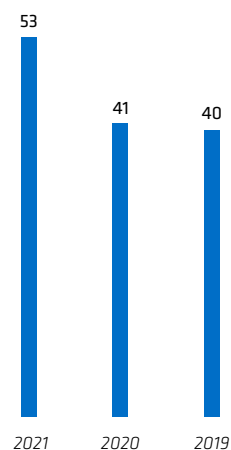


ALTERSSTRUKTUR

■ Unter 30 Jahren ■ 30-50 Jahre ■ Über 50 Jahre

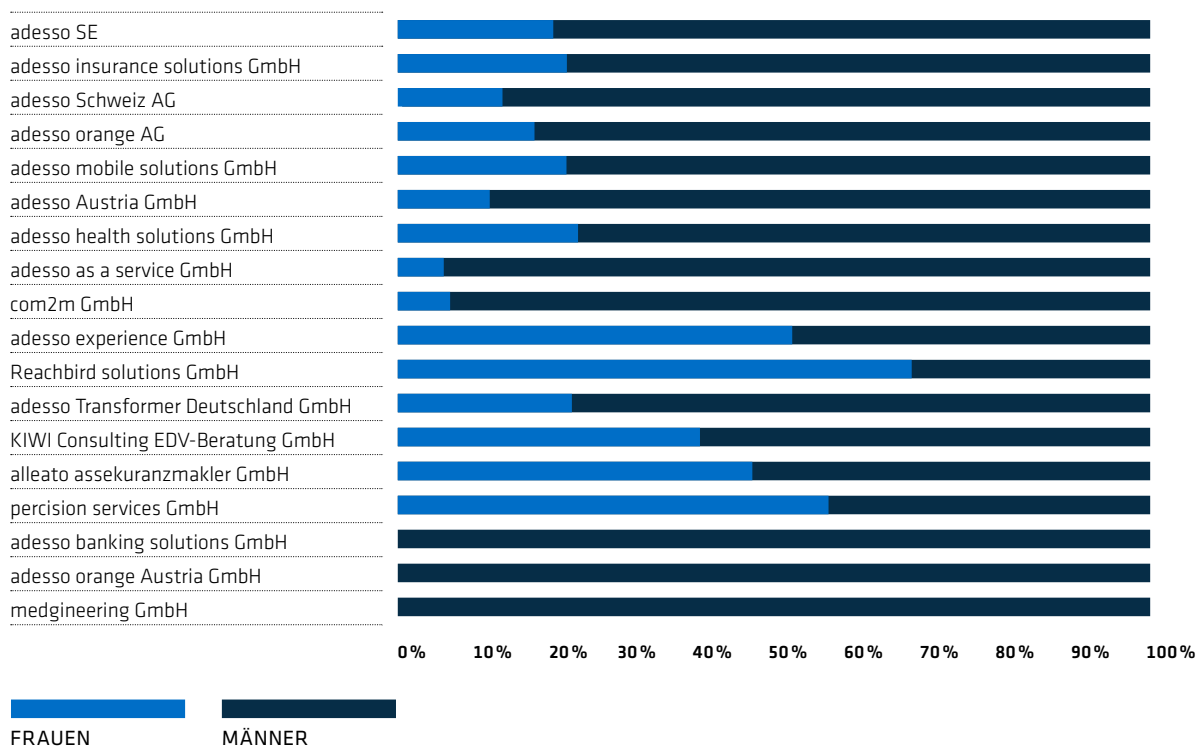


MITARBEITENDE MIT BEEINTRÄCHTIGUNG



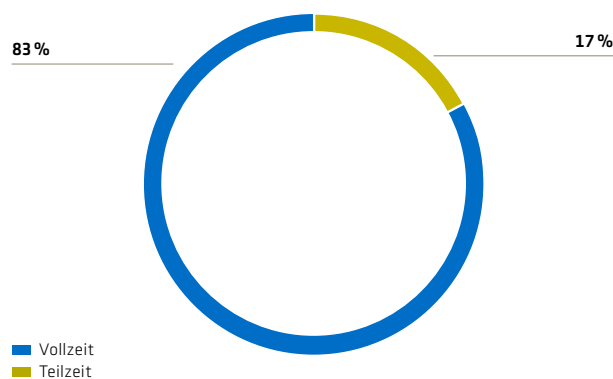
Mit einem Team von 5.871 Mitarbeitenden (Stand 31.12.2021) in der D-A-CH-Region in der adesso Group arbeiten wir täglich daran, die Vorhaben unserer Kundschaft erfolgreich ins Ziel zu bringen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich wie folgt auf die einzelnen Unternehmen auf:

| UNTERNEHMEN | Anzahl Mitarbeitende | Anzahl Frauen | Anzahl Männer |
|-------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|
| adesso SE | 4.252 | 990 | 3.262 |
| adesso insurance solutions GmbH | 380 | 96 | 284 |
| adesso Schweiz AG | 354 | 57 | 297 |
| adesso orange AG | 275 | 55 | 220 |
| adesso mobile solutions GmbH | 248 | 71 | 177 |
| adesso Austria GmbH | 79 | 19 | 60 |
| adesso health solutions GmbH | 77 | 21 | 56 |
| adesso as a service GmbH | 69 | 6 | 63 |
| com2m GmbH | 42 | 3 | 39 |
| adesso experience GmbH | 36 | 20 | 16 |
| Reachbird solutions GmbH | 21 | 15 | 6 |
| adesso Transformer Deutschland GmbH | 15 | 4 | 11 |
| KIWI Consulting EDV-Beratung GmbH | 9 | 4 | 5 |
| alleato assekuranzmakler GmbH | 6 | 3 | 3 |
| percision services GmbH | 5 | 3 | 2 |
| adesso banking solutions GmbH | 1 | 0 | 1 |
| adesso orange Austria GmbH | 1 | 0 | 1 |
| medgineering GmbH | 1 | 0 | 1 |
| Gesamt | 5.871 | 1.367 | 4.504 |



Von den 5.871 Mitarbeitenden sind **83 Prozent mit 30 bis max. 40 Wochenstunden beschäftigt**; 17 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der D-A-CH-Region in der adesso Group lag zum 31.12.2021 bei knapp vier Jahren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir in den letzten Jahren ein starkes Mitarbeiterwachstum zu verzeichnen hatten.

BESCHÄFTIGUNG



Unser höchstes Gut: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uns als **attraktiven Arbeitgeber** wahrnehmen, der die richtigen Perspektiven für eine langfristige Bindung ans Unternehmen aufzeigt. Denn wir sind uns des hohen Werts unserer Mitarbeitenden bewusst und möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie sich wohlfühlen. Das sorgt für eine erhöhte Produktivität und damit auch für eine höhere Kundenzufriedenheit.

Das waren 2021 unter anderem unsere diesbezüglichen Ziele:

- > Wir strebten die Beibehaltung einer **Fluktuation von unter zehn Prozent** an, die unterhalb der branchenüblichen Quote von über 14 Prozent liegt.

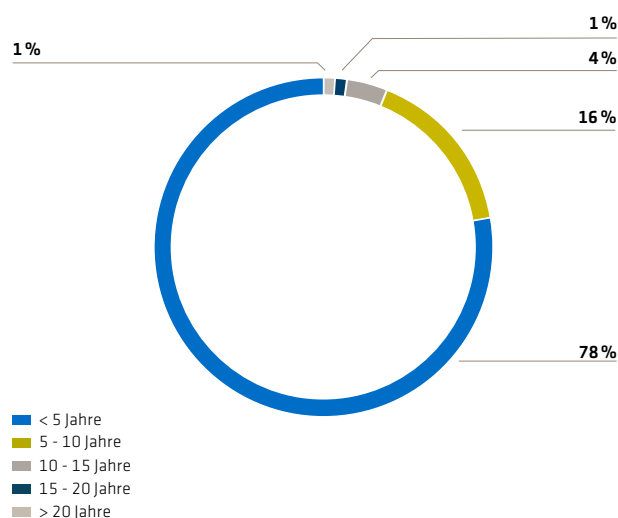


Das hat geklappt und wir geben dieses Ziel erneut für 2022 aus.

Darüber hinaus hatten wir uns für 2021 folgende Ziele vorgenommen: Wir strebten an, das Unternehmenswachstum weiterhin fortzusetzen, indem wir

- > mehr potenzielle Arbeitnehmende durch den Ausbau unseres Kanals und durch Erweiterung unseres Direct Search Recruitings anwerben. Dieses Ziel konnten wir erreichen. Wir haben die Einstellungen über den Kanal „Direct Search“ um über 50 Prozent gesteigert und durch die Einführung eines Empfehlungsportals für die Mitarbeitenden, genannt vitamin a, die Einstellungen auf diesem Wege sogar um über 85 Prozent gesteigert.
- > die Frühfluktuation, bei der Mitarbeitende das Unternehmen innerhalb der ersten eineinhalb Beschäftigungsjahre verlassen, reduzieren. Dieses Ziel haben wir ebenfalls erreicht, auch wenn wir in diesem Bereich nur eine kleine Verbesserung erzielen konnten.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT



Außerdem hatten wir uns für 2021 vorgenommen, Personalprozesse, insbesondere Onboarding-Prozesse, verstärkt zu digitalisieren und zu automatisieren. Diese Transformation haben wir begonnen und konnten erste Fortschritte erzielen. Der Prozess wird 2022 im Rahmen eines internen Strategieprojekts weiter fortgesetzt.



Ein konkretes Ziel für 2022 wird in diesem Zusammenhang die Einführung von SAP successfactors sein, wodurch Kernprozesse unserer HR-Abteilung digitalisiert werden und zu allen Mitarbeitenden eine E-Akte mit digitaler Unterschrift zur Verfügung gestellt wird.

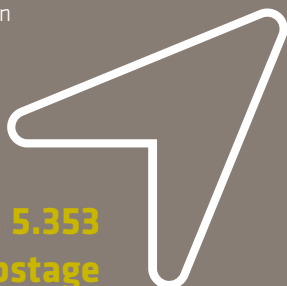
Weiterhin möchten wir durch einen gemeinsamen Online-Auftritt der kompletten adesso Group ein eng abgestimmtes Recruiting ermöglichen.

Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In der adesso Group unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine **ausgeglichene Work-Life-Balance** durch zahlreiche Angebote. Dazu gehören unter anderem:

- > individuelle Teilzeitmodelle
- > eine flexible Einteilung der Arbeitszeit außerhalb der Kernarbeitszeiten
- > ein möglichst wohnortnaher Einsatz beim Kunden bzw. bei der Kundin
- > Sonderurlaubstage für Hochzeit, Geburt, Umzug etc.
- > eine Kinderferienbetreuung
- > standortbezogene Brauchtumstage
- > individuelle Freistellungen

In 2021 wurden 5.353 Sonderurlaubstage genommen



Besonders wichtig in diesem Zusammenhang sind uns **Maßnahmen, die einen nachhaltigen Erholungswert, eine langfristige Perspektive oder Erleichterungen für das Familienleben** ermöglichen. Deshalb bieten wir seit mehreren Jahren bereits folgende Programme an, die von unseren Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden:

- > **Zeitwertkonten.** Mit den Zeitwertkonten leistet adesso einen Beitrag zur **Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit**. Das darauf angesparte Wertguthaben kann beispielsweise für Sabbaticals mit einer Dauer von drei bis zwölf Monaten oder für eine bezahlte Freistellung vor dem eigentlichen Renteneintritt genutzt werden.
- > **Auszeit-Programm.** Für die Projekte im Leben, die einfach nicht so gut mit der Arbeit vereinbar sind, bietet adesso ein Auszeit-Programm an. Jeder und jede festangestellte Mitarbeitende erhält damit die Möglichkeit, über den normalen Urlaubsanspruch hinaus **bis zu zwei Monate am Stück unbezahlt frei** zu nehmen. In dieser ansonsten vergütungsfreien Zeit zahlen wir einen Bonus als Fortführung sonstiger Gehaltsbestandteile wie beispielsweise Krankenversicherung und betriebliche Altersvorsorge.
- > **family@adesso.** Wir wissen, dass es in unserem Geschäftsfeld nicht immer so einfach ist, **Familie und Job für alle zufriedenstellend unter einen Hut** zu bekommen. Mit dem „family@adesso“-Programm schaffen wir durch Maßnahmen wie unter anderem Regio-Teilzeit, Eltern-Kind-Büros, Betreuungsangebote oder spezielle Möglichkeiten für Familienpflegezeiten und Freistellungen ein Arbeitsumfeld, in dem sich berufliche und private Perspektiven gut vereinbaren lassen. Dass die Angehörigen unserer Mitarbeitenden adesso und das Arbeitsumfeld bei uns kennenlernen, ist uns wichtig. Familiensommerfeste, Tage der offenen Tür speziell für die Kinder der adessi sowie ein eigenes Portal für adesso-Kinder, unsere „adessini“, mit Mitmachaktionen, Wettbewerben und Überraschungen unterstreichen unseren Anspruch als familienorientiertes Unternehmen. Das für 2021 ausgegebene Ziel, unser Programm um den Bereich Pflege zu erweitern, haben wir erreicht. Mit care[4]adessi haben wir einen übergreifenden Namen für alle Bausteine geschaffen, die unsere Mitarbeitenden in individuellen Lebenssituationen unterstützen. Neben vielen bereits etablierten Angeboten sind 2021 zwei neue Bausteine hinzugekommen: Der familysupport[4]adessi bezieht sich auf die Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice, der bei jeglichen Fragen rund um pflegebedürftige Angehörige, Kinderbetreuung, persönliche Probleme, finanzielle Engpässe oder Lebenskrisen professionelle Unterstützung bietet. Unter dem Namen SOS[4]adessi

möchten wir eine eigene Stiftung gründen, die für unsere Mitarbeitenden sowie adesso als Arbeitgeber einen unkomplizierten, steuerunabhängigen Prozess für finanzielle Unterstützungsleistungen schafft.

Zahlen und Fakten zu family@adesso

- > Sechs Eltern-Kind-Büros bzw. Spielecken
- > Wickelraum in Dortmund
- > 13 Kidsboxen
- > 859 Kinder im adessini-Programm
- > Kita-Kooperationen in Dortmund, Berlin, Stralsund, Hamburg und Köln
- > 2.544 adessini-Präsente zu besonderen Lebensereignissen wie dem ersten Kindergartenstag, der Einschulung oder dem bestandenen Seepferdchen
- > Von den Mitarbeitenden, die in 2021 Elternzeit genommen haben, waren 59 Prozent weiblich und 41 Prozent männlich

Mehr adessini für unser Programm zu gewinnen sowie weitere adesso-Töchter wie die adesso insurance solutions GmbH und die adesso as a service GmbH in family@adesso aufzunehmen, zählte zu unseren Zielen für 2021.



Beide Ziele haben wir erreicht und nehmen sie uns weiterhin für 2022 vor.

Wieder Events wie die Kinderferienbetreuung, Sommerfeste mit Kids Special und das Weihnachtsbaumschmücken für die adessini zu veranstalten sowie adesso gemeinsam mit der Dortmunder Wirtschaftsförderung als Best Practice für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzustellen, hatten wir uns ebenfalls für 2021 vorgenommen. Diese Ziele konnten wir pandemiebedingt nur teilweise erreichen. Während Sommerfeste mit Kids Special und die Kinderferienbetreuung an einigen Standorten stattfanden, mussten dagegen das Weihnachtsbaumschmücken und die Veranstaltung mit der Dortmunder Wirtschaftsförderung abgesagt bzw. verschoben werden.

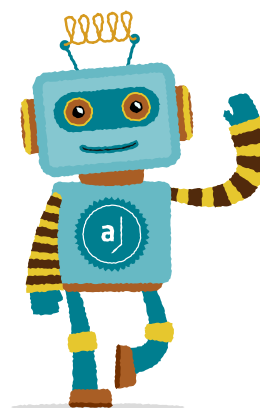
Die Ziele vollumfänglich zu erreichen, nehmen wir uns für 2022 vor.



Außerdem möchten wir folgende Maßnahmen durchsetzen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch tiefer in der adesso-Kultur zu verankern:

- > standortspezifisch exklusive Events für adessini anbieten
- > an möglichst vielen Standorten die KiFeBe und das Weihnachtsbaumschmücken durchführen
- > einen Elternzeit-Leitfaden für Führungskräfte veröffentlichen
- > aktuelle und aufgearbeitete Eltern- und Pflegemappen für adessi herausbringen
- > mehr adessini für IT begeistern
- > Führungskräfte verstärkt für family-Themen sensibilisieren
- > mehr Kita-Plätze für unsere adessi anbieten

2020 haben wir unser
adessini-Maskottchen
getauft - dürfen
wir vorstellen?
Das ist Cody!





D.3 | Qualifizierung

Zur stetigen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unserer wichtigsten Ressource investieren wir viel in unser **Trainings- und Weiterbildungsangebot** als eine weitere Maßnahme für nachhaltiges Personalmanagement. Denn wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden sich sowohl persönlich nach ihren eigenen Präferenzen und Fähigkeiten weiterentwickeln können als auch technologisch und fachlich immer am Puls der Zeit sind, um für uns und unsere Kundinnen und Kunden die optimalen Ergebnisse in der Entwicklung moderner Informationssysteme zu erzielen. Das ist ein entscheidender Mehrwert für alle Beteiligten: Wir können Kundenanforderungen noch besser begegnen und unsere Mitarbeitenden können ihr eigenes Kompetenzprofil entwickeln.

Um den Wünschen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach beruflicher Veränderung noch besser gerecht zu werden, haben wir das interne Stellenportal „**Career@ONEadesso**“ entwickelt. Die Stellenbörse ist für alle Mitarbeitenden

der Group und auch außerhalb des Geschäftsstellennetzwerkes erreichbar. Auf diese Weise schaffen wir für unsere Mitarbeitenden Möglichkeiten, um neue Erfahrungen zu sammeln, Technologien zu erlernen, den Standort zu wechseln und sich perspektivisch mit der eigenen Weiterbildung zu befassen. Neben dem Stellenportal steht unseren Mitarbeitenden auch ein interner Career Coach zur Verfügung, der die adesso individuell berät und unterstützt. Ziel dieses Angebots ist es insbesondere, den Mitarbeitenden gruppenweit, ohne dass sie adesso verlassen müssen, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung aufzuzeigen. Mit diesem Gesprächs- und Coachingangebot unterstreichen wir unsere offene Unternehmenskultur und transparente Kommunikation.

Zudem möchten wir mit unseren Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mit unter anderem unserer Gesundheitsprävention potenziellen negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbeugen. Beeinträchtigungen ihrer Beschäftigungsfähigkeit können durch die Schnelligkeit der IT-Branche und den möglichen damit einhergehenden Druck, diesen

Veränderungen gerecht zu werden, entstehen. Unser Trainings- und Weiterbildungsangebot umfasst **mehr als 750 fachliche und technische Trainings-themen**. Der kontinuierliche Ausbau durch regelmäßiges Feedback der Teilnehmenden und die qualifizierte Weiterentwicklung unserer Trainings-themen durch Einbindung der Fachabteilungen sind für uns eine entscheidende Voraussetzung, um der Schnelligkeit heutiger Technologien gerecht zu werden.



Die in 2020 eingeführte **Lernmethode Working out Loud** (WOL) beispielsweise knüpft an Trend-themen wie New Work und agiles Lernen an und erweitert unser Trainingsangebot um eine moderne, informelle und selbstorganisierte Lernmethode.

Im Jahr 2021 fanden sowohl Präsenztrainings als auch digitale Lernformate statt. Die Lizenzen für **LinkedIn Learning** und **Udemy for Business** haben sich bewährt, um unseren Mitarbeitenden weiterhin Online-Kurse mit flexibler On-Demand-Weiterbildung zu ermöglichen. Unsere eigenen Weiterbildungsformate, die über ein Group-internes Learning Management System abgebildet werden, wurden weiterhin auch digital durchgeführt und ermöglichen durch die Zeit- und Orts-unabhängigkeit ein noch flexibleres Lernen. Darüber hinaus fördern wir die Teilnahme an Online-Trainings oder Tutorials und das Engagement in Communities of Practice.

Klassische Trainingsbereiche sind unter anderem:

- > Agilität
- > Technologieschulungen für Java, JavaScript und Microsoft
- > Programmierung
- > Architektur
- > Produkte
- > Methodik
- > Branchen- und Beratungskompetenz
- > Requirements Engineering
- > Projektmanagement
- > Software Testing und Qualitätsmanagement
- > datenverarbeitende Technologien
- > Delivery und Umgebungen
- > verschiedene Soft-Skill-Themen zur Persönlichkeitsentwicklung



Übersicht Trainings*

| | | 2021 | 2020 |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|-------|
| Interne Präsenztrainings | Anzahl Trainingsangebote | 256 | 513 |
| | Anzahl durchgeführter Trainings | 180 | 348 |
| | Anzahl Trainingsteilnahmen | 1.432 | 2.792 |
| | Anzahl Trainingsangebote | 454 | n. a. |
| Interne Live-Online-Trainings** | Anzahl durchgeführter Trainings | 441 | n. a. |
| | Anzahl Trainingsteilnahmen | 4.083 | n. a. |
| | Anzahl Trainingsangebote | 142 | 199 |
| | Anzahl Trainingsteilnahmen | 3.608 | 1.070 |
| Externe Trainings | Anzahl Trainingsteilnahmen | 443 | 209 |

* Diese Kennzahlen beinhalten nicht die für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Compliance-Trainings.

** Die internen Live-Online-Trainings waren im Nachhaltigkeitsbericht 2020 in den internen Präsenztrainings inkludiert.

Transparente Laufbahnstufenmodelle

Eine gezielte und strukturierte Förderung bietet die adesso SE mithilfe des Laufbahnstufenmodells für operative Mitarbeitende an. Die verschiedenen Stufen innerhalb einer Laufbahn ermöglichen Orientierung bei der Einordnung von Kenntnissen und Fähigkeiten, aus denen sich **zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung** ableiten lassen. Im Rahmen unseres Laufbahnstufenmodells für Software Engineers und Consultants hat jede und jeder Einzelne die Möglichkeit, sich nach individuellen Interessen und Stärken weiterzuentwickeln. Neben der Einführung von neuen Stufen wurden beispielsweise spezielle Expertisen auf Basis aktueller Entwicklungen am Markt hinzugefügt sowie Weiterentwicklungsoptionen zu Spezialisierungspfaden ergänzt.



Initiative She for IT für mehr Frauen in IT-Berufen

Wir wissen, dass wir unser Potenzial nur voll ausschöpfen können, wenn wir **Projekten und Herausforderungen mit gemischten Teams begegnen**. Mit außergewöhnlicher Expertise und einem breiten Spektrum an Kompetenzen und Know-how können wir das Beste für uns und unsere Kunden und Kundinnen herausholen. Deshalb fördern wir im Rahmen der Initiative *She for IT* weibliche IT-Fachkräfte. Unser Ziel ist es, bis 2022 den Frauenanteil bei adesso signifikant zu erhöhen und verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen. Darüber hinaus möchten wir langfristig auch einen Beitrag dafür leisten, dass sich generell mehr Mädchen und Frauen für eine berufliche Zukunft in der IT interessieren. Das beinhaltet ein Maßnahmenprogramm, das gezielt ITlerinnen und weibliche Nachwuchskräfte adressiert. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem:

- > interne Mentorinnen-Programme
- > genderspezifische Schulungen wie „Fit im Konflikt“, „Clever in der Kommunikation“, „Stark in der Verhandlung“, „Female Empowerment – eigene Stärken erkennen und freisetzen“ und „Überzeugend kommunizieren“
- > Frauennetzwerke durch interne „womenget2gether“ oder Peergruppen für den Austausch unter weiblichen Führungskräften und zur Stärkung des Networkings
- > Schulpatenschaften und regelmäßige, deutschlandweite Teilnahmen am Girls' Day
- > Aktivitäten an Universitäten wie die „adesso women lectures“, Vorträge unserer Expertinnen, die einen Einblick in das spannende und herausfordernde Arbeitsgebiet der IT geben und andere Informatikerinnen und Studentinnen ermuntern, ihren Karriereweg in der IT mutig weiterzugehen
- > Messen
- > familienfreundliche Einzelmaßnahmen
- > Events wie der „adesso women talk“, Themenabende zur IT für adessi sowie externe Gäste
- > unser Podcast „She for what? She for IT!“
- > eine Landingpage zur women's employee journey @ adesso, auf der alle Aktionen und Maßnahmen für weibliche adessi erlebbar gemacht werden
- > ein Pilotprojekt für eine IT-AG, „Project Y – Girls, just do IT!“, um bereits Mädchen im schulpflichtigen Alter von IT zu begeistern



Unser Ziel ist es, bis 2022 den Frauenanteil bei adesso signifikant zu erhöhen und verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Förderung von IT-Quereinsteigenden

Die Online-Trainingsreihe „IT-Quereinstieg bei adesso“ unterstützt adesso dabei, einen **leichten Einstieg in wichtige Themen der Softwareentwicklung** zu finden. Das Training besteht aus einer vorselektierten Auswahl an Online-Videos und ergänzender Literatur, mit deren Hilfe adesso selbstständig und zeitlich flexibel ihr Grundlagenwissen zu folgenden Themen aufbauen oder vertiefen können:

- > Grundbegriffe der IT
- > Softwarearchitektur
- > Grundlagen der Programmierung
- > Entwicklungsumgebungen
- > Grundlagen der Datenhaltung und -verarbeitung
- > Projektvorgehensmodelle
- > Grundlagen des Requirements Engineering
- > Prozessmanagement
- > Software Testing

Förderung von Berufseinsteigenden

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels legen wir unseren Fokus auf Nachwuchskräfte. Wir bieten dazu vier unterschiedliche Ausbildungsberufe, zwei duale Studiengänge und ein Trainee-Programm an und verhelfen auf diese Weise zu einem **praxisnahen Start ins Berufsleben**. Zentrales Element dabei ist die direkte Einbindung der Berufseinsteigenden in konkrete Projekte. Damit erhalten sie die Möglichkeit, theoretische Lerninhalte ihres Ausbildungsberufes direkt praktisch anzuwenden. Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2021/2022 sind insgesamt knapp 580 Nachwuchskräfte bei der adesso SE tätig. Neben zahlreichen Werkstudierenden sind 119 Auszubildende und Studierende in folgenden Ausbildungsrichtungen und Studiengängen beschäftigt:

- > Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration
- > Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- > Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung (duale Ausbildung)
- > Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Systemintegration (duale Ausbildung)
- > Duales Studium Anwendungsentwicklung
- > Duales Studium Angewandte Informatik
- > Duales Studium mathematisch-technische Softwareentwicklung
- > Kaufleute für Büromanagement
- > Kaufleute für Veranstaltungsmanagement

Seit jeher ist unser Ziel, eine unverändert hohe Anzahl an Berufseinsteigenden bei adesso auszubilden und einzustellen. Das haben wir auch im Geschäftsjahr 2021 wieder geschafft: Mit 21 neuen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern konnten wir alle ausgeschriebenen Stellen besetzen und weiterhin eine **hohe Ausbildungsquote** gewährleisten.

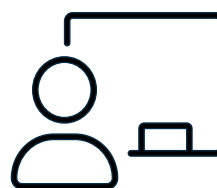
Besonderes Augenmerk legen wir bei den Ausbildungsberufen auf das duale Studium, das die akademische Bildung eng mit der betrieblichen Praxis verzahnt. Diese Doppelqualifizierung garantiert den Studierenden **beste berufliche Perspektiven**. Durch die direkte Einbindung in ein Unternehmen wird eine zielgerichtete Qualifikation gefördert, die häufig dazu führt, dass die Studierenden nach Abschluss ihres Bachelor-Studiums auch für den Master-Studiengang im Unternehmen bleiben oder direkt in eine Festanstellung bei uns wechseln.

Darüber hinaus bieten wir seit 2012 ein **Trainee-Programm** an, das Bachelor-Absolventinnen bzw. -Absolventen von Informatikstudiengängen die Möglichkeit gibt, innerhalb von zwölf Monaten zu Technologieexpertinnen und -experten, beispielsweise in Bereichen wie Java, Microsoft, Digital Design oder Salesforce, ausgebildet zu werden. Die Trainees haben nach erfolgreich abgeschlossenem Trainee-Programm die Möglichkeit, entweder bei uns als festangestellte IT-Expertinnen und -Experten durchzustarten oder ein Master-Studium aufzunehmen.

Aufteilung der Auszubildenden, dual Studierenden und Werkstudierenden zum 31.12.2021

| | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Gesamt 2021 | Gesamt 2020 |
|-------------------------|------------------|------------------|----------------|----------------|
| Anzahl Auszubildende* | 15 | 38 | 53 | 60 |
| Anzahl dual Studierende | 13 | 53 | 66 | 63 |
| Anzahl Werkstudierende | 410 | 226 | 636 | n. a. |

* Der Rückgang von Auszubildenden ist durch die Verkaufstransaktion der e-Spirit AG entstanden.



Im Schnitt blieben in den letzten Jahren ganze 85 Prozent der Berufsanfängerinnen und -anfänger auch nach ihrer Ausbildung bei uns im Unternehmen. Ein erfreulich deutliches Votum für adesso.

Führungskräfte aufbauen

- > **adesso academy.** Das unternehmensweite Ausbildungsprogramm fördert Talente mit Führungspotenzial und bereitet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf **künftige Führungsaufgaben** vor. Das auf zwei Jahre angelegte Akademieprogramm ist darauf ausgelegt, Fachkenntnisse intensiv zu vertiefen sowie Führungs- und Handlungskompetenzen gezielt weiterzuentwickeln.
- > **„lead and learn“.** Nicht nur durch das stetige Wachstum über alle Standorte und Unternehmensbereiche hinweg steigen die Anforderungen an unsere Führungskräfte. Unsere Projektorganisation verlangt Flexibilität und professionelles Handling verschiedenster Querschnittsthemen. Ein **einheitliches Führungsverständnis** und die wertschätzende Führung des eigenen Teams vermitteln wir neuen Führungskräften mit dem Weiterbildungsangebot „lead and learn“. Teile davon sind beispielsweise ein Programm für den erfolgreichen Start in die Führungsrolle, die Teilnahme an Peergroup-Treffen und ein offenes Seminarprogramm.

Gezielte Förderung von Talenten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Neue Herausforderungen und Karriereperspektiven motivieren und binden ans Unternehmen. Deshalb haben wir verschiedene Maßnahmen zur Förderung von erfahrenen Mitarbeitenden und jenen, die eine fachliche oder eine Führungslaufbahn anstreben, entwickelt.

- > **Interne Ausbildungsreihen.** Mit unseren internen Ausbildungen zum Certified adesso-IT-Consultant, zum Software Architect und zur Projektleiterin bzw. zum Projektleiter haben wir drei Weiterbildungsmodule entwickelt, die auf der einen Seite die Teilnehmenden dabei unterstützen, **ihre Kompetenzen speziell auf ihrem Interessensgebiet** auszubauen und sich auf noch verantwortungsvollere Aufgaben im Kundenumfeld vorzubereiten. Auf der anderen Seite untermauern wir mit gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Hinblick auf unsere Kundschaft, dass adesso für Qualität und technologische Kompetenz steht und wir in der Lage sind, im täglichen Projektgeschäft die Kundenbedürfnisse zu verstehen.
- > **Zertifizierungen.** Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Teilnahme an diversen Zertifizierungsmaßnahmen. Ein Schwerpunkt sind beispielsweise standardisierte und international anerkannte Zertifizierungen in den Technologiestandards von Oracle und Microsoft, aber auch im Bereich Projektmanagement oder für Spezialisierungen wie Requirements Engineering oder Scrum.
- > **Female-Talent-Programm.** Weibliche und männliche Talente haben in männerdominierten Organisationen oftmals nicht die gleichen Chancen, ihre Karrierepotenziale vollumfänglich zu entfalten. Das möchten wir bei adesso nicht länger so hinnehmen. Für 2021 hatten wir uns deshalb erneut zum Ziel gesetzt, das **Potenzial unserer weiblichen Talente weiterzuentwickeln**. Mit der Fortführung unseres Female-Talent-Programms haben wir dieses Ziel erreicht. 14 weibliche adesso aus dem operativen und dem Shared-Service-Bereich werden im Rahmen des Programms individuell gefördert sowie auf fachliche Herausforderungen und weiterführende Aufgaben vorbereitet. Die Resonanz fiel rundum positiv aus und die Teilnehmerinnen sind sehr gut miteinander vernetzt und tauschen sich auch abseits des offiziellen Programms aus. Deshalb geht das Female-Talent-Programm 2022 in die dritte Runde.



Wir möchten auch im Jahr 2022 weiteren weiblichen adesso die Chance auf die Entfaltung ihrer Karrierepotenziale und Talente geben und haben uns deshalb für die Wiederholung des Coachings entschieden.

Vom Hörsaal in die IT-Projektwelt: Einstieg für Werkstudierende

Seit Oktober 2020 können junge Leute an der **adesso School of Coding and Software Engineering** studieren und dort einen offiziellen Bachelor erwerben. Wir sind mit der in Potsdam ansässigen privaten Fachhochschule **XU Exponential University of Applied Sciences**, die sich auf die Themen Digitalisierung und Technologie spezialisiert hat, eine Kooperation eingegangen. Innerhalb der XU ist die adesso School der zuständige Fachbereich für die Themen Coding and Software Engineering. Der Bachelor-Studiengang ist bereits beim Land Brandenburg akkreditiert, den Master konzipieren wir gerade.

Damit wollen wir noch ein ganzes Stück mehr Verantwortung übernehmen, wenn es um die Ausbildung von Menschen geht, die nicht nur wir bei adesso, sondern die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt dringend brauchen: Software-Experten und -Expertinnen. Schon heute lehren einige adesso an Hochschulen und Universitäten. Und seit dem Start der zweiten Semesterhälfte im November 2020 eben auch an der adesso School. Vier adesso-Dozierende referierten remote zu den Themen „Schätzung und Priorisierung“, „Vorgehensmodelle“, „Controlling“, „Software-Architekturen“ sowie „DevOps und Betrieb“ und gaben auf diese Weise ihre Praxiserfahrung an die Studierenden weiter. Denn neben den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren der XU sollen auch **Lehrbeauftragte mit starkem Standbein in der Praxis** unterrichten.

An der **adesso School** sollen die „digitalen Heldinnen und Helden“ der Zukunft sehr praxisnah und gemäß den Herausforderungen des digitalen Zeitalters ausgebildet werden. Für die Praxisnähe sorgen wir von adesso nicht nur durch die aktive Mitgestaltung der Lehrpläne, sondern auch durch die neue adesso-Geschäftsstelle in Potsdam. XU-Studierende können gleichzeitig als Werkstudierende bei adesso in der fußläufig von der XU entfernten Geschäftsstelle arbeiten und auf diese Weise vom ersten Semester an wertvolle Projekterfahrung sammeln.

Unsere **Kooperation mit der XU Group GmbH**, der Dachgesellschaft und Trägerin der XU University, umfasst noch ein weiteres, ganz aktuell vielversprechendes Geschäftsfeld. Im Mittelpunkt steht dabei die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in der Wirtschaft, die mit dem nötigen Digitalisierungs-Know-how ausgestattet werden müssen, um den digitalen Wandel zu bewerkstelligen.



Hierzu haben XU und adesso **ein gemeinsames Weiterbildungsangebot für Unternehmen** erarbeitet, das unter anderem Coding Camps für Junior und Senior Developer, Zertifizierungsprogramme und Sprint Academies für große Unternehmen umfasst. Beispielsweise für all die Maschinenbauingenieure und -ingenieurinnen in der Automobilindustrie, die im Zuge der Digitalisierung ausgewiesene Software-, KI- und IoT-Expertise benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Nachfrage ist riesig. Gerade in diesen Zeiten, wo viele Mitarbeitende klassischer Unternehmen aufgrund der Corona-Krise nicht ihrem eigentlichen Job nachkommen können, investieren Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Zeit danach. Eine spannende neue Kooperation also mit einer hochmodernen, innovativen Einrichtung, die unter einem Dach eine private Hochschule und eine Weiterbildungsinstitution für die Wirtschaft vereint.

Durch die in 2021 vollzogene Gründung der **adesso School of Digital Health** haben wir unser Angebot in der Hochschullandschaft erneut ausgebaut. Gegründet wurde die Schule gemeinsam mit der Hochschule Fresenius. Seit dem Wintersemester 2021/2022 können Studierende am Standort der privaten Hochschule in Düsseldorf den Bachelor-Studiengang **Digital Health Engineering** (B. Sc.) studieren. Auf diese Weise gibt adesso sein Expertenwissen in den Bereichen Digitalisierung, Gesundheit, Management und IT an junge Nachwuchskräfte weiter.

Die enge Kooperation mit einer **Vielzahl von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen** sowie die Zusammenarbeit in gemeinsamen Förder- und Forschungsprojekten ermöglichen uns den stetigen **aktiven Know-how-Transfer zwischen Forschung und Praxis**. Neue Technologien können wir so in einem wissenschaftlichen Umfeld testen und Erfahrungswerte für unser Projektgeschäft ableiten. 2021 haben wir unter anderem durch folgende Projekte oder Events mit Universitäten und Hochschulen zusammengearbeitet:

- > Um Studierende, Absolventen und Absolventinnen sowie Nachwuchskräfte auf adesso als innovativen und zukunftsorientierten Arbeitgeber aufmerksam zu machen, ist unser Recruiting Team auf diversen **Bildungs- und Kontaktmessen** vertreten. In 2021 beispielsweise auf der „Volltreffer!“ und der „Real-IT-Y“ in Dortmund sowie der „IT Career Night“ in Rostock.
- > Verschiedene unserer Geschäftsstellen haben Studierenden 2021 ein sechsmonatiges Pflichtpraktikum im Rahmen eines **Rotationspraktikums** angeboten. Dabei

bekommen die Studentinnen und Studenten die Chance, den vollständigen Lebenszyklus eines IT-Projektes zu durchlaufen und in den unterschiedlichen IT-Projektrollen Praxiserfahrung zu sammeln.

- > Wir sind durch Mitgliedschaften in Beiräten der Universitäten und Hochschulen involviert, beispielsweise im Wirtschaftsbeirat der TH Rosenheim.
- > Im Rahmen des adesso-Hochschulbeirates werden aktuelle wissenschaftliche und technologische Themen diskutiert. Der Beirat fördert den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis. Dabei findet eine intensive Kooperation vor allem auf regionaler Ebene zwischen den adesso Geschäftsstellen und den Hochschulen, im Jahr 2021 waren es acht an der Zahl, statt.
- > Der **Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“** der HTW Berlin hat in Kooperation mit adesso 2020 ein Softwareentwicklungsprojekt umgesetzt, das im Jahr 2021 fortgesetzt wurde.
- > Die adesso Schweiz AG ist eine Partnerschaft mit dem Institut für Informations- und Prozessmanagement der OST – **Ostschweizer Fachhochschule** – eingegangen. Das Herzstück der Partnerschaft wird das „LowCodeLab@OST“ sein mit den Zielen, die Bekanntheit von Low-Code in der D-A-CH-Region zu steigern, Wirtschaft und Wissenschaft näher zusammenzubringen, indem etwa Projekt- oder Abschlussarbeiten von Studierenden gefördert werden, und gemeinsame Forschung zu weiteren Potenzialen zu betreiben.

Neben der Kooperation mit externen Einrichtungen setzen wir innerhalb der adesso Group auf **interne Veranstaltungsformate** wie eine IT-Konferenz oder Agile Days und Testing Days. Events dieser Art fördern genauso den fachlichen und technologischen Austausch innerhalb unseres Unternehmens wie Treffen und Meetings von regionalen Technologiegruppen wie den Java User Groups oder von Verbänden wie dem Bitkom. Dort engagieren wir uns in fachlichen Gruppen und sind gerne Gastgeber. Diese Veranstaltungen geben allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich über aktuelle Technologien zu informieren, von Experten und Expertinnen in ihren Fachgebieten zu lernen oder auch selbst zu interessanten Themen etwas vorzutragen.



D.4 | Menschenrechte

Wir halten uns an die **international anerkannten Menschenrechte** und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit grundsätzlich ab. Unsere Unternehmensgrundsätze schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, vollständig aus. Das European Forum als internationale Arbeitnehmervertretung steht für die Einhaltung der Menschenrechte ein und optimiert im Sinne aller Mitarbeitenden die Gegebenheiten innerhalb des Unternehmens bezüglich:

- > Arbeitsschutz
- > New Work
- > Arbeitsplatzgestaltung
- > Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- > Diversität
- > Gleichbehandlung
- > Belästigung und Mobbing

Darüber hinaus haben wir unter anderem verschiedene Ansprechpersonen etabliert, die in Konfliktsituationen und zu Themen wie diesen beratend tätig sind. Dazu gehören unsere Diversity-Managerin oder die zuständige Personalreferentin bzw. der zuständige Personalreferent und die jeweilige Führungskraft. All die genannten Personen haben die Aufgabe, sich vertraulich mit den jeweiligen Vorfällen zu befassen und in Abstimmung mit der oder dem Betroffenen eine wünschenswerte Lösung zu finden.

Da es in unserer Unternehmensgruppe noch nie Meldungen von Menschenrechtsverletzungen gab, haben wir bislang noch keine Ziele bezüglich der Menschenrechte formuliert. Sollte es zu einer solchen Meldung kommen, werden wir darauf situationsbezogen reagieren. Als Risiko sehen wir die Situation in einigen unserer Landesgesellschaften, in denen die Menschenrechte durch die jeweilige Regierung eingeschränkt werden. In diesen Ländern steht unsere obere Führungsebene im engen und regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsführung vor Ort, so dass wir über unsere Auslandsgesellschaften die **nötige Transparenz und Compliance im Hinblick auf die Menschenrechte sicherstellen** können.

Unser Kerngeschäft besteht in der Erbringung von IT-Dienstleistungen. Der mit Abstand größte Teil dieser Dienstleistungen wird von festen Mitarbeitenden der adesso-Gesellschaften erbracht. Ein deutlich kleinerer Teil wird von Partnerunternehmen und Freelancern erbracht. Bezogen auf die Lieferkette unseres Kerngeschäfts machen diese

Lieferungen bzw. bezogenen Leistungen den größten Teil des Einkaufs aus. Wir haben deshalb alle Aktivitäten zum Einsatz solcher Arbeitskräfte in der precision services GmbH zentralisiert. Deren ausschließlicher Geschäftszweck ist die Rekrutierung und Betreuung externer Mitarbeitender für adesso-Projekte unter **Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und sozialen Normen**.

Nearshore-Leistungen werden fast ausschließlich innerhalb der Unternehmensgruppe erbracht, so dass wir über unsere Auslandsgesellschaften alle nötige Transparenz und Compliance im Hinblick auf die Menschenrechte sicherstellen können. Offshore-Liefermodelle setzen wir derzeit nicht um.

D.5 | Gemeinwesen

Wir sind uns bewusst, dass zu einem erfolgreichen unternehmerischen Handeln nicht nur wirtschaftliche Faktoren zählen, sondern dass auch **soziales Engagement und die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung** wichtige Investitionen in unsere Zukunft sind.

Deshalb ist es unser Ziel, jedes Jahr verschiedene gemeinnützige Projekte zu unterstützen, die von unseren Mitarbeitenden vorgeschlagen und jährlich neu festgelegt werden. 2021 haben wir unter anderem folgende gemeinnützige Projekte und Organisationen unterstützt:

- > **Spenden aus internen sportlichen Aktionen.** Wir stiften beispielsweise jährlich für jeden Teilnehmenden an Firmenläufen an diversen Standorten einen festen Betrag zur **Unterstützung eines pädagogischen Projektes**. 2021 haben 281 Mitarbeitende von mindestens 13 adesso-Standorten beim zweiten virtuellen 24-h-Firmenlauf teilgenommen und sind jeweils sechs Kilometer gelaufen. Die Laufshirts für die Teilnehmenden haben wir dieses Jahr wieder über „Runners Heal“ bezogen und damit ihre Mission „One Shirt. One Child. One Month“ unterstützt. „Runners Heal“ setzt sich dafür ein, dass Kindern an ostafrikanischen Schulen genügend Mahlzeiten zur Verfügung stehen. Beim virtuellen Organspendelauf von Corza Medical haben 223 adesso teilgenommen. Der Lauf soll mehr Aufmerksamkeit auf das Thema lenken. Beim diesjährigen CIO Charity Run & Bike war adesso Spendenpartner. Für jeden Kilometer gehen fünf Euro (beim Laufen) bzw. ein Euro (beim Radfahren) an Organisationen, die Jugendliche unterstützen, deren Aussichten auf eine faire und zukunftsfähige Berufsausbildung sich durch die COVID-19-Pandemie maßgeblich verschlechtert haben. Es haben 115 adesso teilgenommen und mit 1.269 gelaufenen und 2.423 geradelten Kilometern 8.768 Euro für den guten Zweck eingenommen. Beim Wings for Life

World Run haben 22 adesso aus dem Salesforce-Bereich teilgenommen und mit 210 Kilometern 600 Euro für die Rückenmarkforschung gespendet.

- > **Jahresspende von Tochtergesellschaften.** Die adesso-Tochter Reachbird solutions GmbH spendet jedes Jahr einen Betrag in Höhe von 500 Euro für einen guten Zweck. 2021 ging diese Spende an Refugio, ein Beratungs- und Behandlungszentrum für traumatisierte Geflüchtete. Die adesso Schweiz AG hat den Schweizer Verein Freunde der école vivante, der im Ait-Bouguemez-Tal in Marokko speziell den Schulbetrieb der Primar- und Oberstufe fördert, mit einer Spende unterstützt. Stream of Life, ein Verein für die Unterstützung notleidender Kinder in Uganda, hat von der adesso Austria GmbH finanziellen Support bekommen.
- > **Weihnachtsspende.** Jährlich spenden die adesso SE sowie weitere Group-Unternehmen zu Weihnachten an gemeinnützige Projekte, in denen es meistens um **gesellschaftliche Teilhabe von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen** geht. 2021 hat die adesso SE die Spendensumme im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. 100.000 Euro wurden für ein breites Themenspektrum aus Bildungsförderung, ehrenamtlich unterstützten Projekten von adesso, Frauenförderung/-gesundheit, Nachhaltigkeit, Diversität und fortgesetzten Initiativen, wie der Hilfe für Kinderfördernetzwerke und die Opfer der diesjährigen Flutkatastrophe, eingesetzt. Die folgenden Projekte und Organisationen erhielten finanzielle Unterstützung:
 - > Deutsche Kinder und Jugendstiftung (DKJS)
 - > „Miteinander für Uganda“ (Gemeinnütziges Schul- und Bildungsprojekt)
 - > Schulspende buildON (in diesem Jahr für das Elisabethstift, Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung)
 - > Stiftung Dialogstark! (Förderinitiative für junge Menschen, sich zu dialogfähigen Persönlichkeiten zu entwickeln)
 - > Fly&Help (Schulbau in Entwicklungsländern)
 - > STINA (bundesweites Hilfetelefon für Wege aus der Zwangsprostitution)
 - > Green Forest Fund (Bepflanzung von natürlichen Waldökosystemen ohne wirtschaftlichen Nutzen der Wälder)
 - > Endometriose Vereinigung Deutschland e. V. (bundesweite Selbsthilfeorganisation zur Frauengesundheit)
 - > Lesben- und Schwulenverband (LSVD, Rechte von Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen)
 - > Fluthilfe für das Ahrtal (Fortsetzung der bisherigen adesso-Spende für die Opfer der Flutkatastrophe)

- > **Mobile Retter.** Der Verein „Mobile Retter e. V.“ verfolgt das Ziel, die **Erstversorgung von Menschen in lebensbedrohlichen Situationen** mit einem App-basierten Alarmierungssystem zu verbessern. Als Technologiepartner unterstützen wir den Verein und stellen über die Konzerntochter medgineering GmbH die Plattform bereit, über die die Ersthelfer-App als Bestandteil der regionalen Notfallversorgung läuft.



- > Über 9,2 Millionen Einwohner und Einwohnerinnen in abgedeckten Regionen (Deutschland) und über 16,9 Millionen Einwohner und Einwohnerinnen in Europa (Deutschland + Spanien/Katalonien)
- > Über 28.000 registrierte Ersthelferinnen und Ersthelfer
- > Über 10.800 aktive Mobile Retterinnen und Mobile Retter
- > Über 17.500 absolvierte Einsätze
- > Mit einer durchschnittlichen Eintreffzeit von 4:35 min

- > **CarAH Tokoloho.** CarAH steht für „adesso Cares About Health“. Gemeinsam mit der Tokoloho Foundation, einer südafrikanischen Stiftung, setzen wir uns für eine Tagesklinik in dem Township von Tumahole, Parys, Südafrika ein. Im Projekt CarAH helfen wir den ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Stiftung bei der Einführung von **MediOne als Werkzeug für geschützte mobile Kommunikation** und für die Organisation der Medikamentenausgabe. Die Finanzierung erfolgte durch adesso und Fördergelder der Bundesregierung. 2021 hat adesso Forschungsanträge in der Förderlinie eHealth der Fresenius-Stiftung zur Impfung von Kleinkindern eingereicht, die leider nicht bewilligt wurden. Der Fokus lag in diesem Jahr außerdem auf der Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin der Südafrikahilfe bei der Erstellung von Anträgen sowie der Vorbereitung von Reisen. Im November waren drei Mitarbeitende vor Ort in Südafrika, um wichtige Informationen für die gemeinsam durchzuführenden Projekte zu sammeln. Darüber hinaus hat adesso eine Crowdfunding-Website erstellt, damit die Tagesklinik im Township eine Solaranlage finanzieren kann, die sie zur Kühlung von Impfstoffen dringend benötigt. Unser Ziel, den durch COVID-19 verschobenen Jugend-Fachkräfteaustausch mit Unterstützung durch



einen Antrag des entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes „Weltwärts“ durchzuführen, mussten wir pandemiebedingt auf 2022 verschieben. Wenn die Veranstaltung im kommenden Jahr stattfinden kann, möchte adesso mit Ideen und Software bei der täglichen Arbeit im Health-Sektor unterstützen.

- > **Neven Subotic Stiftung.** Wasser ist Lebensgrundlage – Bildung ist Existenzgrundlage. Das ist das Motto von WASH, dem Projekt der Neven Subotic Stiftung, das Menschen in Äthiopien Zugang zu sauberem Wasser, Sanitäranlagen und Hygiene als Grundlage für ein gesundes und selbstbestimmtes Leben ermöglichen soll. Nachdem adesso im Jahr 2019 erste Projekte pro bono mit der Stiftung umsetzte, musste die Arbeit 2021 pandemiebedingt auf ein Minimum reduziert werden. Trotzdem stand adesso der Stiftung weiterhin unentgeltlich als Ansprechpartner zur Verfügung und setzte notwendige Wartungsarbeiten o. Ä. um.
- > **Kleinere Zwecke und Organisationen,** die z. B. über Mitarbeitende an uns herangetragen werden, unterstützen wir jährlich, unter anderem mit Sponsorings von Trikots oder Utensilien für Sportvereine.
- > **WIR reden nicht – WIR tun was.** Mit dieser Aktion werden in der Geschäftsstelle Dortmund seit Juni 2020 Kronkorken von Getränkeflaschen gesammelt. Die gesammelten Flaschendeckel werden an einen Metallhändler verkauft und mit den Erlösen wird der ambulante Kinder- und Jugendhospizdienst Unna unterstützt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sammelten in den letzten 1,5 Jahren insgesamt 500 kg Kronkorken.



- > **BVB: adesso ist offizieller Jugend-Hauptsponsor von Borussia Dortmund.** Bis mindestens 2023 wird der BVB-Nachwuchs unser adesso-Logo bei Heim- und Auswärtsspielen auf dem Trikot tragen. Seit der Saison 2021/22 sind wir auch offizieller Trikotsponsor der neuen Frauenmannschaft von Borussia Dortmund. Die BVB-Spielerinnen werden neben dem adesso-Logo auch mit dem Claim *She for IT* auf dem Trikot auflaufen und damit auf dem Fußballplatz für mehr Frauen(-Power) in MINT-Berufen und in Wirtschaft und Gesellschaft werben. Und neben dem klassischen Sponsoring wurde mit dem BVB auch eine umfangreiche Zusammenarbeit für IT-Dienstleistungen vereinbart. adesso wird außerdem **IT-Partner und -Dienstleister von Borussia Dortmund**. Die Kooperation sieht einen intensiven Austausch bei den Themen Wissenstransfer und Management vor. In diesem Rahmen sind beispielsweise Schulungen und Workshops zu IT-spezifischen Themen für die Jugendspieler geplant. Im Gegenzug wird uns der BVB Einblicke in die Welt des Sportmanagements und

der Jugendförderung im professionellen Fußballgeschäft geben.

- > **Unterstützung bei Distanzunterricht und Homeschooling.** Eine gute IT ist die Grundvoraussetzung für gut funktionierendes Homeschooling bzw. Distanzlernen, aber nicht alle Schülerinnen und Schüler haben diese gute Voraussetzung. Deshalb hat adesso das Dortmunder Heisenberg-Gymnasium mit 50 Speicherriegeln und einem Apple-Gutschein im Wert von 3.000 Euro unterstützt. Darüber hinaus hat adesso angeboten, sich einer strukturierten Initiative zur Entwicklung einer professionellen gemeinsamen Lehrplattform anzuschließen.

Das Budget für die Spenden wird vom Vorstand bestimmt und die Auszahlung erfolgt nach Freigabe durch den Vorstand sowie nach dem Vieraugenprinzip. Wir arbeiten mit regional ansässigen Hochschulen und Universitäten zusammen und bieten den Studierenden durch Praktika, Trainee-Stellen und Werkstudierendentätigkeiten Möglichkeiten für den Berufseinstieg. **Unsere Geschäftstätigkeit bietet national wie international Arbeitsplätze.** Durch die Zahlung von Unternehmenssteuern in den Ländern, in denen wir tätig sind, fördern wir die Wirtschaftlichkeit des jeweiligen Landes.

D.6 | Politische Einflussnahme

Es entspricht weder unserem Handeln, noch ist es unsere Intention, politisch Einfluss auf Parteien oder staatliche Behörden zu nehmen. Daher tätigen wir auch **keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien, Lobbyisten oder andere politische Organisationen und üben keinen politischen Einfluss aus.** Zudem versuchen wir nicht, im Vorfeld aktuelle Gesetzgebungsverfahren zu beeinflussen.

D.7 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Der für die gesamte adesso Group geltende **Code of Conduct** sieht Verhaltensnormen zum Thema Korruption vor: Die Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, kooperierenden und liefernden Unternehmen soll respektvoll und wertschätzend sein. In unseren Geschäftsbeziehungen beachten wir die kaufmännischen Grundsätze und gestalten Verträge frei von sachfremden Erwägungen oder persönlichen Interessen. Da es bisher keine Compliance-Verstöße bei adesso gab, konnten wir von konkreten Zielvereinbarungen absehen. Grundsätzlich möchten wir diese Situation beibehalten und, falls es doch zu einem Verstoß kommen sollte, individuell darauf reagieren. Darüber hinaus wird unser Code of Conduct jährlich überprüft sowie nach internen und externen Anforderungen

überarbeitet und erweitert.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen geschäftliche Einladungen nur an oder sprechen diese nur aus, wenn sie angemessen sind, **keine unzulässige Gegenleistung oder sonstige Bevorzugung dadurch erfolgt** und sie nicht gegen anwendbares Recht verstoßen. Dies gilt auch für die Annahme oder Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen. Spenden und Sponsoring erfolgen transparent, werden dokumentiert und vom Vorstand oder der Geschäftsführung geprüft bzw. freigegeben. Die Führungskräfte durchlaufen eine Ausbildung, in der sie über die rechtlichen Rahmenbedingungen von Compliance-Themen aufgeklärt werden und lernen, diesen entsprechend zu handeln.

Als größtes Risiko für Korruption wird der versuchte oder erfolgte Gewinn von Aufträgen durch unzulässige Gegenleistungen an die Person oder den Personenkreis bei der den Auftrag vergebenden Organisation (sowohl in der Privatwirtschaft als auch bei Behörden und staatlichen Betrieben) eingeschätzt. Dabei erhalten eine oder mehrere Privatpersonen für ihre Privatsphäre nutzbare Gegenstände oder Geld. Zu diesem Schluss kommen wir durch Einschätzungen erfahrener Anwälte und Anwältinnen. Da die adesso Group in den vergangenen Jahren international expandiert und damit weitere Rechtssysteme betreten hat, bestehen mögliche Risiken zudem in der Nichtkenntnis von Recht und Praxis im Geschäftsleben sowie durch die entfernungsbedingt erschwerte direkte Einsichtnahme durch den Vorstand. Um Compliance-Risiken entgegenzuwirken, haben wir die **Stelle des Compliance-Beauftragten eingerichtet, ein Insiderverzeichnis angelegt und betreiben laufend die Identifikation von Vorgängen**, die entweder Insiderstatbestände sein könnten oder zu Ungleichgewichten in der Information des Kapitalmarkts führen könnten.

Allen Personen in der adesso Group haben wir aktiv bekannt gemacht, dass der Gewinn von Aufträgen durch diese Methoden ausgeschlossen wird. Eine **Missachtung führt zur sofortigen Entlassung sowie Anzeige bei Strafverfolgungsbehörden.** Bei der Überwachung helfen die grundlegenden Mechanismen der Prüfung und Freigabe von Rechnungen durch ein Vieraugenprinzip und eine zweistufige Zahlungsfreigabe. Die Bargeldbestände der Kassen in den Unternehmen sind bewusst niedrig gehalten. Als Compliance-Beauftragter fungiert ein Mitglied des Vorstands.

Für das Geschäftsjahr 2021 sind uns weder Korruptionsfälle noch Sanktionen aufgrund von Missachtung geltender Gesetze und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

adesso SE

Adessoplatz 1
44269 Dortmund
Telefon: +49 231 7000-7000
Telefax: +49 231 7000-1000
info@adesso.de
www.adesso.de