



sustainIT

EVERY BIT COUNTS

**UNTERNEHMENSNAME**

adesso SE

BERICHTSJAHR

2022

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.



INHALT



A	Strategie	8
	A1 Strategische Analyse und Maßnahmen	8
	A2 Wesentlichkeit	10
	A3 Ziele	14
	A4 Tiefe der Wertschöpfungskette	17
B	Prozessmanagement	22
	B1 Verantwortung	23
	B2 Regeln und Prozesse	23
	B3 Kontrolle	30
	B4 Anreizsysteme	32
	B5 Beteiligung von Anspruchsgruppen	37
	B6 Innovations- und Produktmanagement	39
C	Umwelt	49
	C1 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	49
	C2 Ressourcenmanagement	55
	C3 Klimarelevante Emissionen	57
	C4 Berichterstattung zur EU-Taxonomie	64
D	Gesellschaft	80
	D1 Arbeitnehmerrecht	81
	D2 Chancengerechtigkeit	83
	D3 Qualifizierung	90
	D4 Menschenrechte	97
	D5 Gemeinwesen	98
	D6 Politische Einflussnahme	101
	D7 Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten	101

VORWORT DES VORSTANDS



Liebe Leserinnen und Leser,

die adesso Group agiert als innovatives und schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem dynamischen Umfeld. Unsere über 7.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 57 Standorten weltweit, sind jeden Tag in Kontakt untereinander, mit unseren 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.

Nachhaltigkeit ist ein Thema, das Unternehmen auf vielen Ebenen betrifft. Konsumentinnen und Konsumenten, die explizit nachhaltige Angebote bevorzugen und nachhaltiges Verhalten honorieren. Bedürfnisse, die sich ändern. Gesetzliche Rahmenbedingungen, die Beschaffung und Produktion verändern und herausfordernd sein können.

Wie jedes verantwortungsbewusste Unternehmen leisten wir unseren Beitrag. Wir definierten dazu drei Felder, in denen wir aktiv sind:

Sustainable Company: Interne Initiativen sorgen dafür, dass adesso Schritt für Schritt nachhaltiger wird. Wir werden der Verantwortung gerecht, der sich jedes Unternehmen unserer Größe und Bedeutung stellen muss.

Sustainable Business: Gemeinsam mit unseren Kunden arbeiten wir an Lösungen, die ihnen dabei helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Unsere Stärke ist es, unser IT- und Projekt-Know-how in Nachhaltigkeitsthemen einzubringen.

Sustainable Software: Nachhaltigkeit ist schon lange eine wesentliche, nicht-funktionale Eigenschaft unserer Software. Nachhaltigkeitsprinzipien sind fester Bestandteil des adesso-Kernprozesses – und damit eine adesso-Kernkompetenz. Wir achten auf jedes Detail in unserer Software, unseren Entwicklungsprozessen und unserer Projektarbeit.

All diese Aktivitäten, die wir in unserem Unternehmen, für unsere Kunden und in unserer Softwareentwicklung umsetzen, sind relevant. **Every Bit Counts.**

Gerne berichten wir daher über unseren Fortschritt bei der nachhaltigen Nutzung von Ressourcen, über unsere Prozesse zur Sicherstellung von integrem Verhalten sowie zur Umsetzung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct).

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 Pothen



Andreas Prenneis



Jörg Schroeder



Torsten Wegener



STRATEGIE



- A1 Strategische Analyse und Maßnahmen
- A2 Wesentlichkeit
- A3 Ziele
- A4 Tiefe der Wertschöpfungskette



A | 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 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.

A1 | STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

In Anlehnung an die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales – haben wir die Themenfelder „Sustainable Software“, „Sustainable Business“ und „Sustainable Company“ als zentrale Handlungsfelder identifiziert, die für unser Unternehmen besonders relevant sind. Damit haben wir die Basis für nachhaltiges Wirtschaften geschaffen und setzen uns zum Ziel, diese stetig auszubauen.

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.

SUSTAINABLE SOFTWARE

> **Nachhaltige Softwareentwicklung ist unsere Kür.** Im Kern geht es uns bei adesso darum, gute Software zu entwickeln. Als Software Engineers vermeiden wir Überflüssiges. Ein Mantra unserer Entwicklungsteams liegt in der Konzentration auf das Wesentliche und diese Einstellung fließt in alle Projekte ein. Unsere Kunden profitieren von unserer Grundhaltung: Nachhaltig entwickeln heißt auch ressourcenschonend entwickeln. Deshalb setzen wir auf (neue) Verfahren und Technologien, die eine nachhaltige Softwareentwicklung erlauben. Unser Ziel: Wann immer es

eine Möglichkeit gibt, nachhaltiger zu entwickeln, wollen wir diese Verfahren und Technologien kennen, bewerten und – wenn geeignet – nutzen.

SUSTAINABLE BUSINESS

> **Kundenbedürfnisse nachhaltig erfüllen.** Wir sind ein Partner, der IT-Projekte auf- und umsetzt. Der Branchenbesonderheiten kennt und Kundenbedürfnisse versteht. Und dem es gelingt, diese in digitale Prozesse, Angebote oder Geschäftsmodelle für unsere Kunden zu übersetzen. So gehen wir auch mit Nachhaltigkeit um: Wir wissen, was unsere Kunden bewegt, welche Anforderungen sie erfüllen müssen. Mit unserem Methodenkoffer – vom Interaction Room bis zum Design Thinking –, unserer Erfahrung und Expertise erarbeiten wir gemeinsam schnell Lösungen. Lösungen, die unseren Kunden helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Unsere Stärke ist es, unser IT- und Projekt-Know-how in Nachhaltigkeitsthemen einzubringen. Darauf konzentrieren wir uns.

> **Zum Wirtschaftswachstum beitragen.** Wir verfolgen eine definierte und erprobte Wachstumsstrategie. Wir wachsen organisch mindestens doppelt so schnell wie der Markt, erzielen eine über dem Marktniveau liegende operative Marge und fassen auch auf internationaler Ebene weiter Fuß. Auf diese Weise leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und schaffen stetig neue Arbeitsplätze. Passend dazu setzte adesso sein Wachstum in 2022 organisatorisch zum wiederholten Male fort und

steigerte auch das operative Ergebnis im Vergleich zum Vorjahr. Im Lünendonk-Ranking der führenden IT-Beratungs- und Systemintegrations-Unternehmen in Deutschland belegen wir Rang 11. Damit konnte adesso drei Plätze gegenüber dem Vorjahresranking (Rang 14) aufrücken. Zusätzlich gewann adesso den B2B-Service-Award von Lünendonk in der Kategorie „Leistung“ für überdurchschnittliches Wachstum.

SUSTAINABLE COMPANY

> **Den eigenen Ressourcenverbrauch reduzieren.** Wir sind uns der Verantwortung gegenüber unserer Umwelt bewusst und nehmen sie ernst. Wir arbeiten daran, direkte und indirekte negative Umweltauswirkungen stetig zu reduzieren und so den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu minimieren. Optimierter Energieverbrauch an unseren Standorten, neue Reise- und Einkaufsrichtlinien, eine angepasste Car Policy: adesso wird Schritt für Schritt nachhaltiger. Wir gehen einen ähnlichen Weg und setzen auf Instrumente wie vergleichbare Unternehmen. Dazu gehört auch, die Reisetätigkeiten unserer Mitarbeitenden zu verringern. Der Einsatz unserer Mitarbeitenden in Kundenprojekten ist oft mit Reisetätigkeiten verbunden, sofern Lösungen nicht „inhouse“ bei adesso erarbeitet werden können. Wir bauen unser Geschäftsstellennetz deutschland- und europaweit kontinuierlich aus, so dass die Mitarbeitenden heimat- und kundennah eingesetzt werden. Seit der Corona-Pandemie ist das Arbeitsmodell des „mobilen Arbeitens“ ein fester Bestandteil unserer Arbeitsverträge, auch diese Entscheidung trägt zu einer minimierten Reisetätigkeit bei.

> **Mitarbeitende langfristig (ein)binden.** Unsere wichtigsten Ressourcen sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Know-how, das sie mitbringen und weiter aufbauen. Sie engagieren sich leidenschaftlich, tragen Themen in das Unternehmen, stoßen Diskussionen an und verändern Prozesse. Eine zentrale Rolle spielt dabei die internationale Arbeitnehmervertretung von adesso, das European Forum. Gemeinsam mit verschiedenen adesso-Teams und -Communities und in Abstimmung mit dem Management setzt es sich dafür ein, Nachhaltigkeitsmaß-



nahmen zu erarbeiten und umzusetzen. 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.

> **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 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. Selbstverständlich erfüllen wir die Anforderungen aus Audits, von Investorinnen und Investoren oder aus unserem Partnerumfeld.



A2 | 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 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.



EIN WACHSTUMSUNTERNEHMEN MIT ERHÖHTEM INTERNATIONALEM FOKUS

Für uns als börsennotiertes Unternehmen spielt der Punkt Wirtschaftlichkeit eine besondere Rolle. Das beweist unter anderem unser Aufstieg in den SDAX. Seit dem 21. März 2022 zählt adesso zu den 70 größten Unternehmen in Bezug auf die Marktkapitalisierung der Aktien im Streubesitz unterhalb von DAX und MDAX. In unserer Equity Story haben wir strategische Grundprinzipien und Stoßrichtungen festgelegt, die unsere erfolgreiche Weiterentwicklung antreiben und für Anteilsinhabende 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 % 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 2022 durch folgende Maßnahmen die Basis für ein erfolgreiches Geschäftsjahr gelegt:

- > Wir haben unsere Internationalisierungsstrategie durch die Gründung neuer Landesgesellschaften (adesso Sweden, adesso Denmark und adesso Romania), den Ausbau unseres Geschäftsstellennetzes (Dresden, Münster, Ulm, Saarbrücken, Graz) und den Erwerb relevanter Mehrheitsbeteiligungen (unter anderem Purple Scout AB, quadox AG) erweitert. adesso ist somit jetzt in 13 europäischen Ländern vertreten. Damit verfügt die adesso Group 2022 über weltweit 57 Standorte.

UNSER ZIEL IST DIE GEWINNUNG VON 50 % DER TOP-25-UNTERNEHMEN EINER BRANCHE ALS ADESSO-KUNDEN

- > Strategische Akquisen bzw. Geschäftsübernahmen und der gezielte Aufbau zukunftssträchtiger Bereiche haben uns in die Lage versetzt, unser Portfolio gewinnbringend zu erweitern, weitere Geschäftsbereiche zu gründen (Line of Business Retail, Line of Business Salesforce, Line of Business Sports, Line of Business Life Sciences, Line of Business Utilities) und unsere Expertise in innovativen und aussichtsreichen Bereichen zu stärken.

In den letzten Geschäftsjahren konnten wir bei hohen organischen Wachstumsraten jeweils Umsatzhöchstwerte erzielen und unser operatives Ergebnis steigern. Für das Geschäftsjahr 2022 konnte das operative Ergebnis nur unter Herausrechnung des hohen Einmal-effekts durch den Unternehmensverkauf der e-Spirit AG im März 2021 gesteigert werden:

Umsatz	900 Mio. Euro*
EBITDA	93 Mio. Euro*
Köpfe	8.867*
FTE	8.056*

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

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



DIE KUNDSCHAFT VERSTEHEN UND MIT QUALITÄT ANTWORTEN

Zufriedene Kunden sowie 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 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 Unternehmensgruppe 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 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 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 zertifizierten Managementsysteme in den Bereichen Qualität, Medizinprodukte-Qualität, Umwelt und Informationssicherheit stellen wir sicher, dass wir die gesetzten Standards erfüllen und weiterentwickeln.

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 wohlfühlen 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 hatten, qualifizierte adesso sich im Jahr 2022 erneut für die Teilnahme. Das Ergebnis wird 2023 bekannt gegeben. 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. Beim deutschlandweiten Ranking der Jobbörse Glassdoor belegte adesso mit 4,3 von 5 Sternen Platz 20.

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.

MITTELBARER UMWELTSCHUTZ DURCH SOFTWARE-ENTWICKLUNG, DIGITALISIERUNG UND DEN AUSBAU DIGITALER INFRASTRUKTUR

Unser Geschäft ist auf das Wesentliche ausgerichtet. Unsere Kunden profitieren von unserer Grundhaltung: Nachhaltig entwickeln heißt auch ressourcenschonend entwickeln. Deshalb setzen wir auf (neue) Verfahren und Technologien, die auf eine nachhaltige Softwareentwicklung abzielen und die Kerngeschäftsprozesse unserer Kunden effektiv unterstützen. Durchgängige Digitalisierung, der Einsatz modernster Technologien und schlanke Softwarearchitekturen verstehen wir als Chance auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Wirtschaft. Auf diese Weise leisten wir einen mittelbaren Beitrag zum Umweltschutz.

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 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.



A3 | 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 für uns relevanten Handlungsfelder zugehörige Ziele und Maßnahmen festgelegt.

Im Bereich „**Sustainable Business**“ erarbeiten wir Lösungen, die unseren Kunden helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Das organische Wachstum fortzusetzen und weiterhin mindestens doppelt so schnell wie der Markt zu wachsen, können wir nur erreichen, indem wir unsere Kunden sowie Geschäftspartner langfristig an uns binden. Das gelingt, da wir sie von der Qualität unserer Leistungen und unserer Expertise überzeugen.

Im Bereich „**Sustainable Company**“ geht es um adesso als nachhaltiges Unternehmen. Wir gehen einen ähnlichen Weg und setzen auf Instrumente wie vergleichbare Unternehmen, um unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Treiberinnen und Treiber von Maßnahmen, Diskussionen und Prozessänderungen sind unsere Mitarbeitenden. 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.

Der Bereich „**Sustainable Software**“ legt den Schwerpunkt auf unser Kerngeschäft: die Entwicklung von (schlanker) Software. Indem sich unsere Software Ingenieurinnen und Ingenieure auf das Wesentliche konzentrieren, erzielen wir eine nachhaltige Softwareent-

wicklung. Wir setzen auf (neue) Verfahren und Technologien, die sich auf ressourcenschonende Entwicklung fokussieren und unterstützen Initiativen und Organisationen, die sich diesem Thema verschrieben haben.

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
Sustainable Software	Mit modernen Technologien und neuen Verfahren gute, ressourcenschonende Software entwickeln	1
Sustainable Business	Unser Portfolio entsprechend den steigenden Anforderungen unserer Kunden erweitern und Lösungen schaffen, die ihnen helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen	1
Sustainable Company	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
Sustainable Business	Zum Wirtschaftswachstum beitragen, indem wir weiterhin organisch doppelt so schnell wie der Markt wachsen und eine über dem Marktniveau liegende operative Marge erzielen	2
Sustainable Company	Mitarbeitende langfristig an uns binden, indem wir unser hochwertiges Aus- und Weiterbildungsangebot erweitern, uns verstärkt für Diversity einsetzen und die Unternehmenskultur aktiv leben	2
Sustainable Company	Einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten, indem wir regelmäßig gemeinnützige Projekte und Organisationen unterstützen	3



Oberste Priorität haben Ziele, die sich auf Bereiche beziehen, in denen wir maximal Einfluss nehmen können oder die einen relevanten Anteil an unserem CO₂-Ausstoß haben. Diese bringen maximale Einsparungsmöglichkeiten mit sich. 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 von uns definierten Handlungsfelder stehen im Einklang mit den SDGs und orientieren sich an diesen. Unser Kerngeschäft beruht auf der Entwicklung von Software, Digitalisierungsstrategien sowie dem Ausbau digitaler Infrastruktur – das geht mit dem **SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur** einher. Unsere Ziele im Bereich „Sustainable Company“ orientieren sich an dem **SDG 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. 2022 konnten wir die Zahl unserer Mitarbeitenden auf über 7.500 erhöhen sowie unser Umsatzergebnis steigern und zahlen damit auf das **SDG 8 menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum** ein. Daran gekoppelt 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 zukunftsfähige Lösungen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Das entspricht dem **SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur**.

Zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden werden wir unser Schulungsangebot 2023 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. Mit der Initiative setzten wir uns das Ziel, bis Ende 2022 mindestens 40 weitere weibliche Führungskräfte für adesso zu gewinnen. Dieses Ziel konnten wir erreichen: Insgesamt starteten von 2020 bis 2022 61 Frauen in eine Führungsposition. 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 veröffentlichten wir im Mai 2022. An dieser Richtlinie hat das European Forum gemeinsam mit dem adesso-Management, der Diversity-Beauftragten sowie einzelnen Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen gearbeitet. Sie



gibt Antworten auf die Frage „In was für einem Unternehmen wollen wir arbeiten?“ und soll die Basis für alle weiteren Aktivitäten rund um das Thema Diversität bilden.



Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt trat adesso 2022 in das größte Diversity-Netzwerk Deutschlands ein. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie nahm 2011 unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel ihre Geschäfte auf. Damit setzt adesso ein Zeichen für Vielfalt und Toleranz. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und alle Menschen gleichermaßen wertschätzt. Die Unterzeichnung ist einer der Bausteine auf unserem Weg zu einem Unternehmen, in dem wir mehr Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion sehen und leben möchten.



Passend dazu wurde adesso 2022 mit dem Total-E-Quality-Prädikat für Vielfalt am Arbeitsplatz ausgezeichnet. Das Total-E-Quality-Prädikat zeichnet Unternehmen aus, die sich in ihrer Personal- und Organisationsgestaltung für Chancengleichheit engagieren und damit Vielfalt am Arbeitsplatz fördern. In ihrer Bewertung lobt die Jury das weitreichende Engagement von adesso für mehr Diversität, darunter besonders die in der Unternehmenskultur verankerte Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden und das Bewusstsein für die unterschiedlichsten persönlichen Lebensrealitäten.



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.

A4 | 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 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 Herausforderungen in den Fokus: die Reisen unserer Mitarbeitenden von der adesso-Geschäftsstelle zum Kunden 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 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 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.

KUNDEN

Für unsere Kunden möchten wir technologisch führende Lösungen finden und unser Ziel ist es, diese mit hoher Methodenkompetenz individuell auf die Anforderungen 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 Kunden- 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 zu befähigen, ihr Geschäft und ihre Beziehung zu der eigenen Kundschaft effizienter und auf die Wünsche der Endverbraucherinnen und Endverbraucher hin optimiert zu gestalten.**

Die konsequente Weiterentwicklung von Verfahren und Werkzeugen, die ständige Auseinandersetzung mit Trends und Themen aus der Forschung und das nötige Fingerspitzengefühl für die jeweiligen Ansprüche des Kunden versetzen uns nicht nur in die Lage, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, sondern auch neue Geschäftsfelder zu erschließen und Märkte besser zu durchdringen, was wiederum unserem konsequenten Wachstumskurs Rechnung trägt. In 2017 haben wir darauf aufbauend das Ziel ausgegeben, dass mindestens 90 % der Top-50-Kunden auch im Folgejahr noch zu unseren Auftraggebern zählen. Dieses Ziel konnten wir bisher immer wieder erreichen – so auch 2022.



VON DER ERSTEN VISION BIS ZUM LAUFENDEN GESCHÄFT

Unser Dienstleistungsspektrum gliedert sich in verschiedene Bausteine, die je nach Projektanforderung individuelle Einstiegspunkte für die 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 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 kunden-individuellen 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 in der IT-Organisation auch beim Aufbau eines Benchmark-fähigen IT-Service-Produktangebots. Weiterhin übernehmen wir die Betriebsverantwortung für selbst- oder fremd-entwickelte 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 KUNDEN WOLLEN, 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 Kunden und wie können wir mit unserem tiefen Branchenwissen und fachlichen Prozess-Know-how die für sie effizienteste Lösung entwickeln, mit der sie 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 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 der „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.

Der „adesso digital day“ fand dieses Jahr unter dem Motto „SustainabilIT und ResponsibilIT“ statt. Claus Kleber, langjähriger ZDF-Moderator, eröffnete das Event mit seiner Keynote zum Thema „Wie Silicon Valley das Schicksal der Menschheit steuert“. Viele weitere Vorträge befassten sich mit den aktuell dringlichsten IT- und Wirtschaftsbelangen, mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit in der IT.

adesso richtete außerdem die 5. Digitale Pilgerreise aus. Ziel des Events ist es, den digitalen Wandel für die Besucherinnen und Besucher zum echten Erlebnis zu machen. Mit zahlreichen Exponaten aus Projekten, die Digitalisierung ganz praxisnah erfahrbar machen, wird der technologische Fortschritt anfassbar und bietet Anregung zu Ideen, Diskussion und Vernetzung.





PROZESS- MANAGEMENT



- B1 Verantwortung
- B2 Regeln und Prozesse
- B3 Kontrolle
- B4 Anreizsysteme
- B5 Beteiligung von Anspruchsgruppen
- B6 Innovations- und Produktmanagement



B | PROZESS- MANAGEMENT

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 Kunden, sowie durch unser stets innovatives Produkt- und Dienstleistungsportfolio im Fokus von adesso.



B1 | VERANTWORTUNG

Ein nachhaltiges Management und eine verantwortliche Unternehmensführung haben wesentlichen Einfluss auf das Erreichen der Unternehmensziele. Im Jahr 2022 verlängerte unser Aufsichtsrat die Verträge der Vorstandsmitglieder Andreas Prenneis und Jörg Schroeder. Damit wird die erfolgreiche Arbeit der beiden Vorstände gewürdigt und auf Kontinuität in der weiteren Entwicklung von adesso gesetzt. Die zum 31. August 2022 auslaufende Erstbestellung von Finanzvorstand Jörg Schroeder wird um weitere fünf Jahre verlängert. Der Vertrag von Vorstandsmitglied Andreas Prenneis läuft noch bis zum 31. März 2023 und wird frühzeitig um vier zusätzliche Jahre verlängert.

Außerdem wurde in 2022 ein Wechsel im Aufsichtsrat angekündigt. Prof. Dr. Gottfried Koch, Aufsichtsratsmitglied der adesso SE, legte mit Wirkung zum 30. September 2022 sein Amt nieder. Dies teilte Koch dem Aufsichtsrat und Vorstand der adesso SE mit. Prof. Dr. Koch gehörte dem Gremium seit Juni 2013 an.



Als Nachfolgerin wird Stefanie Kemp zum 2. Januar 2023 in den Aufsichtsrat der adesso SE einziehen.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist 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 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.

B2 | 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 sowie Lieferanten, die kontinuierliche Sicherung von Innovation 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:

- > Quality Management Officer
- > Medizinprodukte-Qualitätsmanagementbeauftragte
- > Environmental Management Officer
- > Datenschutzbeauftragter
- > Chief Information Security Officer



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 Schulungsmodulare und
- > gezielte Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

QUALITÄTSMANAGEMENT

So vielfältig wie das adesso-Geschäft ist auch das Qualitätsverständnis unserer 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 Geschäftskunden 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 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 2022 70 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 – adesso Unity Program – 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. Im Rahmen von adUP führte adesso im Jahr 2022 SAP Success Factors als neues zentrales HR-System ein, in dem Mitarbeitende verschiedene Selfservices nutzen können. Dazu zählt ebenso die Einführung der Software DocuSign, um Arbeitsverträge digital unterschreiben zu lassen und damit weniger Papier zu verbrauchen und Prozesszeiten zu verkürzen.

MEDIZINPRODUKTE-QUALITÄTSMANAGEMENT



Die Line of Business Life Sciences entwickelt Software für Medizinprodukte und ist im Bereich der Regulatorik – d. h. bei der Einhaltung der relevanten Normen und Gesetze – auch beratend tätig. Seit Dezember

2019 ist der Bereich Life Sciences erfolgreich zertifiziert nach ISO 13485 Medizinprodukte-Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen für regulatorische Zwecke. In diesem Zusammenhang wurde eine Prozesslandschaft konzipiert, die zur Verbesserung der Qualität innerhalb der Softwareentwicklung beiträgt und die in Kundenprojekten gelebt wird. Im Jahr 2022 wurde die Line of Business Life Sciences erfolgreich rezertifiziert und hat neben den Standorten Dortmund und

Köln auch den Standort Frankfurt mit aufgenommen. 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 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 ist nach ISO 14001 zertifiziert.



Unser Umweltmanagement-Team hat 2022 seine Guideline zur nachhaltigen Beschaffung überarbeitet: Sie wurde erweitert und thematisch in „Sustainable Procurement“ und „Sustainable Offices“ unterteilt. Erstere regelt die alltägliche Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte und Zweitere dient der Ausstattung neuer Geschäftsstellen bzw. der Erweiterung bestehender Geschäftsstellen unter diesen Aspekten. Eine Guideline für die Mitarbeitenden unterstützt zusätzlich bei einem umweltfreundlicheren Verhalten im Arbeitsalltag und vermittelt hilfreiche Tipps und Tricks.

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.



adesso ist ab 2023 direkt vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen. Das Lieferkettengesetz adressiert sowohl direkte Menschenrechtsverletzungen als auch durch Umwelt- und Klimarisiken indirekt verursachte Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten. Durch die Einführung von acht gezielten Maßnahmen verhindert adesso Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und darüber hinaus:

1) RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

Das Risikomanagement-Handbuch wurde um eine spezifische LkSG-Risikomanagement-Richtlinie erweitert; es wurde ein Menschenrechtsbeauftragter ernannt und ein Risikomanagementprozess dokumentiert.

2) GRUNDSATZERKLÄRUNG

Eine Grundsaterklärung wird Anfang 2023 auf unserer [Group Website](#) veröffentlicht.

3) EINKAUFSTRATEGIEN UND -PRAKTIKEN

Wir haben einen Fragebogen zur Lieferantenauswahl erarbeitet und werden diesen in 2023 ausrollen. Außerdem gibt es eine Checkliste mit (Präventions-)Maßnahmen, die bei der Beauftragung von Lieferanten und Dienstleistern von den Mitarbeitenden beachtet werden soll.

4) E-LEARNINGS FÜR RELEVANTE ABTEILUNGEN

Für alle Mitarbeitenden wird in 2023 ein E-Learning zum Code of Conduct ausgerollt. Für die Beschaffenden/Einkäuferinnen und Einkäufer gibt es ein spezielles weiteres E-Learning zum Supplier Code.

5) VERTRAGLICHE VERPFLICHTUNGEN UND KONTROLLMECHANISMEN

Unser Code of Conduct und Supplier Code wurden entsprechend den Anforderungen des LkSG überarbeitet und auf der [Group Website](#) veröffentlicht.

6) RISIKOANALYSE

adesso führte eine interne und externe Risikoanalyse durch, passte die Warengruppenzuordnung an und erarbeitete einen standardisierten (Präventions-)Maßnahmenplan zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten. Im Jahr 2022 fand eine erste Analyse und Einschätzung möglicher risikobehafteter Lieferanten statt, die in 2023 detailliert fortgeführt wird.

7) BESCHWERDEMANAGEMENTSYSTEM

Ein Beschwerdemanagement für interne und externe Anliegen soll Anfang 2023 auf der Group Website eingerichtet werden.

8) DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

adesso beantwortet Anfang 2024 den Fragebogen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) und veröffentlicht einen LkSG-Jahresbericht für das Geschäftsjahr 2023. Außerdem werden Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen kontinuierlich intern dokumentiert.



Jedes Jahr starten wir zudem neue Initiativen und Aktionen für den Umweltschutz: Im Jahr 2022 gingen wir beispielsweise eine Kooperation mit der AfB GmbH, Europas größtem gemeinnützigen IT-Unternehmen für Aufarbeitung und Wiederverwendung von Hardware, ein.

An der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ erneut teilzunehmen, war eines unserer Umweltmanagementziele für das Jahr 2022. Das Ziel haben wir erreicht und haben uns vorgenommen, [unsere Teilnahme 2023 fortzusetzen](#).

Geschäftsstelle	Aktive adesso	Gefahrene km
Aachen	5	1.051
Berlin	35	20.358
Bonn	4	6.263
Dortmund	53	22.871
Düsseldorf	14	9.657
Essen	10	3.281
Frankfurt	17	14.086
Hamburg	35	20.829
Hannover	7	4.653
Jena	4	3.080
Karlsruhe	12	5.502
Köln	27	17.502
Leipzig	6	1.875
München	60	29.125
Neumünster	14	12.411
Nürnberg	11	6.017
Paderborn	5	1.153
Potsdam	6	4.863
Reutlingen	2	668
Stralsund	7	4.643
Stuttgart / Vaihingen	6	2.217
Walldorf	2	683
GESAMT	342	192.790

2022 HAT ADESSO DEUTSCHLAND-WEIT TEILGENOMMEN. 342 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER AUS 22 GESCHÄFTSSTELLEN RADELTEN INSGESAMT 192.790 KM. MIT DIESER BEWUSSTSEINSBILDENDEN MAßNAHME WURDEN 38 T CO₂ VERMIEDEN.

Zusätzlich nahm adesso an der Aktion „Stadtradeln“ teil. An elf Standorten in Deutschland sind insgesamt 71 adesso 9.649 km mit dem Fahrrad gefahren.



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 wirtschaftliche Nutzung der Wälder sowie an Moor Futures zur Moornaturierung in Schleswig-Holstein. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, ihre Hinweise und Verbesserungsvorschläge beim Umweltmanagement-Team einzureichen. Die interne Community „Sustainability and Friends“ ist in 2022 auf rund 240 Mitglieder angewachsen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich dafür ein, den Fußabdruck von adesso als Unternehmen zu reduzieren, und treiben die Etablierung von zugehörigen Maßnahmen voran.

Ein vorrangiges Ziel, das wir uns für 2022 gesetzt hatten, war die erfolgreiche Umsetzung von mindestens 75 % unserer festgelegten Maßnahmen. Dieses

Ziel haben wir mit einem Umsetzungsgrad von 89 % übertroffen. Im Detail haben wir folgende Maßnahmen realisiert:

- > Im März 2022 ist ein E-Learning zum Thema Umweltmanagement für die Mitarbeitenden der adesso SE gestartet. Die Teilnahmequote liegt durchschnittlich bei über 90 %.
- > Um den CO₂-Ausstoß unseres Fuhrparks zu reduzieren, hat adesso in 2022 eine neue Car Policy verabschiedet, die eine Nutzung von CO₂-ärmeren Firmenwagen fördert.
- > Um die Attraktivität alternativer Mobilitätskonzepte bei den Mitarbeitenden zu erhöhen, hat adesso im Zeitraum September bis Dezember ein Pilotprojekt mit der Deutschen Bahn gestartet. Auf ausgewählten Strecken innerhalb Deutschlands konnten die Mitarbeitenden in der ersten Klasse fahren. Das Projekt war erfolgreich und wird daher in 2023 fortgesetzt und um zusätzliche Strecken erweitert.

FÜR 2023 HABEN WIR UNS FOLGENDE ZIELE GESETZT:

- > Wir möchten unsere Mitarbeitenden verstärkt für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren, indem wir die Thematik bei unserer internen Eventreihe „Mitarbeiterfrühstück“ aufgreifen und sie über umweltbewusstes Verhalten im Arbeitsalltag aufklären.
- > adesso möchte die Emissionen durch Reisetätigkeiten reduzieren, indem Inlandsflüge minimiert werden und das Reisen mit der Bahn forciert wird. Dazu starten wir ein Pilotprojekt mit dem Münchner Start-up eco.mio. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, Mitarbeitende zu nachhaltigem und bewussterem Reiseverhalten zu motivieren. Mithilfe der Software von eco.mio, die in das Reisebuchungstool von adesso integriert wird, bekommen die Mitarbeitenden einen Einblick in ihr Reiseverhalten und die zugehörige Umweltwirkung. Umweltfreundliche und bewusste Reiseentscheidungen werden mithilfe eines Punktesystems belohnt. Die Punkte werden adesso-weit gesammelt und anschließend für Klimaschutzprojekte eingesetzt. Auf diese Weise ermöglicht adesso CO₂-Reduktionen und trägt damit aktiv zur Erreichung der SDGs 12 (nachhaltige/r Konsum und Produktion) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei. Zusätzlich arbeiten wir gemeinsam mit der Deutschen Bahn daran, einen persönlichen Anreiz für das Bahnfahren zu schaffen.
- > Den Anteil an Elektrofahrzeugen innerhalb des Fuhrparks möchten wir erhöhen, um dadurch Emissionen einzusparen.
- > Durch die erneute Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ fördert adesso eine gesunde und umweltbewusste Alternative für den Arbeitsweg.

INFORMATIONSSICHERHEITSMANAGEMENT

Unser Motto: Informationssicherheit in allen Belangen. Der sichere Umgang mit geschäftskritischen Unternehmensdaten und den für unsere Kunden 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 heutzutage obligatorische Voraussetzung in vielen Ausschreibungen oder schafft Vorteile gegenüber Wettbewerbssteilnehmenden, 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.

adesso-Gesellschaft	Anzahl zertifizierter Standorte	Zertifizierte Standorte
adesso SE	16	Aachen, Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Karlsruhe, Köln, Leipzig, München, Reutlingen, Rostock, Stralsund, Stuttgart-Mitte und Stuttgart-Vaihingen
adesso Schweiz AG	6	Basel, Bern, Lausanne, Lugano, St. Gallen, Zürich
adesso insurance solutions GmbH	5	Dortmund, Frankfurt, Köln, Leipzig und München
adesso as a service	4	Berlin, Dortmund, Frankfurt 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, 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 (DSGVO). Die Datenschutzdokumentation wird für die adesso SE und die meisten Tochtergesellschaften zentral und toolgestützt geführt.

Im Jahr 2022 fand, wie in jedem Jahr seit 2018, auf Einladung der Datenschutzbeauftragten der adesso SE zum fünften Mal der adesso-Datenschutztag mit den Datenschutzkoordinierenden der Tochtergesellschaften statt. [Diese Veranstaltung möchten wir zukünftig digital und quartalsweise durchführen, um aktuelle Themen zu besprechen und eine Vereinheitlichung des hohen Anspruchs an den Datenschutz in der adesso Group zu erreichen.](#) Um diesem Anspruch zusätzlich gerecht zu werden, haben wir mit Nicole Frentzen eine zweite Datenschutzbeauftragte innerhalb der adesso SE eingestellt.

B3 | 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 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. 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. 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. Für zukünftige Berichte muss jedoch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten sowie Vermieterinnen und Vermietern weiter geschärft und verbessert werden. Außerdem arbeiten wir mit der adesso-Tochter urban energy daran, die Softwarelösung ZeroC zu installieren. Damit werden wir alle Energiewerte und die zugehörige CO₂-Bilanz unserer Geschäftsstellen in Echtzeit erfassen und visualisieren.

Da auch für unsere 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 Nachhaltigkeitskodex (DNK) und ist entsprechend den vorgegebenen Kategorien strukturiert.



B4 | 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.

**2022 WURDEN
PRÄMIEN IN
HÖHE VON KNAPP
8,7 MILLIONEN
EURO AUSGEZAHLT**

Neben einem fixen Gehaltsanteil bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich monetäre Anreize, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. 2018 haben wir das bestehende Vergütungsmodell durch neue Optionen abgelöst, zwischen denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2019 wählen können. Dadurch bietet adesso ein zusätzliches Vergütungsmodell an, 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.

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 Environmental Management Officer 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 2022 fanden diese im neuen Format statt. Das Welcome Day Team hat seine Learnings aus der Pandemie gezogen und das Beste aus dem Remote-Format und der vorher üblichen Präsenzveranstaltung kombiniert: vier parallel stattfindende Veranstaltungen in Dortmund, Köln, Berlin und München, bei denen Interaktion und Networking an oberster Stelle stehen. Zusätzlich finden an einigen Standorten Welcome Walks statt, bei denen die neuen Mitarbeitenden die Geschäftsstelle sowie Kolleginnen und Kollegen vor Ort kennenlernen. Damit sich neue Mitarbeitende auch darüber hinaus direkt bei uns wohlfühlen, stehen Patinnen und Paten zur Verfügung, die Starthelfende 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.

Mit gadgets[4]adessi ist im Jahr 2022 ein weiteres Benefit gestartet. Mitarbeitende können mit dem Angebot aktuelle Hightech-Geräte wie Notebooks, Smartphones, Smartwatches und weiteres Zubehör über einen Zeitraum von 24 Monaten für die private Nutzung leasen und anschließend für einen geringen Restwert abkaufen. Das Angebot gilt sowohl für Mitarbeitende als auch für die im Haushalt lebenden Familienangehörigen.

Über unser zentrales Reisemanagement-Tool kann jede und jeder Mitarbeitende bequem und zeitsparend ihre/ seine Dienstreisen buchen und erhält umgehend Tickets und Informationen zu den Reisedaten sowie bei Bedarf eine Bahncard. Reisen werden seit 2022 außerdem über eine zentrale Reisestellen-Kreditkarte bezahlt. Das erspart Transaktionsschritte und den Ausdruck einer analogen Rechnung im Hotel. Bei längerfristigen Einsätzen bei Kunden 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 Nervenahrung 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, Fachzeitschriften 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.



IN 2022 FANDEN
> 118 FRÜHSTÜCKE VOR ORT/HYBRID
> 31 FRÜHSTÜCKE DIGITAL STATT

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 Teammeetings miteinander austauschen. In 2022 fanden viele unserer wiederkehrenden Formate statt, beispielsweise:

- > Unsere Mitarbeiterfrühstücke, die in diesem Jahr sowohl analog als auch digital daher kamen. 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.
- > Verschiedene Standort-Events, 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 2022 an einigen Standorten stattfanden und unterschiedliche thematische und kulinarische Schwerpunkte hatten.
- > Weihnachtsfeiern, die in 2022 zum ersten Mal standortbezogen gefeiert wurden. Der Office-Kulisse wichen dafür meist eigene kleine Weihnachtsmärkte, Spiele-Areas und Tanzflächen.

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

Highlight des Jahres war unsere Seminarfahrt im Oktober, die ebenfalls unter dem Jubiläumsmotto „GROW TOGETHER“ stattfand. 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.



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 1.340 Mitarbeitende 2022 den Fitnessbonus erhalten, was einer Summe von über 160.000 Euro an Unterstützung entspricht. 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, übernimmt adesso 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 Wunschrad 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.



> 41 % FAHRRAD
> 59 % PEDELEC

	2019	2020	2021	2022
Anzahl neuer JobRad-Verträge	151	234	305	395
Gesamtanzahl aktiver Verträge (Stichtag 31.12.)	390	452	585	815

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 54 % aller Mitarbeitenden hat das Jahresgespräch 2022/2023 bis zum 31. Dezember 2022 stattgefunden, die noch offenen Gespräche werden Anfang 2023 geführt.
- > Mit dem Format „Frag’ den Vorstand“ bieten wir den Mitarbeitenden der adesso SE die Möglichkeit, in den Austausch mit dem Management zu treten. Einmal im Quartal treten zwei Vorstandsmitglieder bzw. der Aufsichtsratsvorsitzende Volker Gruhn vor die Kamera und beantworten via Microsoft Teams live Fragen der Mitarbeitenden zum Unternehmen, zur zukünftigen Entwicklung und zu persönlichen Themen.
- > Unser interner Newsletter „adesso-weekly“ bietet allen Mitarbeitenden der adesso Group eine Übersicht über aktuelle 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 Mitarbeitenden 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-Plattformen Teams und 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.

B5 | 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 2022 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 Vertriebs Erfolge feiern, auf die lange hingearbeitet wurde.

Wesentliche Anspruchsgruppen für uns sind:

- > Mitarbeitende
- > 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 42 % 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 5 % 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 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-Beiträge 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 „She for what? She for IT“.

- > **Meinungs- und Informationsaustausch in sozialen Netzwerken.** Wir legen großen Wert auf konstruktive Diskussionen sowie reges Austauschen von Informa-



tionen 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 Fokus-themen 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 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 2022 haben wir an diesem Austausch festgehalten. Viele unserer regelmäßigen Events konnten wieder persönlich stattfinden. 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.

B6 | INNOVATIONS- UND PRODUKT-MANAGEMENT

Als Dienstleister beraten und begleiten wir unsere 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 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 2022 hat die adesso SE fünf neue Lines of Business integriert. Mit den Lines of Business Retail, Life Sciences, Utilities, Salesforce und Sports reagieren wir auf die Entwicklung des Marktes und auf die Anforderungen unserer Kunden bzw. von Wirtschaftsunternehmen allgemein. Eigene Lines of Business ermöglichen es uns, unser Portfolio auszubauen, die Branchenspektive zu erweitern und größere Projekte umzusetzen.

Im Jahr 2022 haben wir beispielsweise diese neuen Beteiligungen dazu gewonnen:

- > Mit Übernahme des SAP-Analytics-Spezialisten quadox AG aus Walldorf baute adesso das SAP-Analytics-Geschäft aus und rückte in die Top 5 der SAP-Analytics-Marktführer in Deutschland auf. Das Walldorfer Unternehmen quadox AG ist Spezialist für innovatives Data Management und SAP-Analytics- und Business-Intelligence-Lösungen und arbeitet für namhafte Großunternehmen wie Airbus, Deutsche Post und adidas. Diese sollen künftig aus der adesso Group bedient werden. Mit der Akquisition, die zum 1. September 2022 wirksam wurde, verdoppelte adesso ihr bisheriges Expertenteam auf rund 70 Expertinnen und Experten im SAP-Umfeld.



> Als wir vor sechs Jahren mit com2m einen IoT-Spezialisten in die adesso Group holten, waren wir uns sicher, dass mit dieser Beteiligung frischer Wind mit großem Potenzial rund um Industrie 4.0 durch das adesso-Universum wehen würde. Damals erwarben wir 25 % der Unternehmensanteile, 2018 erhöhten wir unseren Anteil noch einmal deutlich auf 59 %. Parallel dazu hat sich adesso durch die Gründung der Line of Business Manufacturing Industry auf Lösungen für Industrieunternehmen wie etwa die digitale Produktion fokussiert und gelernt, dass IoT zunehmend als integraler Bestandteil mitgedacht werden muss, um Mehrwerte zu generieren. Auch unsere Industriekunden erwarten verstärkt ein breites Portfolio – die Gesamtlösung aus einer Hand. Daher haben wir 100 % der Anteile übernommen und com2m zum 1. September 2022 vollständig in die adesso SE integriert.

> Passend dazu hat adesso Ende November 2022 das Portfolio der Line of Business Manufacturing Industry (MI) zusätzlich erweitert: Mit der Übernahme der OrgaTech Solution Engineering Consulting GmbH (OrgaTech SEC) aus Lünen verstärkt adesso ihr Dienstleistungsangebot für Beratung und Software für die Optimierung von Prozess- und Verfahrenstechnik. OrgaTech SEC bringt starke MI-Kompetenzen und -Produkte mit in die SE, die sich perfekt in unsere Expertise in den Bereichen KI, Machine Learning, Cloud und Big Data einfügen. Gemeinsam können wir zukünftig smarte Lösungskonzepte in der Prozessindustrie anbieten. Die Maintenance-Lösung CALATENA von OrgaTech SEC zur Planung und Wartung von Mess- und Produktionsdaten gibt in Verbindung mit unserer eigenen IoT-Plattform beispielsweise dem Thema „Predictive Maintenance“ einen neuen Push.

Auch in den Landes- und Tochtergesellschaften von adesso ist 2022 einiges passiert:

> In Österreich wuchs die Expertise von adesso orange: Mit Übernahme der beiden Wiener Beratungsunternehmen gravity consulting gmbh und VITEC Vienna Information Technology Consulting GmbH verstärkte adesso das Leistungsangebot von adesso orange Austria für Kunden in der Fertigungsindustrie und im Versicherungswesen in Österreich. Der Standort in Wien wuchs damit um weitere 30 Mitarbeitende. Und auch ein deutscher Standort von adesso orange gewann neue Mitarbeitende: Mit der Übernahme der GORBIT GmbH erweiterte sich der Essener Standort. Über 20 weitere SAP-Expertinnen und -Experten stärken seit Januar 2022 das Portfolio im SAP-Umfeld, insbesondere im Bereich Berechtigungs- und Chargenmanagement.

> Auch im Versicherungsumfeld ist adesso gewachsen. Die adesso-Tochter adesso insurance solutions erwarb 80 % der Anteile am Beratungshaus RIES Corporate Solutions und baute damit die Expertise im Bereich betrieblicher Altersvorsorge (bAV), Zeitwertkonten und Altersteilzeit innerhalb der adesso Group weiter aus. Das bisherige Leistungsspektrum rund um die bewährte Softwarelösung in|sure CollPhir wird durch Integration rechtlicher, strategischer, betriebswirtschaftlicher und aktueller Beratung sowie Insolvenzversicherung und Administration erweitert. Der Name des Unternehmens wurde passend zu adesso in adesso benefit solutions geändert.



- > Außerdem expandierte adesso insurance solutions ins benachbarte Ausland und baute in der Schweiz bestehende Kundenbeziehungen aus. adesso insurance solutions Schweiz legt den Fokus auf Kranken-, Unfall-, Schaden- und Lebensversicherungen und unterstützt Schweizer Versicherungsunternehmen durch moderne, cloudfähige Backendlösungen bei der Digitalisierung.
- > adesso erkannte weiteres Marktpotenzial und gründete im Juli 2022 die AFIDA GmbH für das Run-off-Geschäft im Lebensversicherungsbereich. Damit steigt adesso in die End-to-End-Bestandsführung von auslaufenden Versicherungsverträgen ein. Weil sich Versicherungsunternehmen immer mehr auf ihr Kerngeschäft fokussieren und die aktuell rund 90 Millionen Lebensversicherungspolicen in Deutschland extern professionell verwalten lassen möchten, bietet adesso eine cloudbasierte Plattform aus bewährten adesso-Systemen der in|sure Ecosphere und der MIGSuite für die Abwicklung ihrer Bestandsverträge an. Das erste Projekt konnte die neue adesso-Tochter auch gleich gewinnen: Die Versicherungsgruppe Frankfurter Leben hat ein umfassendes, langjähriges Migrations- und Bestandsverwaltungsprojekt beauftragt. AFIDA wird die rund 500.000 Lebensversicherungs-Bestandsverträge des Großkunden sowie neue Portfolios auf die Plattform migrieren und die technische End-to-End-Plattform als Software as a Service zur Verfügung stellen.



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 darüber hinaus parallel den Erwartungen unserer 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 darüber hinaus. Der Ausbau von Marktanteilen in Ländern und Regionen, in denen adesso bereits präsent ist, ist ebenfalls Teil unserer Internationalisierungsstrategie. Mit zunehmender Reife der adesso-Gesellschaften in den verschiedenen Ländern intensiviert sich zudem die grenzüberschreitende Zusammenarbeit, wodurch wir noch schneller und umfangreicher die Potenziale innerhalb der Gruppe zugunsten unserer Kunden nutzen können.

Passend dazu baute adesso mit dem Erwerb des IT-Consulting-Unternehmens Purple Scout AB seine Präsenz in Nordeuropa weiter aus und gründete gleich zwei neue Landesgesellschaften: adesso Sweden und adesso Denmark. Purple Scout gilt als Spezialist für die Themen Java, Cloud-Migration, KI, Big Data, Virtual Reality und Augmented Reality, E-Commerce sowie DevOps. Das Unternehmen wurde 2004 gegründet, hat 60 Mitarbeitende und ist in Schweden an den Standorten Malmö, Göteborg, Borås und Växjö sowie in der dänischen Hauptstadt Kopenhagen vertreten. Als Branchenschwerpunkte in Nordeuropa werden sich die neuen Landesgesellschaften von adesso in Schweden und Dänemark zunächst auf die Branchen Telekommunikation, Handel, Financial Services und Manufacturing Industry konzentrieren.

Mit einer weiteren neuen Landesgesellschaft, adesso Romania, setzte adesso seine Expansion in Europa fort. Mit der Niederlassung in Bukarest haben wir das globale Liefernetzwerk der adesso Group personell und logistisch verstärkt. An den sogenannten SmartShore-Standorten, zu denen auch Bukarest zählt, sind rund 600 der mehr als 7.500 Mitarbeitenden der adesso Group für Kunden in Europa tätig.

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 adesso 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, z. B. Diversity und Weiterbildung.

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 adesso ventures (ehemals inQventures) als Inkubator in der adesso Group etabliert. Das starke Wachstum und die fortschreitende Professionalisierung des Inkubators spiegeln sich in der Anpassung des Namens wider. Um näher an die Kernmarke adesso heranzurücken, wurde inQventures 2022 in adesso ventures umbenannt.

adesso ventures unterstützt Start-ups, die in Verbindung zu den adesso-Kernbranchen stehen, mit Beteiligungskapital und Smart-Kapital. 2022 haben wir dadurch erneut verschiedene Beteiligungen gestartet:

- > Mit dem Sport Start-up „iotis!“ unterstützt adesso ventures die Idee des Ex-Fußballnationalspielers Fabian Ernst. Das erste Produkt ist ein mit Sensoren gespickter Fußball. Über eine mobile Trainingsplattform können User ihr Ballspiel mit dem smarten Fußball gezielt verbessern.
- > Mit Honic erweiterte adesso ventures sein Portfolio im Bereich Health. Honic entwickelte eine DSGVO-konforme Plattform für medizinische Gesundheitsdaten, die Forschung und Entwicklung auf Basis von Versorgungsdaten ermöglicht. Neben der Speicherung in katalogisierten Datenräumen ermöglicht der Honic Medhive die Use-case-spezifische



Aggregation und Kombination qualitätsgeprüfter Gesundheitsdaten sowie deren weitergehende Analyse in anonymisierter Form für medizinische Forschung und Entwicklung.

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 Oktober im Rahmen unserer Seminarreise statt. Nachdem Mitarbeitende aus unterschiedlichen Gesellschaften zahlreiche 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 „Nachhaltige Schadenregulierung“, entwickelt von Alexander Frommelt und Niklas Bug. Mit der nachhaltigen Schadenregulierung offeriert das Team Versicherern zum einen Leistungen als Software as a Service, damit diese ihren Kundinnen und Kunden im Rahmen der Schadenabwicklung nachhaltigen Ersatz und Reparaturen anbieten können, und zum anderen Beratung der Schadenbeteiligten, um im Rahmen der Schadenbehebung nachhaltig zu agieren. Gerade der Zeitpunkt einer Schadenregulierung bietet eine gute Chance, einen Impuls zur Verhaltensänderung zu geben, z. B. ein kaputtes Gerät nicht wegzuerwerfen, sondern zu reparieren, oder wenn Ersatz notwendig ist, für möglichst nachhaltigen Ersatz zu sorgen. Dem Team wird durch adesso die Start-up-Gründung ermöglicht.

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 sind in den letzten Jahren zunehmend durch das Thema Nachhaltigkeit und damit verbundene Regulatorik geprägt worden. Daher entwickelte adesso im Jahr 2022 neue Portfolioelemente im Bereich digitale Nachhaltigkeit sowie eigene Technologielösungen und wirkte an verschiedenen Forschungsprojekten mit.

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 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. Kontinuier-



lich verfolgen wir mithilfe der Initiative „ONEadesso“ das Ziel, diese Zusammenarbeit zu verstärken. Mit der übergreifenden Navigationshilfe ONEadesso 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 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 deshalb bereits 2016 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



- C1 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
- C2 Ressourcenmanagement
- C3 Klimarelevante Emissionen
- C4 Berichterstattung zur EU-Taxonomie





C | 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 2020 wird dort ebenfalls aufgelistet.

C1 | 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 gegebenenfalls 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
- > Fläche
- > Kraftstoff
- > Output von ausgedienter Hardware, Abfall sowie Emissionen

Es wurden nur Tochtergesellschaften und Standorte betrachtet, die im jeweiligen Jahr Teil der adesso Group in der D-A-CH-Region waren.



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

Energieverbrauch 2020*:

Ressourcen	Verbrauch [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter:in [kWh]	Verbrauch pro Fläche [kWh/m²]	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Mitarbeiter:in [kg]
Strom (Strom-Mix)	589.415	141	11	221.031	53
Strom (erneuerbar)	889.636	213	16	60.495	14
Wärme (Gas)	372.595	89	7	89.829	22
Wärme (Fernwärme)	1.641.837	394	30	491.354	118
Wärme (Stromheizung)	366.249	88	6	157.414	38
GESAMT	3.859.732	925	70	1.020.123	245

* Der Energieverbrauch wurde für das Jahr 2020 in Bezug auf Fläche und Strom zu 6 % und in Bezug auf Wärme zu 54 % geschätzt.

Energieverbrauch 2021*:

Ressourcen	Verbrauch [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter:in [kWh]	Verbrauch pro Fläche [kWh/m²]	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Mitarbeiter:in [kg]
Strom (Strom-Mix)	462.66	86	7	194.319	36
Strom (erneuerbar)	1.684.610	313	24	121.502	23
Wärme (Gas)	606.333	113	9	147.747	28
Wärme (Fernwärme)	2.537.137	471	37	749.011	139
Wärme (Stromheizung)	214.544	40	3	104.054	19
GESAMT	5.505.289	1.023	81	1.316.633	245

* Der Energieverbrauch wurde für das Jahr 2021 in Bezug auf Fläche und Strom zu 5 % und in Bezug auf Wärme zu 41 % geschätzt.

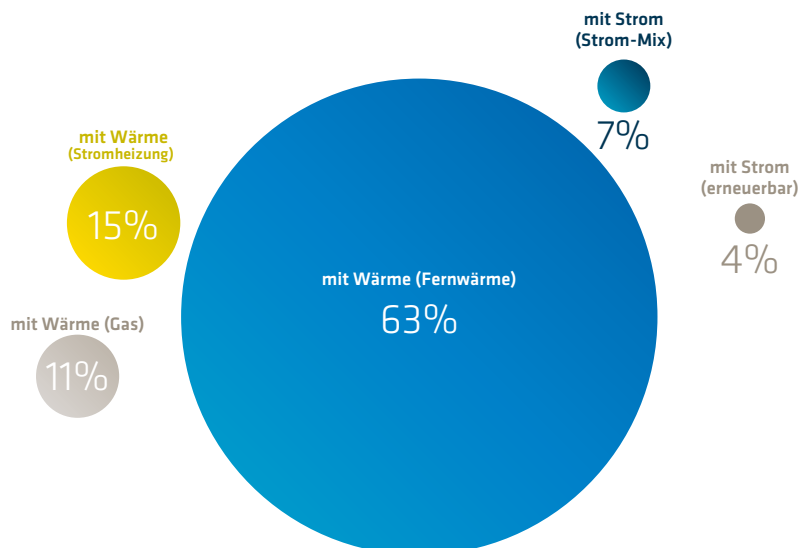


Energieverbrauch 2022*:

Ressourcen	Verbrauch [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter:in [kWh]	Verbrauch pro Fläche [kWh/m²]	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Mitarbeiter:in [kg]
Strom (Strom-Mix)	332.380	48	4	139.600	20
Strom (erneuerbar)	1.063.222	152	13	76.684	11
Wärme (Gas)	847.278	121	10	206.459	30
Wärme (Fernwärme)	4.153.003	596	51	1.226.045	176
Wärme (Stromheizung)	590.175	85	7	286.235	41
GESAMT	6.986.058	1.002	85	1.935.023	278

* Der Energieverbrauch wurde für das Jahr 2022 in Bezug auf Fläche und Strom zu 29 % und in Bezug auf Wärme zu 96 % geschätzt.

ANTEIL DER CO₂-EMISSIONEN PRO MITARBEITER:IN





Die Emissionsfaktoren, auf die wir uns beziehen, sind für die Berichtsjahre unterschiedlich angegeben. Für das Jahr 2020 beziehen wir uns für Strom-Mix auf diesen CO₂-Emissionsfaktor: 0,375 kg/kWh; für die Jahre 2021 und 2022 rechneten wir mit diesem Faktor: 0,42 kg/kWh. Wir beziehen uns dabei auf eine [Quelle](#) des Umweltbundesamtes von 2022. Der CO₂-Emissionsfaktor für erneuerbare Energieträger lautet 0,068 kg/kWh (2020) bzw. 0,072 kg/kWh (2021, 2022). Auch in diesem Fall beziehen wir uns auf relevante Quellen 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 (2020) und 0,244 kg/kWh (2021, 2022)
- > Fernwärme: 0,299 kg/kWh (2020) und 0,295 kg/kWh (2021, 2022)
- > Stromheizung: 0,43 kg/kWh (2020) und 0,485 kg/kWh (2021, 2022)

Die Quelle des Umweltbundesamtes mit Bezug auf 2020 lautet: [Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger](#), Tabelle 61. Die Quelle des Umweltbundesamtes mit Bezug auf 2021 und 2022 lautet: [Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger](#), Tabelle 60.

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. 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. Bei fehlenden Nebenkostenabrechnungen oder Angaben zu Verbräuchen 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: 22,05 kWh/m² (2020), 43,47 kWh/m² (2021) und 21,85 kWh/m² (2022)
- > Wärme: 44,11 kWh/m² (2020) und 59,17 kWh/m² (2021, 2022)
- > Wasser: 0,21 m³/m² (2020) und 0,41 m³/m² (2021, 2022)

Wasserverbrauch*:

Jahr	Verbrauch [m ³]	Verbrauch pro Mitarbeiter:in [m ³]	Verbrauch pro Fläche [m ³ /m ²]	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Mitarbeiter:in [kg]
2020	10.782	3	0	3.774	1
2021	23.488	4	0	8.221	2
2022	33.692	5	0	11.792	2

* Der Wasserverbrauch wurde in Bezug auf die Fläche für 2020 zu 57 %, für 2021 zu 63 % und für 2022 zu 96 % geschätzt.

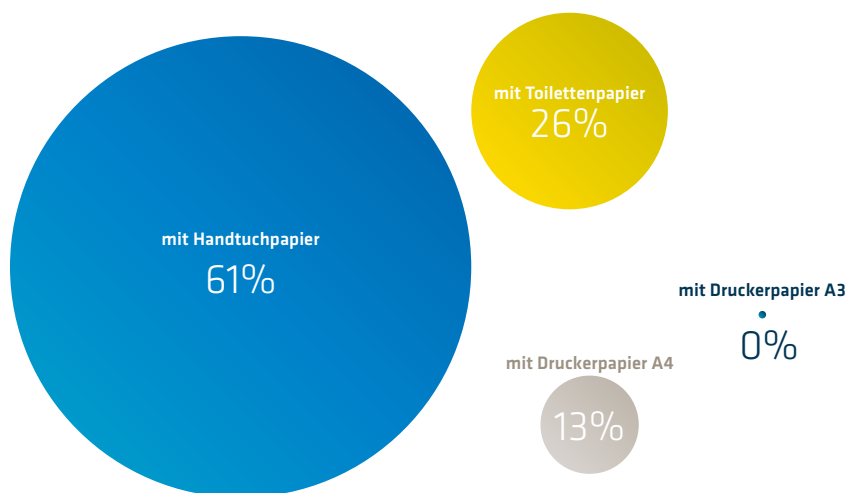
Der gewählte CO₂-Emissionsfaktor für Leitungswasser beträgt 0,35 kg/m³. Dabei beziehen wir uns auf die Studie „[Vergleich des CO₂-Fußabdrucks von Mineral- und Trinkwasser](#)“ der GUTCert Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH.



Papierverbrauch:

	Verbrauch [kg]	Davon Recyclingpapier [kg]	Verbrauch pro Mitarbeiter:in [kg]	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Mitarbeiter:in [kg]	CO ₂ 2021 [kg]
Druckerpapier A4	4.214	2.115	0	2.713	0	5.484
Druckerpapier A3	85	61	0	82	0	33
Handtuchpapier	12.965	7.420	2	12.324	2	6.904
Toilettenpapier	5.530	3.797	1	5.169	1	4.276
GESAMT	22.794	13.393	3	20.288	3	16.697

ANTEIL DER CO₂-EMISSIONEN DES PAPIERVERBRAUCHS



Der Verbrauch des Druckerpapiers ist gesunken, der Verbrauch von Sanitärpapier (Handtuch- und Toilettenpapier) dagegen gestiegen. Das liegt daran, dass die Mitarbeitenden wieder vermehrt in den Geschäftsstellen arbeiten, insbesondere im Vergleich zu den pandemiegeprägten Vorjahren. Auch die Eröffnung neuer Standorte hat Einfluss auf den erhöhten Verbrauch von Handtuch- und Toilettenpapier. Insgesamt ist der Pro-Kopf-Verbrauch von Papier im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben.

In diesem Berichtsjahr konnten nicht alle Reinigungsdienstleister, die adesso mit Sanitärpapier beliefern, Reports zur Verfügung stellen. Daher wurden die Verbrauchskennzahlen mit Durchschnittswerten und Werten des Frischfaserpapiers ohne Umweltsiegel berechnet.



ABFALL

Da wir in unseren Geschäftsstellen Mieter sind, haben wir leider keine Möglichkeit, Abfälle zu wiegen und damit Kennzahlen zu unseren Abfallströmen zu erheben.



In Bezug auf unsere genutzte Hardware jedoch starteten wir eine Zusammenarbeit mit der AfB Social & Green IT gGmbH. Im Jahr 2022 hat AfB bei adesso insgesamt 2.417 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 5,3 t abgeholt und bearbeitet. 70 % konnten nach Datenvernichtung und Aufbereitung wiederverwendet werden. Damit hat adesso insgesamt 60.733 kg Rohstoffe und 199.204 kg CO₂-Äquivalente eingespart.

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	> 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	> 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	> Geschäftsstelle Frankfurt nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) zertifiziert > Geschäftsstellen gut an ÖPNV-Netze angeschlossen
Emissionen	Indirekt: Büromittel, Zuliefernde, Lebensmittel Direkt: Dienstreisen	> 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 Unterschriften für beispielsweise Arbeitsverträge von neuen Mitarbeitenden > 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“ sowie an einer vergleichbaren Aktion in der Schweiz mit dem Namen „bike to work“ > Fahrradkeller und weitere Abstellmöglichkeiten für Fahrräder, Fahrradreparaturstationen > E-Tankstellen an den Geschäftsstellen in Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Karlsruhe, München, Münster, Paderborn, Potsdam, Reutlingen, Ulm und Stuttgart-Vaihingen > Planung von E-Tankstellen an zwei weiteren adesso-Standorten > Ein rein elektrisches Fahrzeug im Firmenwagenpool der Dortmunder Geschäftsstelle

C2 | 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 „Sustainable Offices“ und „Sustainable Procurement“ sowie Tipps für umweltbewussteres Verhalten im Arbeitsalltag. Unser 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 weiter umgesetzt:

- > Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Themen Umweltmanagement und Klimaschutz inklusive Sammlung von Ideen, wie adesso noch nachhaltiger werden kann
- > Erarbeitung eines E-Learnings für die Mitarbeitenden zum Thema nachhaltige digitale Lösungen und grüne Softwareentwicklung
- > Ausbau der internen und externen Kommunikation zu Themen rund um nachhaltige Kundenprojekte, Green IT und die Bemühungen von adesso auf dem Weg zu einem klimaneutralen Unternehmen

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 werden die Geschäftsstellen der adesso SE seit 2018 in einen Gesamt-Ökostromvertrag überführt. Ausnahmen stellen Geschäftsstellen wie beispielsweise Much, Stralsund, Walldorf und Dortmund Phoenix-See dar. In diesen Geschäftsstellen wird die Buchung des Stromanbieters durch die Vermieter geregelt. Zukünftig wird geprüft, inwieweit der Energieverbrauch von Rechenzentren auch mit Ökostrom abgebildet werden kann.

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. Eine neue, im November 2022 verabschiedete Reiserichtlinie setzt auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Alle konkreten Vorgaben, beispielsweise zur Wahl des Reisemittels, wurden gestrichen. Stattdessen sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, ihre Reise eigenständig und einzelfallbezogen ökologisch und ökonomisch sinnvoll zu gestalten. Die Richtlinie beinhaltet außerdem zahlreiche Tipps und Hinweise, wie Dienstreisen möglichst nachhaltig und wirtschaftlich gestaltet werden können. Inwiefern sich die neue Richtlinie auf das Reiseverhalten der Mitarbeitenden auswirkt, werden wir im Jahr 2023 prüfen.

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 % des Fahrpreises für die Strecke zwischen ihrem Wohnort und dem Büro. Das Umweltmanagement-Team führte im Jahr 2022 eine Befragung unter den Mitarbeitenden durch, um das Interesse und den Bedarf am ÖPNV abzufragen und das Angebot an ÖPNV-Tickets zu erweitern. Um die Umweltbelastung durch unseren Fuhrpark zu verringern, führte adesso eine neue Car Policy ein, die eine maximale CO₂-Emission vorgibt. Fahrzeuge, die den maximalen Wert von 180 Gramm CO₂/km überschreiten, dürfen nicht als Firmenwagen bestellt werden. Außerdem ist die Zuzahlungsgrenze



nach dem CO₂-Wert gestaffelt: Je geringer der CO₂-Wert des Firmenfahrzeugs ist, desto höher fällt die Zuzahlungsleistung durch adesso aus. Die Bestellung und Nutzung von reinen Elektrofahrzeugen als Firmenwagen wird mit einem Bonus in Höhe von 250 Euro versehen.

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 Kombination von LEDs und Bewegungsmeldern geachtet.

Zur Senkung des Papierverbrauchs sind alle Drucker auf doppelseitigen Schwarzweißdruck voreingestellt und das automatische Umschalten in den Energiesparmodus ist aktiviert. Printprodukte, die extern hergestellt werden, müssen mit umweltzertifiziertem Papier und wenn möglich mit 100-prozentigem Recyclingpapier produziert werden.



Unser Ziel ist es, 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 2022 zu 59 % Recyclingpapier eingesetzt. 2020 waren es 50 %, 2021 67 %. Zudem haben 94 % unserer Papiererzeugnisse ein Umweltsiegel, 72 % das EU Ecolabel und 37 % das „Forest Stewardship Council“ (FSC)-Siegel. Zusätzlich tragen 44 % das Umweltzeichen „Blauer Engel“. Das ist leider ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (2021: 55 %). Vermutlich liegt das daran, dass für neue Geschäftsstellen Frischfaserpapier eingekauft wurde. Wir nehmen uns deshalb für 2023 vor, die Guidelines zu „Sustainable Offices“ und „Sustainable Procurement“ verstärkt an neue Standorte zu kommunizieren.

Für die Eröffnung neuer Standorte erarbeitet das Umweltmanagement-Team gemeinsam mit dem Team Corporate Building einen Prozess, der eine nachhaltige Ausstattung der Geschäftsstellen von Beginn an berücksichtigt.

Die Verbrauchsmaterialien im Büro- und Sanitärbereich sind ebenfalls auf nachhaltige Alternativen umgestellt worden und alle neuen 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 oder zu 100 % aus Recyclingpapier bestehen. 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. 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. Der Einsatz von Gefahrstoffen ist zu vermeiden oder zu minimieren.

Bei den zur Verfügung gestellten Lebensmitteln wird verstärkt auf regionale, saisonale und Fair-Trade-Produkte sowie auf das Angebot von veganen und vegetarischen Alternativen 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.



C3 | KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Die klimarelevanten Emissionen beinhalten alle Kennzahlen, die wir erheben und ergeben das gesamte ökologische Profil von adesso.

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.

2022 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der adesso Group in der D-A-CH-Region beispielsweise 2,7 Millionen km mit dem Flugzeug und 12,4 Millionen km mit der Bahn zurückgelegt. Seit 2022 entnehmen wir die Kennzahlen (wie CO₂-Emissionen) zu Flugreisen dem Reporting unseres digitalen Travel Tools. Vorher berechneten wir die CO₂-Emissionen mithilfe des CO₂-Rechners des Umweltbundesamtes. 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. Insbesondere New-Work-Modelle führen dazu, dass persönliche Treffen reduziert werden sowie Absprachen und Meetings verstärkt remote abgehalten werden.

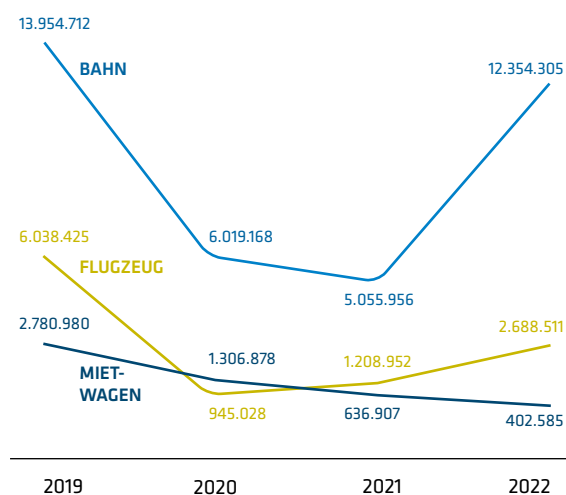
Trotzdem bleibt es unser Ziel, die Reisetätigkeiten mittels Flugverkehr in den nächsten Jahren zu reduzieren und weiter vermehrt auf die Schiene umzu-

steigen, denn die Deutsche Bahn setzt im Fernverkehr und seit 2020 auch im Nahverkehr 100 % Ökostrom ein und vermeidet durch den Einsatz erneuerbarer Energien direkte Emissionen. Die angegebenen CO₂-Emissionen durch die Bahn entstehen durch Tochtergesellschaften, die keine Bahn-Business-Kunden sind und deren indirekte Emissionen durch zurückgelegte Reise-strecken daher nicht kompensiert werden.

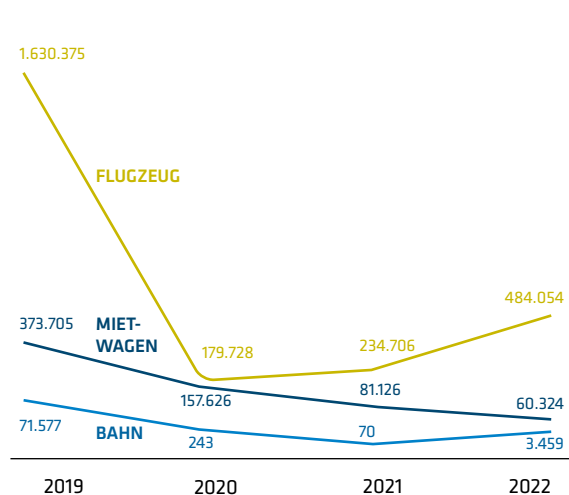
Für die Anmietung von Leihfahrzeugen arbeitet adesso mit drei verschiedenen Dienstleistern zusammen.

Von ihnen erhielten wir für das Jahr 2022 drei Reports mit Kennzahlen, die wir im Hinblick auf die zurückgelegte Strecke und die CO₂-Emissionen in den Bericht einfließen ließen. Mietfahrzeuge können Mitarbeitende mieten, die keine bzw. nur wenige Dienstfahrten unternehmen und aufgrund dessen keinen eigenen Firmenwagen 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. Im Jahr 2022 hat sich diesbezüglich das Reporting verändert: Kennzahlen zu den Langzeitmietwagen werden im Rahmen des Fuhrparks betrachtet, die Kennzahlen mit Bezug auf Kurzzeitmietwagen werden weiterhin als „Mietwagen“ aufgeführt.

STRECKENKILOMETER AUS GESCHÄFTSREISEN



CO₂-EMISSIONEN IN KG AUS GESCHÄFTSREISEN

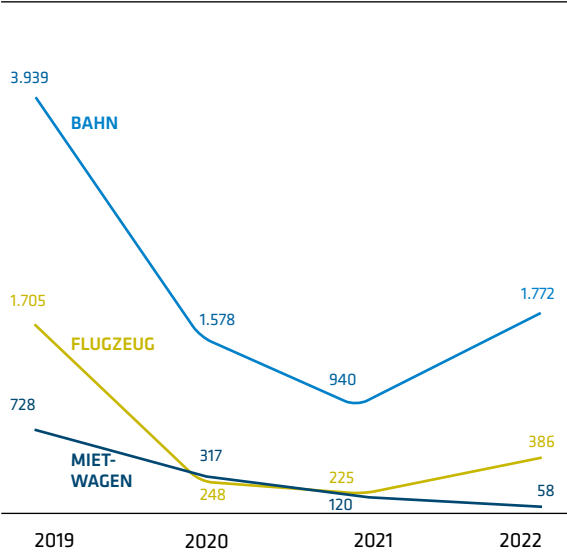




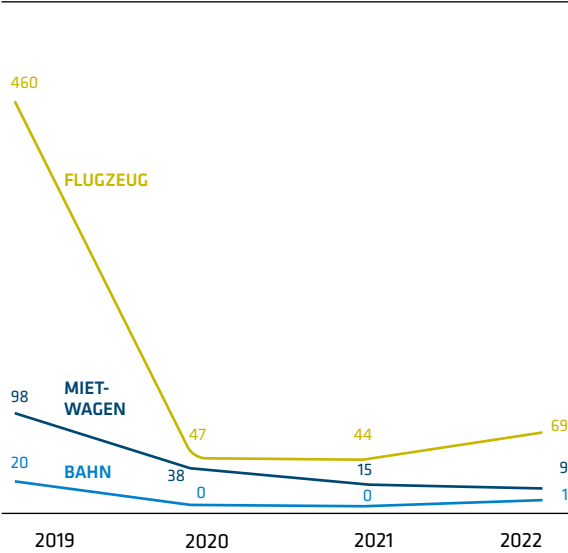
Die CO₂-Emissionen in Höhe von 5.059.688 kg, die im Rahmen unserer Seminarfahrt durch Flüge nach Belek (Türkei) entstanden sind, hat adesso vollumfänglich kompensiert und einen Klimaschutzbeitrag in Höhe von 116.448 Euro an die gemeinnützige Organisation atmosfair gezahlt. Der Wert ergibt sich durch die Anzahl teilnehmender adessi sowie die Strecken der unterschiedlichen Flüge. Zusätzlich hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, den Beitrag durch eine eigene Spende zu erhöhen. So wurde letztlich eine Gesamtsumme von 117.530 Euro an atmosfair überwiesen. Die Organisation fördert damit verschiedene Klimaschutzprojekte, beispielsweise die Stromerzeugung aus Senfernteresten in Indien. In der Berichterstattung wird für die Flüge im Rahmen der Seminarfahrt daher eine 0 angegeben.

Vergleich Streckenkilometer pro Mitarbeiter:in inklusive CO₂-Ausstoß:

STRECKE PRO MITARBEITER:IN [KM]



CO₂ PRO MITARBEITER:IN [KG]

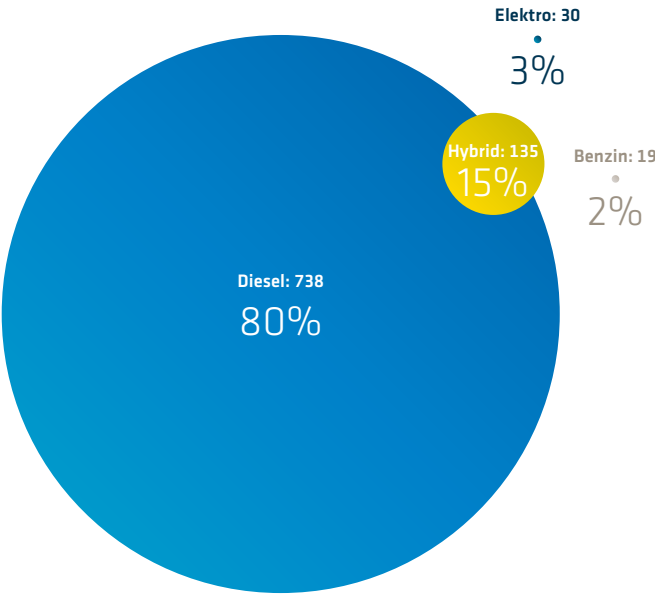


Unser Fuhrpark umfasste am 31. Dezember 2022 insgesamt 922 Fahrzeuge, was einem Plus von 213 Fahrzeugen gegenüber 2021 entspricht. Der Fuhrpark setzte sich wie folgt zusammen:

	Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß laut Hersteller [g/km]
Diesel	153
Benzin	176
Hybrid	40
Elektro	0

Bei Erarbeitung eines Konzepts zur CO₂-Reduktion innerhalb unseres Fuhrparks haben wir festgestellt, dass die Angabe der Effizienzklasse keine Aussage über die Höhe des ausgestoßenen CO₂ beinhaltet und demnach wenig aussagekräftig ist. Wir sehen ab dem Berichtsjahr 2022 deshalb von der Angabe der Effizienzklassen ab.

ANZAHL FIRMENWAGEN





Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der durchschnittliche CO₂-Ausstoß pro km in Bezug auf den Fuhrpark schon verbessert, was darauf hindeutet, dass unsere Maßnahmen wirkungsvoll sind und die Awareness für klimafreundliche Firmenwagen steigt. Das zeigt auch der Anstieg an bestellten Elektro- und Hybridfahrzeugen. Aktuell in Bestellung sind insgesamt 314 Fahrzeuge, davon 117 Dieselfahrzeuge, ein Benziner, 63 Hybridfahrzeuge und 133 Elektrofahrzeuge. Damit sind erstmals mehr Elektrofahrzeuge als Dieselfahrzeuge gewünscht, was auf die angepasste Car Policy zurückzuführen ist.

Unternehmen, die fossile Kraftstoffe in Umlauf bringen, sind verpflichtet, ihre Emissionen um einen bestimmten Prozentsatz – die Treibhausgasminierungs-Quote (THG-Quote) – zu reduzieren. Elektrofahrzeuge sparen Emissionen ein – für diese Einsparung können sich ihre Halterinnen und Halter ein Zertifikat beim Umweltbundesamt ausstellen lassen und dieses an Unternehmen verkaufen, die verpflichtet sind, die THG-Quote zu erfüllen.

adesso lässt sich mithilfe des Unternehmens Emovy Zertifikate für alle Elektrofahrzeuge innerhalb des Fuhrparks ausstellen. Die Erlöse der Verkäufe setzt adesso gesammelt für Pre-Checks von Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge in neuen Geschäftsstellen ein. Für das Jahr 2022 erhielt adesso für 26 Elektrofahrzeuge im Fuhrpark insgesamt eine Gutschrift von 10.400 Euro netto.

Zusätzlich wird spritsparendes Fahren gefördert und die Nutzung von alternativen Fortbewegungsmitteln (ÖPNV, Fahrrad) attraktiver gemacht.

Das Reporting zum Fuhrpark hat sich innerhalb des Jahres 2022 aufgrund eines Anbieterwechsels für die Tankkarten geändert. Seit März erhalten nicht nur die Fahrerinnen und Fahrer eines Firmenwagens eine Tankkarte, sondern auch diejenigen, die einen Langzeitmietwagen fahren. Langzeitmietwagen werden insbesondere als Zwischenlösung eingesetzt, wenn bestellte Firmenwagen nicht rechtzeitig eintreffen. Zum Stichtag am 31. Dezember 2022 wurden insgesamt 255 Langzeitmietwagen gemietet.

Die erhobenen Kilometerstände des neuen Anbieters sind leider nicht fehlerfrei verwertbar und werden in diesem Bericht des Jahres 2022 daher nicht berücksichtigt. Wir sind diesbezüglich mit dem Anbieter im Austausch, um in den kommenden Jahren wieder Angaben dazu machen zu können. Ebenfalls ist im neuen Reporting nicht ersichtlich, ob das geladene bzw. betankte Fahrzeug ein reines Elektrofahrzeug oder ein Hybridfahrzeug ist und ob es sich um ein Benzinfahrzeug bzw. Hybrid-Benzinfahrzeug oder um ein Dieselfahrzeug bzw. Hybrid-Dieselfahrzeug handelt. Bei den Elektrofahrzeugen wird nur die Stromladung erfasst, die an der Dortmunder Ladesäule oder mit den Tankkarten geladen wurde. Lademengen im Haushalt werden nicht erhoben.

Der Kraftstoffverbrauch bzw. die Lademenge unseres Fuhrparks (jeweils inklusive Privatnutzung) verteilte sich in 2022 wie folgt:

	Treibstoffmenge [Liter]	Lademenge [kWh]	CO ₂ [kg]
Diesel	1.173.907	0	3.721.286
Benzin	320.997	0	892.371
LZM*	51.060	0	118.699
Elektro	0	43.913	18.443

* Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen der Langzeitmietwagen in den Monaten Januar und Februar 2022, vor Umstellung auf die neuen Tankkarten.

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, 3,17 kg/Liter für Diesel. Für die CO₂-Emission der Stromladung wurde der Emissionsfaktor 0,42 kg/kWh für Strom-Mix verwendet.



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.

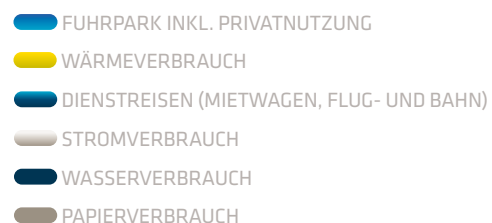
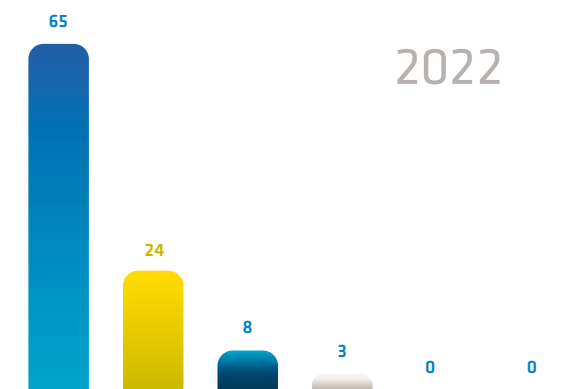
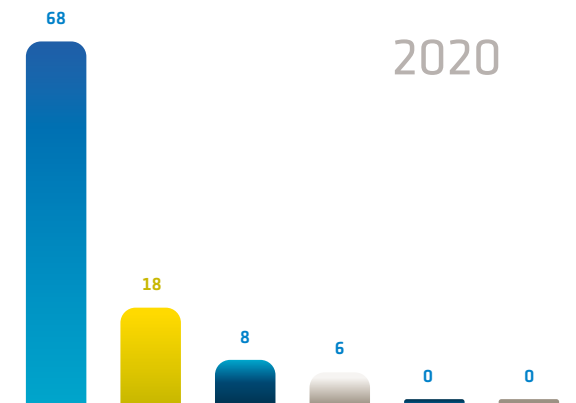
> **Scope 2:** indirekte Emissionen; hierzu zählen alle Treibhausgas-Emissionen (THG) aus dem Verbrauch von Energie wie Strom oder Fernwärme.

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, Mietwagen-nutzung, Treibstoff und Elektrobetankung.

ANTEILE VERBRAUCHSBEZOGENER CO₂-EMISSIONEN





Die Verteilung der Emissionen innerhalb der Scopes stellte sich für die kommenden drei Jahre folgendermaßen dar:

CO₂-Fußabdruck 2020 adesso Group D-A-CH-Region

Scope	Aspekt	Ein- heit	Verbrauch	Verbrauch pro Kopf	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Kopf [kg]	Anteil an ges. CO ₂ -Emissionen [%]
1	-	-	0	0	0	0	0
2	Strom (Strom-Mix)	kWh	589.415	141	221.031	53	5
2	Strom (erneuerbar)	kWh	889.636	213	60.495	14	1
2	Wärme (Gas)	kWh	372.595	89	89.829	22	2
2	Wärme (Fernwärme)	kWh	1.641.837	394	491.354	118	12
2	Wärme (Stromheizung)	kWh	366.249	88	157.414	38	4
3 (vorgelagert)	Wasser	m ³	10.782	3	3.774	1	0
	Druckerpapier A4	kg	6.017	2	6.221	2	0
	Druckerpapier A3	kg	171	0	172	0	0
	Handtuchpapier	kg	6.820	2	6.439	2	0
	Toilettenpapier	kg	3.880	1	3.614	1	0
	Flugzeug	km	945.028	248	179.728	47	4
	Bahn	km	6.019.168	1.578	243	0	0
	Mietwagen	km	1.306.878	317	157.626	38	4
	Diesel	Liter	903.538	237	2.864.217	751	67
	Benzin	Liter	8.016	2	22.285	6	1
3 (nachgelagert)	-	-	0	0	0	0	0
1-3	GESAMT	-	-	-	4.264.441	1.091	100

Bei den Pro-Kopf-Angaben wurden Durchschnittszahlen von 2020 angegeben, wobei nachstehende Gesellschaften wie folgt berücksichtigt wurden:

- > Energie und Nebenkosten: adesso Group in der D-A-CH-Region ohne e-Spirit AG und Gesellschaften, die innerhalb der Jahre 2021 und 2022 Teil der adesso Group geworden sind
- > Papier, Fuhrpark und Dienstreisen: adesso Group Deutschland inklusive der e-Spirit AG, ohne Gesellschaften, die innerhalb der Jahre 2021 und 2022 Teil der adesso Group geworden sind
- > Mietwagen: adesso Group Deutschland, adesso Schweiz AG und e-Spirit AG ohne Gesellschaften, die innerhalb der Jahre 2021 und 2022 Teil der adesso Group geworden sind

Fuhrpark und Dienstreisen bildeten mit 3.224 t im Jahr 2020 den größten Anteil der gesamten CO₂-Emissionen. Im Vergleich zu 2019 sind dies knapp 43 % weniger CO₂-Emissionen, was auf die Pandemie zurückzuführen ist.

Der Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch ist im Vergleich zu 2019 um 33 % gestiegen, was sich insbesondere durch das Unternehmenswachstum und die zugehörige Eröffnung neuer Standorte erklären lässt. Die gemietete Gesamtfläche ist durch Eröffnung neuer Standorte von 2019 auf 2020 um 14 % gewachsen und die Geschäftsstellen waren auch in der Pandemie weiterhin anteilig besetzt.



CO₂-Fußabdruck 2021 adesso Group D-A-CH-Region

Scope	Aspekt	Einheit	Verbrauch	Verbrauch pro Kopf	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Kopf [kg]	Anteil an ges. CO ₂ -Emissionen [%]
1	-	-	0	0	0	0	0
	Strom (Strom-Mix)	kWh	462.665	86	194.319	36	4
	Strom (erneuerbar)	kWh	1.684.610	313	121.502	23	3
2	Wärme (Gas)	kWh	606.333	113	147.747	28	3
	Wärme (Fernwärme)	kWh	2.537.137	471	749.011	139	16
	Wärme (Stromheizung)	kWh	214.544	40	104.054	19	2
	Wasser	m ³	23.488	4	8.221	2	0
	Druckerpapier A4	kg	5.780	1	5.484	1	0
	Druckerpapier A3	kg	36	0	33	0	0
	Handtuchpapier	kg	7.412	1	6.904	1	0
	Toilettenpapier	kg	4.487	1	4.276	1	0
3 (vorgelagert)	Flugzeug	km	1.208.952	225	234.706	44	5
	Bahn	km	5.055.956	940	70	0	0
	Mietwagen	km	636.907	118	81.127	15	2
	Diesel	Liter	898.203	167	2.847.303	529	62
	Benzin	Liter	45.497	8	126.482	24	3
	Elektro	kWh	6.848	1	2.568	0	0
3 (nachgelagert)	-	-	0	0	0	0	0
1-3	GESAMT	-	-	-	4.633.806	862	100

Bei den Pro-Kopf-Angaben wurden Durchschnittszahlen der adesso Group in der D-A-CH-Region von 2021 ohne die e-Spirit AG und ohne Gesellschaften, die innerhalb des Jahres 2022 Teil der adesso Group geworden sind, angegeben.

Auch im Jahr 2021 hatten Fuhrpark und Dienstreisen mit 3.292 t erneut den größten Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen. Im Vergleich zu 2020 erhöhte sich der Anteil um 2 %, im Vergleich zu 2019 verringerte er sich um knapp 42 %. Grund dafür ist die Pandemie.

Der Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch ist im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 um 29 % gestiegen, was mit der größeren gemieteten Gesamtfläche zusammenhängt. Die gemietete Fläche ist durch Eröffnung neuer Standorte von 2020 auf 2021 um 24 % gewachsen und die Geschäftsstellen waren in 2021 stärker besucht als im Vorjahr.

CO₂-Fußabdruck 2022 adesso Group D-A-CH-Region

Scope	Aspekt	Ein- heit	Verbrauch	Verbrauch pro Kopf	CO ₂ [kg]	CO ₂ pro Kopf [kg]	Anteil an ges. CO ₂ -Emissionen [%]
1	-	-	0	0	0	0	0
	Strom (Strom-Mix)	kWh	332.380	48	139.600	20	2
	Strom (erneuerbar)	kWh	1.063.222	152	76.684	11	1
2	Wärme (Gas)	kWh	847.278	121	206.459	30	3
	Wärme (Fernwärme)	kWh	4.153.003	596	1.226.045	176	17
	Wärme (Stromheizung)	kWh	590.175	85	286.235	41	4
	Wasser	m ³	33.692	5	11.792	2	0
	Druckerpapier A4	kg	4.214	1	2.713	0	0
	Druckerpapier A3	kg	85	0	82	0	0
	Handtuchpapier	kg	12.965	2	12.324	2	0
	Toilettenpapier	kg	5.530	1	5.169	1	0
	Flüge Geschäftsreisen	km	2.688.511	386	484.054	69	7
3 (vorgelagert)	Flüge Seminarfahrt	km	19.746.962	2.833	0	0	0
	Bahn	km	12.354.305	1.772	3.459	1	0
	Mietwagen	km	402.585	58	60.324	9	1
	Langzeitmietwagen	Liter	51.060	7	118.699	17	2
	Diesel	Liter	1.173.907	168	3.721.286	534	51
	Benzin	Liter	320.997	46	892.371	128	12
	Elektro	kWh	43.913	6	18.443	3	0
3 (nachgelagert)	-	-	-	0	0	0	0
1-3	GESAMT	-	-	-	7.265.738	1.042	100

Bei den Pro-Kopf-Angaben wurden Durchschnittszahlen der adesso Group in der D-A-CH-Region von 2022 angegeben.

Im Jahr 2022 hatten Fuhrpark und Dienstreisen mit 5.299 t erneut den größten Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen. Im Vergleich zu 2021 verursachten die Geschäftsreisen 73 % mehr CO₂-Emissionen, im Vergleich zu 2019 knapp 74 % weniger. Es wird demnach wieder vermehrt gereist, auch wenn die Mobilität nicht das Level der Zeit vor der Pandemie erreichte.

Der Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch ist in 2022 im Vergleich zu 2021 um knapp 47 % gestiegen. Parallel dazu ist die gemietete Fläche durch Unternehmenswachstum und Eröffnung neuer Standorte um 21 % gewachsen. Außerdem waren die Standorte wieder zu einem größeren Teil besetzt. Zu beachten ist in Bezug auf den Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch außerdem der hohe Schätzanteil des Verbrauchs.

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.



C4 | 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“) einschließlich 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 ersten beiden Umweltziele – Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel – Vorgaben zu nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten im Sinne der EU-Taxonomie veröffentlicht. Diese werden in der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 (im Folgenden „delegierter Klimarechtsakt“) und in der delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 über bestimmte Gas- und Kernenergie-tätigkeiten (im Folgenden „ergänzender delegierter Klimarechtsakt“) präzisiert. Die delegierten Rechtsakte enthalten Beschreibungen von Tätigkeiten, für welche bereits Kriterien zur Beurteilung der Nachhaltigkeit entwickelt wurden, den sogenannten taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten. Falls im ersten Schritt eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit vorliegt, kann im zweiten Schritt die nachhaltige Ausübung dieser Tätigkeit, die sogenannte Taxonomiekonformität, bewertet werden.

Damit eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit taxonomiekonform ist, muss diese

- (1) einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem Umweltziel leisten,
- (2) dabei erhebliche Beeinträchtigungen anderer Umweltziele vermeiden und
- (3) einen gewissen Mindestschutz einhalten.

Während die Anforderungen in Hinblick auf (1) den wesentlichen Beitrag und (2) die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung tätigkeitspezifisch sind, ist (3) die Einhaltung des Mindestschutzes grundsätzlich tätigkeitsübergreifend.

Für das Geschäftsjahr 2022 ist erstmalig über die Taxonomiefähigkeit von Tätigkeiten hinaus auch die Taxonomiekonformität zu bewerten. Hinsichtlich der verbleibenden Umweltziele werden im Laufe des Jahres 2023 verbindliche Nachhaltigkeitskriterien erwartet.

adesso veröffentlicht gemäß § 315b Absatz 3 HGB einen gesonderten nicht-finanziellen Konzernbericht und ist daher für das Geschäftsjahr 2022 gemäß Artikel 8 der Taxonomie-VO dazu verpflichtet, über die ersten beiden Umweltziele, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, zu berichten. Im Rahmen dessen berichten wir im Folgenden die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteile des Umsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2022 gemäß der Taxonomie-VO für



die adesso Group. Darüber hinaus wird beschrieben, wie die relevanten Wirtschaftsaktivitäten identifiziert und die entsprechenden Leistungsindikatoren gemäß der EU-Taxonomie 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. Als herstellerunabhängiger IT-Dienstleister definieren wir die Beratung und die Softwareentwicklung als unsere Kerngeschäftstätigkeiten.

Es wurde eine detaillierte Analyse durchgeführt und geprüft, ob unsere Aktivitäten als IT-Dienstleistungsunternehmen gemäß des delegierten Klimarechtsakts oder des ergänzenden delegierten Klimarechtsakts als taxonomiefähig zu klassifizieren sind.

Diese delegierten Rechtsakte konzentrieren sich primär 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 die delegierten Rechtsakte zu den ersten beiden Umweltzielen fallen und folglich nicht taxonomiefähig sind. Aus diesem Grund kann aktuell eine Beurteilung der ökologischen Nachhaltigkeit im Sinne der EU-Taxonomie mangels anwendbarer technischer Bewertungskriterien nicht vorgenommen werden. Eine mögliche Schlussfolgerung ist, dass wir mit unseren Kerngeschäftstätigkeiten nicht als relevanter Ursprung von Treibhausgasemissionen identifiziert werden.

TAXONOMIE LEISTUNGSINDIKATOREN

Gemäß der Taxonomie-VO sind die folgenden drei Leistungsindikatoren (Key Performance Indicator „KPI“) im Rahmen der Berichtspflicht darzulegen: Umsatz, CapEx und OpEx. Für den Berichtszeitraum 2022 müssen insbesondere diese KPIs bezogen auf die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten berichtet werden. Die gemäß der Taxonomie-VO zu veröffentlichenden Meldebögen werden im Folgenden dargestellt. Aufgrund der Tatsache, dass keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem ergänzenden delegierten Klimarechtsakt vorliegen, werden die sektorspezifischen Tabellen zu bestimmten Gas- und Kernenergietaätigkeiten nicht dargestellt.

Da unsere Wirtschaftsaktivitäten als IT-Dienstleistungsunternehmen bisher nicht unter die delegierten Rechtsakte zu den ersten beiden Umweltzielen fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten am Konzernumsatz 0 Prozent. Folglich sind auch die Investitions- und Betriebsausgaben, die mit diesen Aktivitäten verbunden sind, nicht taxonomiefähig. Infolgedessen ist eine Beurteilung der Taxonomiekonformität zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Darüber hinaus umfassen die berichtspflichtigen Investitions- und Betriebsausgaben auch solche, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und einzelne Maßnahmen beziehen, durch die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Nachfolgend werden die Anteile der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich der EU-Taxonomie-Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2022 zusammengefasst. Vergleichszahlen berichten wir ab dem Geschäftsjahr 2023.



	Summe in Mio. €	Anteil der taxonomie-fähigen Wirtschafts-tätigkeiten [%]	Anteil der taxonomie-konformen Wirtschafts-tätigkeiten [%]
Umsatz	900	0	0
Investitionsausgaben (CapEx)	68	30	0
Betriebsausgaben (OpEx)	2	0*	0

*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.

Im Allgemeinen implizieren Anteile von taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in Höhe von 0 Prozent, dass in diesem Zusammenhang noch keine auf die jeweiligen Tätigkeiten anwendbaren technischen Bewertungskriterien zur Beurteilung der Nachhaltigkeit durch die EU-Kommission veröffentlicht wurden.

Die Spezifikation der drei berichtspflichtigen KPIs wird in Übereinstimmung mit Anhang I der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zu Artikel 8 der Taxonomie-VO gemacht. Wir bestimmen die taxonomiefähigen und -konformen KPIs gemäß den gesetzlichen Anforderungen, die im Folgenden näher beschrieben sind.

UMSATZ

Der taxonomiefähige Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen, 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 entspricht den Umsatzerlösen der Konzern-gewinn- und Verlustrechnung des Konzernabschlusses 2022. Einzelheiten zu den Rechnungs- legungsgrundsätzen für den konsolidierten Nettoumsatz befinden sich in der Zusammenfassung wesentlicher Rechnungslegungsgrundsätze im Konzernanhang des Geschäftsberichts in der Textziffer 3.7 Umsatzerlöse.

Für den Zähler des taxonomiefähigen Umsatzanteils konnten keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass derzeit keine anwendbaren technischen Kriterien zur Bewertung der Nachhaltigkeit beziehungsweise der Taxonomiekonformität der umsatzgenerierenden Tätigkeiten der adesso Group existieren. Infolgedessen kann auch der Zähler des taxonomiekonformen Umsatzanteils vorerst keine taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten umfassen.

INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX)

Der CapEx-KPI ist definiert als taxonomiefähiger bzw. -konformer CapEx (Zähler) dividiert durch die Gesamtinvestitionsausgaben, CapEx (Nenner). Bezüglich des Nenners gilt Folgendes:

- > Die Gesamtinvestitionsausgaben 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 Sachanlagevermögen (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, abgesehen von einem Geschäfts- oder Firmenwert, sind ebenfalls zu berücksichtigen.



> Weitere Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf die Investitionen sind in der Zusammenfassung wesentlicher Rechnungslegungsgrundsätze im Konzernanhang in den Textziffern 3.10 (Immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen) und 3.13 (Leasing) des Geschäftsberichts zu finden.

Die Gesamtinvestitionen der adesso Group setzen sich aus den Zugängen zu den folgenden Bilanzpositionen zusammen: Immaterielle Vermögenswerte (exklusive Geschäfts- oder Firmenwert), Sachanlagen sowie Nutzungsrecht Leasing. Die Gesamtinvestitionsausgaben des Geschäftsjahres 2022 können den Textziffern 4 (Immaterielle Vermögenswerte), 5 (Sachanlagen), und 31 (Angaben zu Leasing-Verhältnissen) des Konzernanhangs des Geschäftsberichts entnommen werden und setzen sich aus den Zugangsarten „Zugänge“ und, falls anwendbar, „Unternehmenserwerb“ zusammen.

ERLÄUTERUNGEN ZUM CAPEX ZÄHLER

Der Zähler des CapEx-KPI umfasst im ersten Schritt die taxonomiefähigen und im zweiten Schritt die taxonomiekonformen Investitionsausgaben. In diesem Zusammenhang ist zwischen den folgenden drei Kategorien von Investitionsausgaben innerhalb des Zählers zu unterscheiden:

- a) Investitionsausgaben, die sich auf mit taxonomiefähigen bzw. mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbundene Vermögenswerte oder Prozesse beziehen (CapEx a),
- b) Investitionsausgaben, die Teil eines CapEx-Plans sind, um taxonomiefähige bzw. taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten auszuweiten („Expansion Plan“) oder taxonomiefähige in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten umzuwandeln („Upgrade Plan“) (CapEx b) und
- c) Investitionsausgaben, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelne Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beziehen, sofern diese Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind (CapEx c).

Während die Kategorien a) und b) eine Verbindung zu existierenden oder geplanten Umsatzerlösen aufweisen, ist die Kategorie c) losgelöst von Umsatzerlösen zu betrachten.

TAXONOMIEFÄHIGE INVESTITIONSAUSGABEN

Wir haben keine taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten identifiziert, mit der wir Umsatzerlöse generieren. Daher wird gemäß der Definition der EU-Taxonomie im CapEx-Zähler kein CapEx, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind (CapEx a), erfasst.

Unser Kerngeschäft, die herstellerunabhängige IT-Beratung und die Softwareentwicklung, sind derzeit nicht taxonomiefähig. Folglich können diese nicht Teil eines CapEx-Plans zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sein. Darüber hinaus weist ebenfalls der Ausweitungsplan aus strategischer Sicht keine Relevanz für die adesso Group auf, sodass der CapEx-Zähler keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit geplanten Umsatzerlösen (CapEx b) beinhaltet.

Infolgedessen erfassen wir ausschließlich taxonomiefähige Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und Einzelmaßnahmen, die es Zieltätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm ausgeführt zu werden oder zur Treibhausgasreduktion zu führen (CapEx c).



Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir keine taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert. Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben beziehen sich somit vollständig auf das Ziel „Klimaschutz“.

Im Folgenden werden die taxonomiefähigen Investitionsausgaben zusammengefasst:

Beschreibung der individuell taxonomiefähigen Kosten/Maßnahmen	Wirtschaftsaktivität im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Klimaschutz“	Tätigkeitsbeschreibung gemäß delegiertem Klimarechtsakt	Taxonomiefähige Investitionsausgaben in Mio. €
Leasing von Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen der Klassen M1 und N1* innerhalb des Fuhrparks sowie Leasing von Fahrrädern	3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien**	„Herstellung, Reparatur, Wartung, Nachrüstung, Umnutzung und Aufrüstung von CO ₂ -armen Fahrzeugen, Schienenfahrzeugen und Schiffen. (...)“	7
Leasing von Gebäuden oder Büroeinheiten	7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	„Erwerb von Immobilien und Ausübung des Eigentums an diesen Immobilien. (...)“	13

* Gemäß Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben a und b der Verordnung (EU) 2018/858.

** In einigen Fällen bestehen Überschneidungen zwischen den Beschreibungen von Wirtschaftsaktivitäten des delegierten Klimarechtsakts. In Bezug auf Fahrzeuge kommt derzeit sowohl die Wirtschaftsaktivität „3.3. Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ als auch die Wirtschaftsaktivität „6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ in Frage. Infolgedessen ist die Zuordnung von Investitionsausgaben zu Wirtschaftstätigkeiten an dieser Stelle mit Unsicherheiten verbunden. Falls in Zukunft Indikatoren darauf hindeuten, dass die Zuordnung der Investitionsausgaben zu einer anderen Wirtschaftsaktivität zutreffender ist, wird die adesso Group dies entsprechend berücksichtigen.

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben der adesso Group betreffen ausschließlich Nutzungsrechte an Personenkraftwagen, Fahrrädern und Immobilien. Im ersten Schritt sind alle Zugänge zu Fahrrädern und Personenkraftwagen der entsprechenden Fahrzeugklassen beziehungsweise alle Zugänge zu Immobilien taxonomiefähig, unabhängig von ihrer Antriebsart oder ihrer Energieeffizienz.

Da sich die Investitionsausgaben auf die CapEx-Kategorie c) sowie das Umweltziel „Klimaschutz“ beschränken, besteht bei der Bestimmung des Anteils taxonomiefähiger Investitionsausgaben nicht die Gefahr, bestimmte Investitionsausgaben doppelt zu erfassen.

TAXONOMIEKONFORME INVESTITIONSAUSGABEN

Die CapEx-Kategorie c) umfasst Investitionsausgaben, die sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelne Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beziehen. Wenn wir Produkte (einschließlich Nutzungsrechten) oder Dienstleistungen erwerben, welche in einer Tätigkeitsbeschreibung genannt werden, klassifizieren wir die jeweiligen Investitionsausgaben als Erwerb von Produktion. In diesen Fällen sind wir grundsätzlich auf einen Nachweis über die Taxonomiekonformität durch den jeweiligen Lieferanten angewiesen. Individuelle Maßnahmen, die in den Tätigkeitsbeschreibungen zu finden sind, werden zwar regelmäßig ebenfalls durch



externe Dritte erbracht, in diesen Fällen können wir jedoch den Inhalt und die Umsetzung genau bestimmen. Folglich ist die Taxonomiekonformität von individuellen Maßnahmen durch uns nachzuweisen.

Im Folgenden wird unser Vorgehen zur Beurteilung der Taxonomiekonformität der beiden taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten „3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ und „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ erläutert.

Die Investitionsausgaben im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität „3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ leisten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz, wenn die jeweiligen Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeuge der Klassen M1 und N1 bis zum 31.12.2025 Emissionen von weniger als 50 g CO₂/km aufweisen. Ab dem 01.01.2026 gilt die CO₂-Emissionsgrenze von null. Fahrräder, einschließlich Elektrofahrräder, leisten unmittelbar einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz, da es sich um durch die Muskelkraft der Nutzerin bzw. des Nutzers bzw. durch einen emissionsfreien Motor angetriebene Mobilitätsvorrichtungen handelt.

Die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen anderer Umweltziele ist hinsichtlich der Wirtschaftstätigkeit „3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ mit umfangreichen technischen Bewertungskriterien in Bezug auf alle fünf verbleibenden Umweltziele verbunden. Diesbezüglich sind insbesondere folgende Nachweise zu erbringen:

- > **Anpassung an den Klimawandel:** Ermittlung der für die Tätigkeit wesentlichen physischen Klimarisiken im Rahmen einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung und Umsetzung von Anpassungslösungen, falls erforderlich,
- > **Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen:** Ermittlung und Behebung der Risiken hinsichtlich der Wasserqualität und der Vermeidung von Wasserknappheit, um einen guten Zustand der betroffenen Gewässer und ein gutes ökologisches Potenzial durch die Ausarbeitung eines Bewirtschaftungsplans zu erzielen,
- > **Übergang zur Kreislaufwirtschaft:** Bewertung der Verfügbarkeit und, falls möglich, die Anwendung von Verfahren zur Unterstützung von u. a. Wiederverwendung von Sekundärstoffen sowie Design für hohe Haltbarkeit und Recyclingfähigkeit,
- > **Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung:** Nachweis darüber, dass die Tätigkeit nicht zur Herstellung, zum Inverkehrbringen oder zur Verwendung bestimmter Chemikalien führt,
- > **Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme:** Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung oder einer -bewertung.

Schließlich ist der Mindestschutz einzuhalten, wobei ein Überblick über die Anforderungen im Unterabschnitt „Erläuterungen zum Mindestschutz“ gegeben wird.

Fuhrpark

Die Investitionsausgaben im Zusammenhang mit unserem Fuhrpark betreffen ausschließlich geleaste Personenkraftwagen, leichte Nutzfahrzeuge und Fahrräder. Da wir lediglich die Nutzungsrechte an diesen Vermögenswerten erwerben und keine Kontrolle über die Herstellung haben, klassifizieren wir diese Investitionsausgaben als Erwerb von Produktion. Infolgedessen sind wir für den Nachweis über die Taxonomiekonformität auf den Lieferanten bzw. den Hersteller angewiesen. Mit dem Ziel, unseren Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu senken, investieren wir zunehmend in Fahrzeuge mit Elektroantrieb. Um den wesentlichen Beitrag dieser Fahrzeuge zum Klimaschutz zu beurteilen, haben wir im ersten Schritt proaktiv diejenigen Fahrzeuge identifiziert, die Emissionen von weniger als 50 g CO₂/km aufweisen. Da wir insbesondere die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung sowie die Einhaltung des Mindestschutzes nicht ohne umfangreiche Detailinformationen nachweisen können, haben



wir im nächsten Schritt den Leasinggeber um einen Nachweis über die Taxonomiekonformität gebeten. Aufgrund von fehlenden Prozessen zur Erhebung der relevanten Informationen ist es weder dem Leasinggeber noch dem Fahrzeughersteller zum jetzigen Zeitpunkt möglich, die Taxonomiekonformität der Fahrzeuge belastbar zu bestätigen. Aus diesem Grund werden unsere Bemühungen zur Reduktion der eigenen Treibhausgasemissionen derzeit nicht in der CapEx-KPI widergespiegelt.

Jobräder

Die Komplexität der Informationsanforderungen an Lieferanten in Verbindung mit mangelnden Erfahrungswerten, das Vorliegen diverser unterschiedlicher Hersteller sowie der vergleichsweise geringe Einfluss der Zugänge an Fahrrädern auf die Gesamtinvestitionsausgaben haben zufolge, dass in diesem Zusammenhang auf Einzelanfragen von Nachweisen über die Taxonomiekonformität verzichtet wurde.

Gebäude

Über die Personenkraftwagen, leichte Nutzfahrzeuge und Fahrräder hinaus liegen weitere taxonomiefähige Investitionsausgaben im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ vor, welche aus bilanzierten Nutzungsrechten der gemieteten Immobilien resultieren. Diese Investitionsausgaben leisten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz, falls die jeweiligen Gebäude bestimmte Kriterien hinsichtlich der Energieeffizienz erfüllen. Die Kriterien unterscheiden sich je nachdem, ob der Antrag über die Baugenehmigung für das jeweilige Gebäude vor oder nach dem 31.12.2020 gestellt wurde. Unsere Investitionsausgaben im Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ im Geschäftsjahr 2022 beziehen sich ausschließlich auf Nutzungsrechte für Gebäude, deren Antrag über die Baugenehmigung vor dem 31.12.2020 gestellt wurde. Daraus resultieren die folgenden Kriterien für einen wesentlichen Beitrag:

- > Das Gebäude hat eine Energieeffizienzklasse A gemäß Energieausweis oder gehört alternativ zu den oberen 15 % des nationalen oder regionalen Gebäudebestands.
- > Große Nichtwohngebäude werden zudem durch Überwachung und Bewertung der Energieeffizienz effizient betrieben. Große Nichtwohngebäude weisen hierbei eine Nennleistung für Heizungsanlagen, kombinierte Raumheizung und -lüftung, Klimaanlage oder kombinierte Klima- und Lüftungsanlagen von mehr als 290 Kilowatt auf.

Da adesso überwiegend Nichtwohngebäude in Deutschland mietet und die Energieausweise dieser Immobilien keine Energieeffizienzklasse aufweisen, ist an dieser Stelle auf das Alternativkriterium der oberen 15 % des nationalen oder regionalen Gebäudebestands auszuweichen. Der delegierte Klimarechtsakt sieht in Bezug auf das Alternativkriterium keine präzisen Bestimmungen vor, sodass wir uns an dieser Stelle an die Studie von Drees und Sommer anlehnen. Demnach erfüllen Bürogebäude, welche zumindest die Anforderungen der Energieeinsparverordnung von 2009 einhalten, das Kriterium.

Die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen anderer Umweltziele betrifft in Bezug auf die Wirtschaftstätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“. Hierbei wird auch an dieser Stelle eine Ermittlung der für die Tätigkeit wesentlichen physischen Klimarisiken im Rahmen einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gefordert, einschließlich der Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen, falls erforderlich.

Schließlich ist ebenfalls der Mindestschutz einzuhalten. Ein Überblick über die genauen Anforderungen wird im Unterabschnitt „Erläuterungen zum Mindestschutz“ gegeben.



Die Investitionsausgaben im Zusammenhang mit den Immobilien der adesso Group betreffen ausschließlich gemietete Immobilien. Da wir lediglich das Nutzungsrecht an den Gebäuden erwerben und keine Kontrolle über die Gestaltung haben, könnten diese Investitionsausgaben grundsätzlich als Erwerb von Produktion klassifiziert werden, wobei in diesem Fall der Nachweis über die Taxonomiekonformität durch den Vermieter beziehungsweise den Immobilienverwalter zu erbringen wäre. Aufgrund der erstmaligen Berichterstattung über die Taxonomiekonformität in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022 und der daraus resultierenden neuen Anforderungen, besteht derzeit die Herausforderung, belastbare Nachweise über die Taxonomiekonformität von Lieferanten zu erhalten. Aus diesem Grund haben wir uns hinsichtlich der Immobilien proaktiv dazu entschieden, die Prüfung der Kriterien über die Taxonomiekonformität selbst vorzunehmen.

Dennoch ist adesso, insbesondere für die Beurteilung des wesentlichen Beitrags, auf Informationen von Vermietern oder Immobilienverwaltern angewiesen. Trotz umfangreicher Bemühungen konnte für eine Vielzahl an Immobilien die Beurteilung des wesentlichen Beitrags aufgrund von fehlenden belastbaren Informationen nicht abgeschlossen werden. Darüber hinaus erreichen insbesondere die Immobilien im Ausland gemäß Energieausweis keine Energieeffizienzklasse von „A“. Infolgedessen weisen wir einen Anteil taxonomiekonformer Investitionsausgaben von 0 Prozent aus. Aufgrund der Tatsache, dass zum aktuellen Zeitpunkt der wesentliche Beitrag zum Klimaschutz für keine Immobilie belastbar nachgewiesen werden konnte, wurde noch nicht mit der Beurteilung der Kriterien für die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigung begonnen beziehungsweise die Beurteilung der Einhaltung des Mindestschutzes noch nicht finalisiert.

BETRIEBSAUSGABEN (OPEX)

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiefähiger bzw. taxonomiekonformer OpEx (Zähler) dividiert durch den Gesamt-OpEx, der sich aus dem Anteil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie zusammensetzt (Nenner). An dieser Stelle bestehen analog zur CapEx-KPI drei Kategorien von Betriebsausgaben innerhalb des Zählers.

Die Betriebsausgaben gemäß der Definition der EU-Taxonomie sind im Wesentlichen Ausgaben für nicht aktivierte Leasingverhältnisse, Instandhaltungs-, Wartungs- und Reparaturkosten sowie Ausgaben für Gebäudereinigungen. Diese belaufen sich für das Geschäftsjahr 2022 auf rund 2 Mio. Euro und sind in Bezug auf die Gesamtausgaben der adesso Group und somit für das Geschäftsmodell nicht wesentlich. Infolgedessen bestehen keine wesentlichen taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie.

ERLÄUTERUNGEN ZUM MINDESTSCHUTZ

Der Mindestschutz stellt Verfahren dar, die durchgeführt werden, um die Befolgung der folgenden Rahmenwerke sicherzustellen:

- > die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- > die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
- > die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- > die Internationale Charta der Menschenrechte.



Aufgrund von fehlenden rechtlich verbindlichen Anwendungshinweisen zur Einhaltung des Mindestschutzes wenden wir die Hinweise des „Final Report on Minimum Safeguards“ der Platform on Sustainable Finance (PSF) an, der im Oktober 2022 veröffentlicht wurde. Daraus resultieren vier Kernthemen, auf welche sich der Mindestschutz bezieht:

- > Menschenrechte (einschließlich Arbeits- und Verbraucherrechte),
- > Korruption und Bestechung,
- > Besteuerung sowie
- > fairer Wettbewerb.

Die Einhaltung des Mindestschutzes wird hinsichtlich der vier Themen jeweils durch einen zweidimensionalen Ansatz bewertet. Zum einen müssen angemessene Due-Diligence-Verfahren bestehen, welche die Einhaltung relevanter Vorgaben sicherstellen (Prozessdimension). Zum anderen ist zu untersuchen, ob Hinweise existieren, dass ein Unternehmen gegen Mindeststandards in Bezug auf eines der vier Kernthemen verstößt (Ergebnisdimension). Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn ein Unternehmen gerichtlich festgestellt gegen Anforderungen verstößt oder die Beteiligung an bestimmten Mechanismen des Stakeholder-Dialogs verweigert. Ein Verstoß würde implizieren, dass die bestehenden Prozesse nicht effektiv wären.

Wir sind uns der Relevanz des Verhaltens unserer Mitarbeitenden sowie weiterer Stakeholder entlang unserer Wertschöpfungskette im Hinblick auf gesellschaftliche Themen bewusst. Unsere Unternehmensgrundsätze und unser daraus resultierendes Wertekonzept fassen wir in unserem konzernweiten Verhaltenskodex ([Code of Conduct](#)) zusammen, welcher öffentlich auf unserer Group Website verfügbar ist. Die Themen Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie fairer Wettbewerb werden darin explizit adressiert. Neben der Einhaltung aller nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Anforderungen findet das Thema Besteuerung ebenfalls Beachtung. Wir überprüfen, überarbeiten und erweitern unseren Verhaltenskodex jährlich unter Berücksichtigung interner und externer Anforderungen. Auf der Basis unseres Verhaltenskodex integrieren wir verantwortungsvolles Handeln in unsere täglichen Geschäftsaktivitäten. Zu diesem Zweck wird in 2023 für alle Mitarbeitenden ein verpflichtendes E-Learning zum Code of Conduct ausgerollt. Darüber hinaus fungiert ein Mitglied des Vorstands als Compliance-Beauftragter und ergreift Maßnahmen, um Compliance-Risiken entgegenzuwirken.

Im Hinblick auf unsere Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen werden Mindeststandards und -anforderungen in unserem [Supplier Code](#) definiert, welcher ebenfalls öffentlich auf unserer Group Website verfügbar ist. Darin finden die Themen Menschenrechte, Korruption- und Bestechung sowie fairer Wettbewerb Berücksichtigung. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Erfüllung der grundsätzlichen Anforderungen des Supplier Code. Darüber hinaus werden die Lieferanten aufgefordert, die Inhalte des Supplier Code an eigene Unterauftragnehmer und Lieferanten weiterzugeben sowie die Einhaltung zu fordern und zu überwachen. Falls nationale bzw. internationale Regulierungen, Branchenstandards oder der Supplier Code das gleiche Thema adressieren, sind in jedem Fall die jeweils strengeren Bestimmungen zu beachten. Die Anforderungen des Supplier Code werden im Rahmen der Lieferantanalyse und -auswahl berücksichtigt.



Um Einzelpersonen und Gruppen eine übergreifende Möglichkeit zu geben Bedenken zu äußern, werden wir Anfang 2023 ein Hinweisgebersystem für interne und externe Stakeholder implementieren.

Im Geschäftsjahr 2022 liegen keine Compliance-Verstöße oder gerichtlich festgestellten Verstöße gegen eines der vier Kernthemen vor. Auch bestehen in diesem Zusammenhang keine laufenden Gerichtsverfahren.

Im Folgenden haben wir unsere Maßnahmen und Prozesse hinsichtlich der vier Kernthemen zusammenfassend dargestellt. Im Anschluss an die Finalisierung der Bewertung unserer Einhaltung des Mindestschutzes werden wir unsere Erläuterungen erweitern.

Menschenrechte (einschließlich Arbeits- und Verbraucherrechte)

Wir halten uns an international geltende Menschenrechte, Arbeits- sowie Sozialstandards und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Inhumane Arbeitspraktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit negieren wir. Dementsprechend lehnen wir es vollständig ab, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die solche Praktiken einsetzen oder tolerieren.

Unsere Dienstleistungen werden größtenteils von festen Mitarbeitenden der adesso Group erbracht. Die Erbringung des verbleibenden deutlich kleineren Teils erfolgt durch Partnerunternehmen sowie durch Freelancer. Bei diesen bezogenen Leistungen handelt es sich um den größten Teil unseres Einkaufs. Um die erforderliche Transparenz und Compliance unserer Nearshore-Leistungen in Bezug auf Menschenrechte zu gewährleisten, werden diese fast ausschließlich innerhalb der adesso Group erbracht. Offshore-Liefermodelle bestehen in 2022 nicht.

Um tatsächliche oder potenzielle Menschenrechtsproblematiken zu identifizieren, führen wir Risikoanalysen bezüglich unserer Lieferanten durch. Hierbei nehmen wir eine Risikoeinstufung basierend auf dem jeweiligen Länder- und Warengruppenrisiko vor.

Unsere Lieferantenanalyse und -auswahl basiert auf objektivierbaren und qualitativen Kriterien. In diesem Zusammenhang haben wir einen Fragebogen sowie Auswahlkriterien für neue Lieferanten entwickelt, wobei sich die Auswahlkriterien je nach Risikoeinstufung unterscheiden.

In Abhängigkeit von den Ergebnissen der Risikobewertung verpflichten wir unsere Geschäftspartner vertraglich dazu, keine negativen Auswirkungen auf Menschenrechte zu verursachen. Darüber hinaus haben wir präventive Maßnahmen wie zum Beispiel ein Menschenrechts-Assessment erarbeitet, die je nach Risikofaktor ergriffen werden. Hinsichtlich unserer Wertschöpfungskette beinhaltet unser Supplier Code ebenfalls Menschenrechtsanforderungen.

Eine Grundsatzerklärung der adesso Group wird Anfang 2023 auf unserer Group Website veröffentlicht.



Korruption und Bestechung

Durch Einschätzungen erfahrener Anwältinnen und Anwälte haben wir identifiziert, dass ein Auftragsgewinn durch unzulässige Gegenleistungen an Personen bei der den Auftrag vergebenden Organisation das größte Korruptionsrisiko für die adesso Group darstellt. Aufgrund unserer internationalen Expansion in den vergangenen Jahren und dem damit verbundenen Betreten weiterer Rechtssysteme resultieren zudem mögliche Risiken aus abweichenden Rechtsordnungen und Geschäftspraktiken sowie der entfernungsbedingt erschwerten direkten Einsichtnahme durch den Vorstand.

Die adesso Group adressiert Korruption und Bestechung klar in ihrem Verhaltenskodex und verdeutlicht, dass jegliche Form von Korruption, Erpressung, Unterschlagung, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstiger rechtswidriger Vorteilsgewährungen nicht toleriert wird. Verstöße gegen die beschriebenen Verhaltensgrundsätze können – in Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes – disziplinarische und / oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

Im Hinblick auf die Wertschöpfungskette wird das Thema ebenfalls im Rahmen der Lieferantenanalyse und -auswahl sowie im Supplier Code berücksichtigt.

Um Korruptionsrisiken entgegenzuwirken, bestehen grundlegende Prüfungs- und Freigabemechanismen. Darüber hinaus werden beispielsweise niedrige Bargeldbestände in Kassen in den Unternehmen angestrebt.

Besteuerung

Wir haben das Ziel, alle nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Anforderungen zu befolgen. Im Einklang mit unseren Unternehmensgrundsätzen und unserem Wertekonzept stellen Tax Governance und Tax Compliance wichtige Elemente unserer Aufsicht dar. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller relevanten Steuergesetze und -vorschriften. Infolgedessen steht unsere Steuerstrategie im Einklang mit unserem Verhaltenskodex. Das Steuerrisikomanagement ist in unser konzernweites Risikomanagementsystem eingebettet und wird in Abstimmung mit unserer Konzernleitung überwacht.

Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns in unserem Verhaltenskodex zu den Grundsätzen der Marktwirtschaft sowie des fairen Wettbewerbs. Demgemäß untersagen wir jegliche marktrelevanten Absprachen mit dem Wettbewerb und setzen die Anerkennung des bestehenden Kartellrechts voraus. Auch an dieser Stelle hat die Missachtung der beschriebenen Verhaltensgrundsätze disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge.



MELDEBOGEN: ANTEIL DES UMSATZES AUS WAREN ODER DIENSTLEISTUNGEN, DIE MIT TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND – OFFENLEGUNG FÜR DAS JAHR 2022

Wirtschafts- tätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigungen“)					E	T
		Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umwelt- verschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltver- schmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonfor- mer Umsatzanteil, Jahr 2021 (19)	Taxonomiekonfor- mer Umsatzanteil, Jahr 2022 (18)
		Mio. €	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																		
A.1 Ökologisch nach- haltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätig- keiten (taxonomie- konform) (A.1)		0	0	0	0												0	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht öko- logisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																		
Umsatz taxonomie- fähiger, aber nicht ökologisch nachhalti- ger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0															
Total (A.1 + A.2) (A)		0	0														0	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																		
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		900	100															
GESAMT (A + B)		900	100															



MELDEBOGEN: CAPEX-ANTEIL AUS WAREN ODER DIENSTLEISTUNGEN, DIE MIT TAXONOMIEKONFORMEN WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN VERBUNDEN SIND – OFFENLEGUNG FÜR DAS JAHR 2022

Wirtschafts- tätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigungen“)							Kategorie Übergangs- tätigkeiten (21) Kategorie (ermög- lichende Tätigkeiten) (20)	T
		Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umwelt- verschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umwelt- verschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonfor- mer CapEx-Anteil, Jahr 2022 (18)	Taxonomiekonfor- mer CapEx-Anteil, Jahr 2021 (19)		
		Mio. €	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1 Ökologisch nach- haltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätig- keiten (taxonomie- konform) (A.1)		0	0	0	0												0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht öko- logisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrs- technologien	29.1, 30.9	7	10																	
7.7 Erwerb von und Eigentum an Ge- bäuden	68.2	13	20																	
CapEx taxonomiefä- higer, aber nicht öko- logisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		20	30																	
Total (A.1 + A.2) (A)		20	30															0		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		48	70																	
GESAMT (A + B)		68	100																	



GESELLSCHAFT

- D1 Arbeitnehmerrechte
- D2 Chancengerechtigkeit
- D3 Qualifizierung
- D4 Menschenrechte
- D5 Gemeinwesen
- D6 Politische Einflussnahme
- D7 Gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten



D | 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.

D1 | 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 sowie Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer zur Verfügung und wir bieten regelmäßige Trainings zur Auffrischung an.

	2019	2020	2021	2022
Anzahl Arbeitsunfälle	47	12	25	33
Anzahl meldepflichtige Unfälle	25	6	13	33
Anzahl Einträge ins Verbandsbuch	n. a.	14	7	31
Anzahl Krankheitstage*	n. a.	n. a.	40.481	64.953

* 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 regelmäßige Augenuntersuchungen für alle Mitarbeitenden, die vorrangig am Bildschirm arbeiten, sowie Schutzimpfungen gegen Grippe. Auch die Bereitstellung von 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 zahlen auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ein. Des Weiteren stellen 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 bieten wir tägliche Entspannungs- bzw. Meditationsübungen per Online-Session deutschlandweit an.

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, gibt es eine offene Community, die sich regelmäßig zu Projekten und Vorhaben austauscht. Nachhaltige (Kunden-)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.



D2 | CHANCENGERECHTIGKEIT

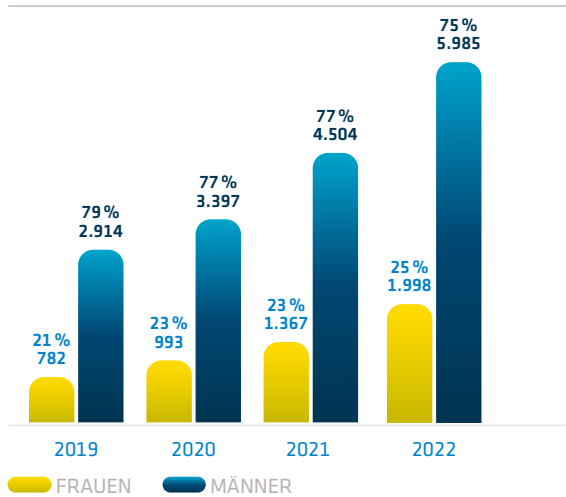
Wir leben Chancengleichheit und stehen selbstverständlich für eine Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder ihrer politischen Einstellung, ein. Wir haben 2020 eine Diversity-Ansprechpartnerin 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.

Um die Awareness für das Thema Diversity innerhalb des Unternehmens noch zu verstärken, veranstaltet adesso in regelmäßigen Abständen Diversity Talks. Bei dem Event-Format kommen unterschiedliche Expertinnen und Experten zu Wort, sprechen über Diversity-Themen und treten in den Austausch mit den adesso-Mitarbeitenden. Im Jahr 2022 fanden drei Talks statt.

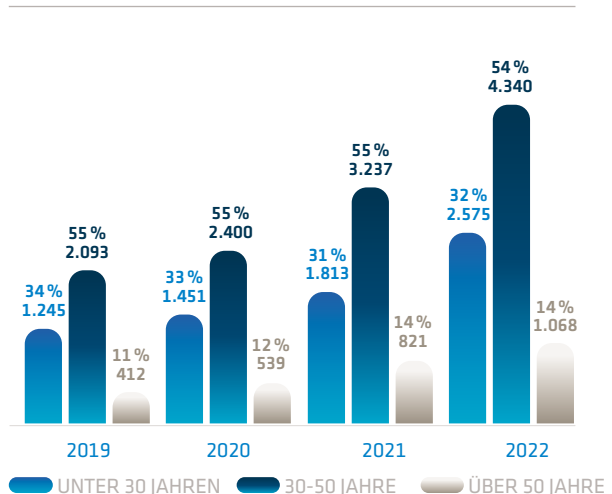
25 % unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden in der D-A-CH-Region in der adesso Group beträgt 36 Jahre. Rund 12 % kommen aus einem Land außerhalb der D-A-CH-Region.

Mit Stand 31. Dezember 2022 beschäftigten wir 119 Frauen in Führungspositionen. Dies entspricht einer Quote von ca. 6 % aller bei uns beschäftigten Frauen. Etwa 15 % aller Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Unser Ziel, bis Ende 2022 mindestens 40 weitere weibliche Führungskräfte für adesso zu gewinnen, haben wir erreicht. Insgesamt starteten von 2020 bis 2022 61 Frauen in eine Führungsposition.

VERTEILUNG FRAUEN/MÄNNER

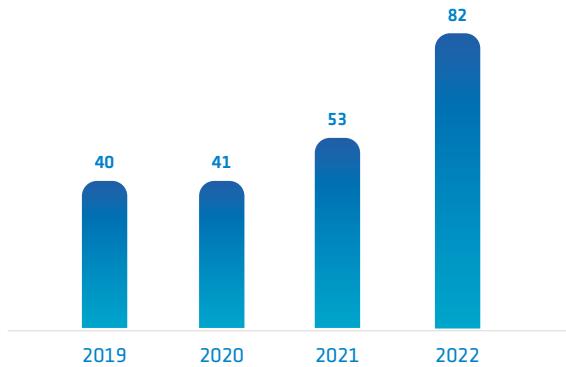


ALTERSSTRUKTUR



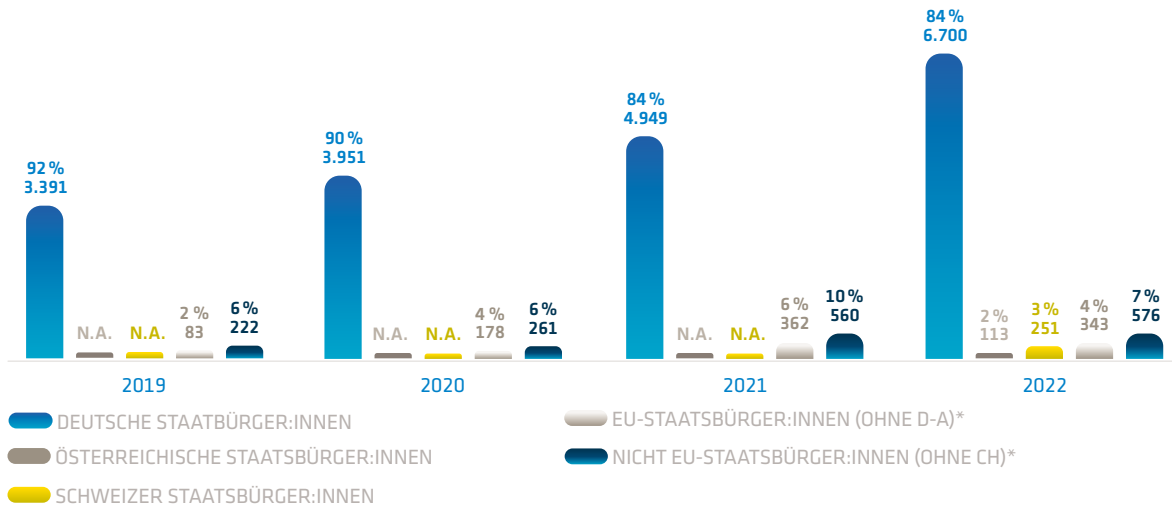


MITARBEITENDE MIT BEEINTRÄCHTIGUNG



Zum 31. Dezember 2022 standen zudem 82 Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in einem Arbeitsverhältnis bei adesso.

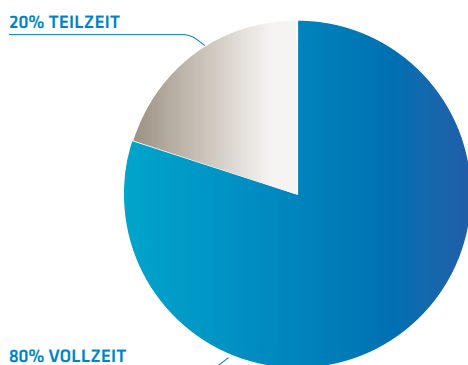
STAATSANGEHÖRIGKEIT



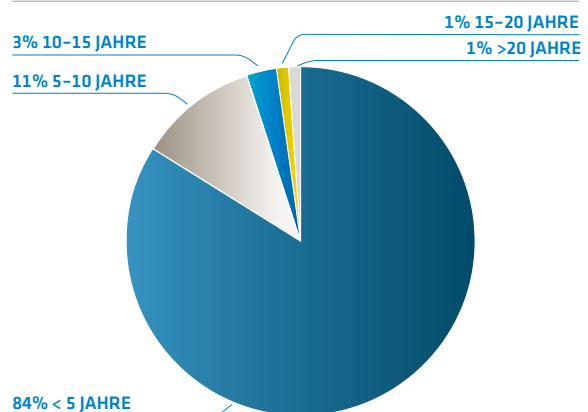
* Für das Jahr 2022 führen wir – passend zum Bericht allgemein – erstmals die Mitarbeitenden mit einer Österreichischen oder Schweizer Staatsangehörigkeit separat auf. In den Vorjahren differenzierten wir nur zwischen Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürgern, EU-Bürgerinnen und -Bürgern (ohne DE) und deutschen Staatsangehörigen.

Von den 7.983 Mitarbeitenden sind 80 % mit 30 bis maximal 40 Wochenstunden beschäftigt; 20 % arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der D-A-CH-Region in der adesso Group lag zum 31. Dezember 2022 bei knapp drei Jahren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir in den letzten Jahren ein starkes Mitarbeiterwachstum zu verzeichnen hatten.

BESCHÄFTIGUNG



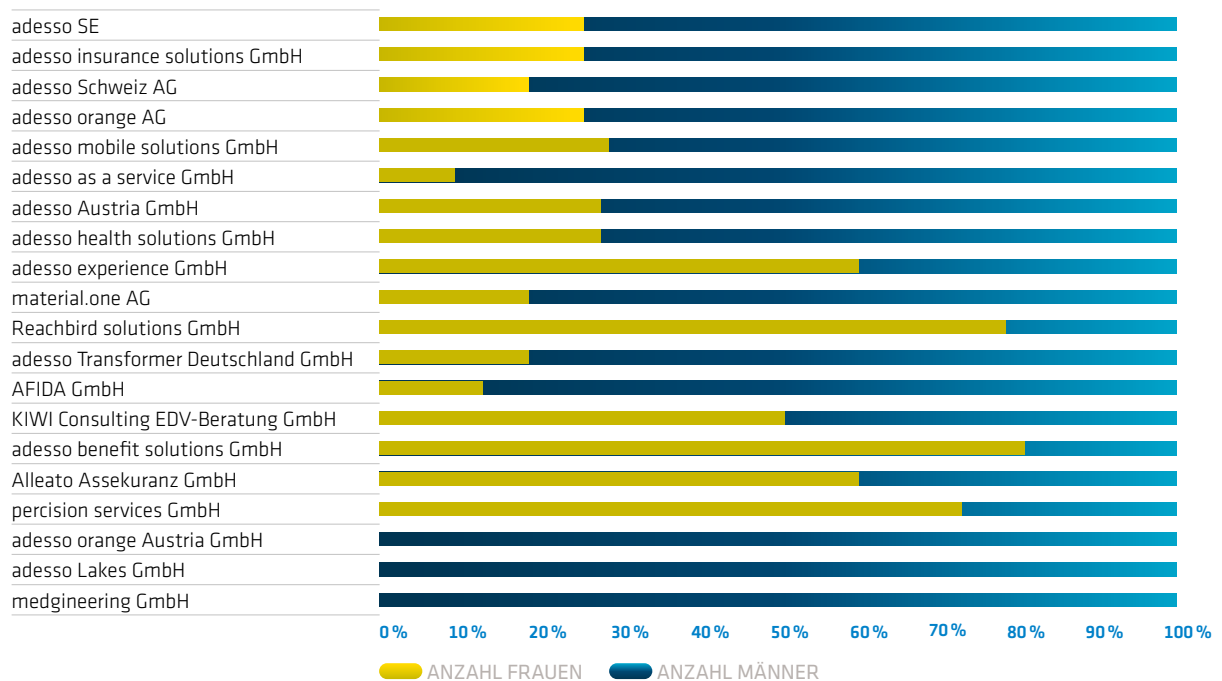
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT





Mit einem Team von 7.983 Mitarbeitenden (Stand 31. Dezember 2022) in der adesso Group (bezogen auf die D-A-CH-Region) 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	5.787	1.444	4.343
adesso insurance solutions GmbH	483	120	363
adesso Schweiz AG	471	88	383
adesso orange AG	462	117	345
adesso mobile solutions GmbH	330	93	237
adesso as a service GmbH	96	9	87
adesso Austria GmbH	93	25	68
adesso health solutions GmbH	85	23	62
adesso experience GmbH	40	23	17
material.one AG	28	5	23
Reachbird solutions GmbH	26	20	6
adesso Transformer Deutschland GmbH	22	4	18
AFIDA GmbH	17	2	15
KIWI Consulting EDV-Beratung GmbH	12	6	6
adesso benefit solutions GmbH	10	8	2
Alleato Assekuranz GmbH	10	6	4
percision services GmbH	7	5	2
adesso orange Austria GmbH	2	0	2
adesso Lakes GmbH	1	0	1
medgineering GmbH	1	0	1
GESAMT	7.983	1.998	5.985





UNSER HÖCHSTES GUT: ZUFRIEDENE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

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

Diesbezüglich hatten wir 2022 folgende Ziele:

ADESSO ERZIELTE FÜR 2022 EINE FLUKTUATIONS-QUOTE VON UNTER 10% UND LIEGT DAMIT DEUTLICH UNTERHALB DER BRANCHENÜBLICHEN QUOTE VON ÜBER 14%.

Wir strebten die Beibehaltung einer Fluktuation von unter 10 % an. [Das hat geklappt und wir geben dieses Ziel erneut für 2023 aus.](#)

Wir hatten uns außerdem vorgenommen, Personalprozesse, insbesondere Onboarding-Prozesse, verstärkt zu digitalisieren und zu automatisieren. Diese Transformation konnten wir im Rahmen des adesso Unity Program (adUP) und durch Einführung der Software SAP Success Factors erfolgreich vorantreiben: Den Mitarbeitenden steht seit Oktober 2022 ein neues HR-Management-System mit verschiedenen Selfservices zur Verfügung. Auch der Recruiting-Prozess und das Thema Gehaltsabrechnung sind an dieses Tool angeschlossen. Für die Mitarbeitenden bedeutet das: optimierte, intuitive Workflows und eine hohe Zeitersparnis.

Mit dem Go-live einer gemeinsamen adesso Group Career Website hat adesso ein weiteres Ziel erreicht. Zum ersten Mal tritt adesso in der Arbeitgeberkommunikation als adesso Group auf. Bewerbende gewinnen dadurch Einblick in alle Group-weiten Stellenanzeigen und Einstiegsmöglichkeiten und unsere Recruiting Teams profitieren von einer engen Abstimmung der Recruiting-Prozesse.

adesso GROUP

About us People Career Stories Project insights Locations Top Jobs Kontakt

GROW TOGETHER

Für Newcomer und Professionals gehören wir zu den Top-Adressen in der IT. Wir gestalten die digitale Transformation von Unternehmen und ganzen Branchen. Und wir wachsen gemeinsam – an unseren Projekten, im Team und international. Mit Menschen, die was bewegen wollen und das einfach machen. Das ist adesso.

- 13 Länder
- 57 Standorte in Europa
- 7.500 Mitarbeitende
- 1 Great Place to Work®



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
- > Sonderurlaubstage für Hochzeit, Geburt, Umzug etc.
- > eine Kinderferienbetreuung
- > standortbezogene Brauchtumstage
- > individuelle Freistellungen

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. Jede und jeder 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

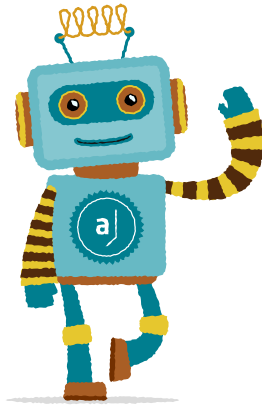
wir einen Bonus als Fortführung sonstiger Gehaltsbestandteile wie beispielsweise Krankenversicherung und betriebliche Altersvorsorge.

- > **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 adesso sowie ein eigenes Portal für adesso-Kinder, unsere „adessini“, mit Mitmachaktionen, Wettbewerben und Überraschungen unterstreichen unseren Anspruch als familienorientiertes Unternehmen.

- > **familysupport[4]adessi.** 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.

- > **SOS[4]adessi.** 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. In diesem Rahmen unterstützte adesso Mitarbeitende, die von den Folgen des Ukrainekrieges betroffen sind.

IN 2022 WURDEN 2.072 SONDER-URLAUBSTAGE GENOMMEN



2020 HABEN WIR UNSER ADESSINI-MASKOTTCHEN GETAUFT – DÜRFEN WIR VORSTELLEN? DAS IST CODY!

Zahlen und Fakten zu family@adesso

- > 23 Eltern-Kind-Büros bzw. Kidsboxen mit Wickelmöglichkeit
- > Wickelraum in Dortmund
- > 1.532 Kinder im adessini-Programm
- > Kita-Kooperationen in Dortmund, Berlin, Stralsund, Hamburg und Köln
- > 3.977 adessini-Präsente zu besonderen Lebensereignissen wie dem ersten Kindergarten tag, der Einschulung oder dem bestandenen Seepferdchen
- > Kinder Ferienbetreuung in Dortmund, München, Köln, Frankfurt und Hamburg
- > Von den Mitarbeitenden, die in 2022 Elternzeit genommen hatten, waren 69 % weiblich und 31 % männlich

Unsere für 2022 ausgegebenen Ziele haben wir überwiegend erreicht:

- > Wir haben noch einmal mehr adessini für unser Programm gewonnen und zu besonderen Anlässen verschiedene Aktionen für sie angeboten. Zum Beispiel einen Adventskalender, eine Osteraktion, Coding-Kurse im Rahmen der Kooperation mit der Hacker School sowie standortspezifische Events wie Erste-Hilfe-Kurse oder das Weihnachtsbaumschmücken.
- > Die Tochtergesellschaften adesso mobile solutions GmbH und adesso orange AG sind in das Programm eingestiegen.
- > Gemeinsam mit der Dortmunder Wirtschaftsförderung veranstaltete adesso im Mai 2022 ein Event, bei dem wir als Best Practice für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentiert wurden. Auf diese Weise konnten wir uns als attraktiver Arbeitgeber vorstellen.
- > Wir bieten unseren Mitarbeitenden mit family-support[4]adessi und durch eine Neuverhandlung der Kontingente noch einmal mehr Kita-Plätze an.
- > Durch verschiedene neu erarbeitete Maßnahmen haben wir Führungskräfte verstärkt für family-Themen sensibilisiert und darin bestärkt, alle Möglichkeiten und Angebote bei Bedarf mit ihren Mitarbeitenden zu nutzen bzw. aktiv anzubieten.
- > Die Begeisterung für IT bereits bei den adessini zu wecken und zu intensivieren, haben wir durch die Kooperation mit der Hacker School sichergestellt.



Grundsätzlich zahlen alle erreichten Ziele und Maßnahmen auf das übergeordnete Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr in der Unternehmenskultur zu verankern, ein. Aktuell erarbeitet das Team dazu einen Elternzeit-Leitfaden für Führungskräfte und aktualisiert Eltern- und Pflegemappen mit umfangreichen Infos für die Mitarbeitenden.

Für 2023 nehmen wir uns vor, das Programm um weitere Maßnahmen anzureichern, um insbesondere Führungskräfte, aber auch Mitarbeitende allgemein für das Thema Familie und Karriere zu sensibilisieren. Dazu möchten wir eine adesso-App entwickeln und etablieren sowie family@adesso stückweise weiter in der gesamten adesso Group ausrollen.





D3 | 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 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.

Im Jahr 2022 hat das European Forum gemeinsam mit dem Management sowie Vertreterinnen und Vertretern von HR eine neue Guideline zum Thema „Training und Weiterbildung“ veröffentlicht. Sie enthält Anforderungen zum Ausbau und der Vernetzung von Lerninhalten unter allen Gesellschaften innerhalb der adesso Group. Ziel der Richtlinie ist der Aufbau eines konzernweiten digitalen Lern- und Weiterbildungsnetzwerks.

Unser Trainings- und Weiterbildungsangebot umfasst mehr als 3.000 fachliche und technische Trainingsthemen. Der kontinuierliche Ausbau durch regelmäßiges Feedback der Teilnehmenden und die qualifizierte Weiterentwicklung unserer Trainingsthemen durch Einbindung der Fachabteilungen sind für uns eine entscheidende Voraussetzung, um der Schnelligkeit heutiger Technologien gerecht zu werden.





Im Jahr 2022 fanden sowohl Präsenztrainings als auch digitale Lernformate statt. Insgesamt haben unsere Mitarbeitenden 162.770 Stunden damit verbracht, sich weiterzubilden – die Stundenangabe beinhaltet synchrone Trainings, externe Trainings und verpflichtende Compliance-Schulungen. 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. Dementsprechend haben wir unser Angebot um die Lernplattform Coursera erweitert. Zusätzlich stehen A Cloud Guru und die Meditationsapp 7Mind zur Verfügung. Insgesamt haben die Mitarbeitenden damit Zugang zu fünf verschiedenen Lernplattformen. Mit mehr als 4.800 Trainings und 300 Skill Sets bietet adesso seinen Mitarbeitenden damit ein weiteres breites Angebot an Inhalten und Qualifikationen. Unsere eigenen Weiterbildungsformate, die über ein Group-internes Learning Management System abgebildet werden, wurden weiterhin auch digital durchgeführt und ermöglichen durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit 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

Im Jahr 2022 hat adesso 240 verschiedene synchrone Trainings angeboten. Insgesamt gab es 6.973 Teilnahmen an 702 Trainings mit einer Gesamtdauer von 97.110 Stunden. Das umfangreiche Angebot unserer Lernplattform eCampus umfasst auch 169 asyn-

FÜR ALLE TRAININGS UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN INVESTIERTE ADESSO 2,8 MIO. EURO.

chrone Schulungen, an denen 8.897 Personen teilnahmen. Verpflichtende Compliance Trainings gibt es zu 13 Themen. Diese wurden von 17.197 Personen mit einer Gesamtdauer von 14.702 Stunden besucht. An externen Trainings nahmen 700 Mitarbeitende teil und investierten dafür insgesamt 50.958 Stunden.

Unter synchronen Trainings werden termingebundene Trainings verstanden. Diese können als Präsenztrainings sowie als Live-Online-Trainings (LOTs) mit einem oder mehreren festgelegten Terminen angeboten werden. Zeit- und ortsunabhängige Self-Learnings gelten hingegen als asynchrone Trainings. Bei diesen Trainings entscheiden die Mitarbeitenden selbst, wann sie das Training durchführen.

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 herausholen. Deshalb fördern wir im Rahmen der Initiative She for IT weibliche IT-Fachkräfte. Unser Ziel, bis 2022 den Frauenanteil bei adesso signifikant zu erhöhen und verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen, haben wir erreicht. Insgesamt starteten von 2020 bis 2022 61 Frauen in eine Führungsposition bei adesso. 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 Peergroups 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 für IT zu begeistern
- > eine Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation Hacker School – gemeinsam mit der Hacker School bietet adesso IT- und Coding-Kurse für Kinder und Jugendliche zwischen 11 und 18 Jahren an, um junge Nachwuchskräfte für das Programmieren zu begeistern



FÖRDERUNG VON BERUFSEINSTEIGENDEN

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels legen wir unseren Fokus auf Nachwuchskräfte. Wir bieten dazu unterschiedliche Ausbildungsberufe, 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. adesso beschäftigt IT-Nachwuchskräfte in folgenden Ausbildungsrichtungen und Studiengängen:

- > 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 2022 wieder geschafft: Mit 45 neuen dual Studierenden und Auszubildenden 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.

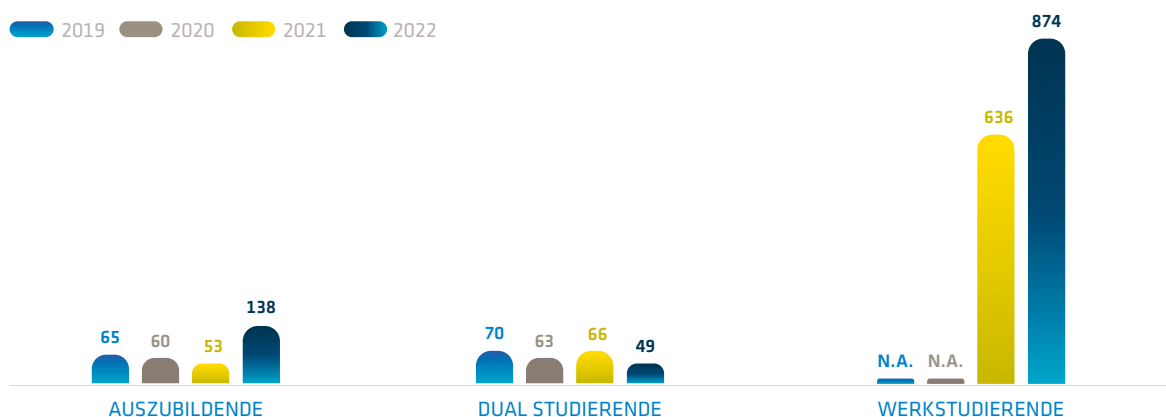
Darüber hinaus bieten wir seit 2012 ein Trainee-Programm an, das Bachelor-Absolventinnen bzw. Absolventen von Informatikstudiengängen die Möglichkeit gibt, innerhalb von zwölf Monaten zu Technologieexpertinnen und -experten, beispielsweise in Bereichen wie Java, Microsoft, Digital Design oder Salesforce, 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. Dezember 2022

	Frauen	Männer
Anzahl Auszubildende	30	108
Anzahl dual Studierende	8	41
Anzahl Werkstudierende	296	578

ADESSO SETZT AUF NACHWUCHSFÖRDERUNG

2019 2020 2021 2022





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

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 2022 hatten wir uns deshalb erneut zum Ziel gesetzt, das Potenzial unserer weiblichen Talente weiterzuentwickeln. Mit der Fortführung unseres Female-Talent-Programms mit gleich zwei Durchgängen haben wir dieses Ziel erreicht. Jeweils 14 weibliche adessis 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. Für das Jahr 2023 haben wir uns zum Ziel gesetzt, das Programm zu überarbeiten und zu optimieren.



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.

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-Expertinnen und -Experten. Schon heute lehren einige adesso an Hochschulen und Universitäten und geben auf diese Weise ihre Praxiserfahrung an die Studierenden weiter, einige davon auch an der adesso School. Denn neben den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren der XU sollen auch Lehrbeauftragte mit starkem Standbein in der Praxis unterrichten.

An der adesso School werden die „digitalen Heldinnen und Helden“ der Zukunft sehr praxisnah und gemäß den Herausforderungen des digitalen Zeitalters ausgebildet. Für die Praxisnähe sorgen wir von adesso nicht nur durch die aktive Mitgestaltung der Lehrpläne, sondern auch durch die 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, 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 Maschinenbauingenieurinnen und -ingenieure in der Automobilindustrie, die im Zuge der Digitalisierung ausgewiesene Software-, KI- und IoT-Expertise benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Nachfrage ist riesig. 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.) belegen. 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. 2022 haben wir unter anderem durch folgende Projekte oder Events mit Universitäten und Hochschulen zusammengearbeitet:

- > Um Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie Nachwuchskräfte auf adesso als innovativen und zukunftsorientierten Arbeitgeber aufmerksam zu machen, ist unser Recruiting Team auf diversen **Bildungs- und Kontaktmessen** vertreten. In 2022 beispielsweise auf der Connecticum-Jobmesse in Berlin und der „Real-IT-Y“ in Dortmund sowie der „IT Career Night“ in Rostock.
- > Verschiedene unserer Geschäftsstellen haben insgesamt 25 Studierenden 2022 ein sechsmonatiges Pflichtpraktikum im Rahmen eines **Rotations-**



praktikums 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 2022 waren es neun an der Zahl – statt.
- > Der **Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“ der HTW Berlin** hat in Kooperation mit adesso 2022 ein gemeinsames Softwareentwicklungsprojekt erfolgreich abgeschlossen. Im Rahmen der Kooperation gewann adesso Studentinnen, die ihr Praxissemester oder ihre Abschlussarbeit bei adesso absolvieren möchten. Wir setzen die Kooperation daher im Wintersemester 2022/2023 fort.
- > Unter dem Motto „Agile meets Minecraft“ fand in der Geschäftsstelle in Nürnberg ein zweitägiger **Workshop für Studierende** statt. Die Studierenden erlernten die wichtigsten Scrum-Grundlagen in der Theorie und

setzten sie anschließend am Beispiel von Minecraft in die Praxis um. Insgesamt nahmen 44 Studierende teil und gaben durchweg positives Feedback.

- > Die adesso Schweiz AG führt eine **Partnerschaft mit dem Institut für Informations- und Prozessmanagement der OST – Ostschweizer Fachhochschule**. Das Herzstück der Partnerschaft ist das „LowCodeLab@OST“ 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 Expertinnen und Experten in ihren Fachgebieten zu lernen oder auch selbst zu interessanten Themen etwas vorzutragen.

D4 | 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 percision 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.

D5 | GEMEINWESSEN

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. 2022 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. 2022 haben insgesamt 492 Mitarbeitende aus allen Landesgesellschaften der adesso Group beim adesso virtual run unter dem Jubiläumsmotto „GROW TOGETHER“ teilgenommen. Die Mitarbeitenden konnten zwischen einer Strecke von 5 km, 25 km oder einem Staffellauf mit fünf Personen und einer Gesamtstrecke von 25 km frei wählen. Beim **Organspendelauf von Corza Medical** haben 165 adessi teilgenommen. Der Lauf soll mehr Aufmerksamkeit auf das Thema lenken. adesso übernahm erneut für alle Mitarbeitenden die Startgebühren. Beim diesjährigen **CIO Charity Run & Bike** war adesso erneut 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.

> **Jahresspende von Tochtergesellschaften.** Die adesso-Tochter Reachbird solutions GmbH spendet jedes Jahr einen Betrag in Höhe von 500 Euro für einen guten Zweck. 2022 ging diese Spende an die Stiftung Ambulantes Kinderhospiz (AKM) in München, das Familien mit unheilbar kranken und lebensbedrohlich schwersterkrankten Neugeborenen, Kindern und Jugendlichen unterstützt. Stream of Life, ein Verein für die Unterstützung notleidender Kinder in Uganda, wurde von adesso Austria mit einer monatlichen finanziellen Spende supportet. Zusätzlich sicherten private Spenden der österreichischen Mitarbeitenden die Fertigstellung von Sanitäranlagen in einer Schule in Uganda. Außerdem spendete adesso Austria an UNICEF und SOS Kinderdorf.

> **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. 2022 hat die adesso SE 100.000 Euro für ein breites Themenspektrum aus Bildungsförderung, ehrenamtlich unterstützten Projekten von adessi, Frauenförderung/-gesund-

heit, Nachhaltigkeit, Diversität und fortgesetzten Initiativen, wie der Hilfe für Kinderfördernetzwerke, eingesetzt. Die folgenden Projekte und Organisationen erhielten finanzielle Unterstützung:

- > Deutsche Kinder und Jugendstiftung (DKJS)
- > „Miteinander für Uganda“ (gemeinnütziges Schul- und Bildungsprojekt)
- > STINA (bundesweites Hilfefest für Wege aus der Zwangsprostitution)
- > Green Forest Fund (Bepflanzung von natürlichen Waldökosystemen ohne wirtschaftliche Nutzung der Wälder)
- > Moore Futures (Initiative zum Schutz und zur Renaturierung von Mooren)
- > Endometriose Vereinigung Deutschland e. V. (bundesweite Selbsthilfeorganisation zur Frauengesundheit)
- > Schulspende buildON (in diesem Jahr für den Elisabethstift, Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung)
- > Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD, Rechte von Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen)
- > Totschka – russischsprachige Kinder- und Jugendbibliothek (Bildungsspende aus aktuellem Anlass zur Hilfe für Geflüchtete und Opfer des Ukrainekrieges)
- > Flüchtlingshilfe Ukraine: „Aktion Deutschland Hilft“ (Fortsetzung der bisherigen adesso-Spende für die Opfer und Geflüchteten des Ukrainekrieges)

- > **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 10 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner in abgedeckten Regionen (Deutschland) und über 17 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner in Europa (Deutschland + Spanien/Katalonien)
- > über 30.000 registrierte Ersthelferinnen und Ersthelfer
- > über 14.100 aktive Mobile Retterinnen und Mobile Retter
- > über 24.700 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 Tumahole, Parys, Südafrika ein. Im Projekt CarAH

unterstützen wir die ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Stiftung bei einer ihrer Aufgaben, der gesundheitlichen Aufklärung der Menschen in der Region. Hierfür entwickeln wir eine Applikation für das Smartphone. Die Finanzierung erfolgte durch adesso und Fördergelder der Bundesregierung. In 2022 konnte der bereits vor der COVID-19-Pandemie geplante, jedoch dadurch bedingt verschobene Jugend-Fachkräfteaustausch mit Unterstützung durch einen Antrag des developmentspolitischen Freiwilligendienstes „Teams up!“ (ehemals „Weltwärts“) begonnen werden. Im ersten Halbjahr 2022 wurde der Förderantrag bearbeitet, eingereicht und letztendlich bewilligt. Im September 2022 fand zunächst die Hinbegegnung des Fachkräfteaustausches statt. Für 14 Tage kamen acht Angestellte der Tagesklinik aus Südafrika nach Dortmund, um gemeinsam mit dem deutschen Team das deutsche Gesundheitswesen sowie regionale und kulturelle Besonderheiten der Region kennenzulernen. Außerdem wurde die Kommunikation und Vernetzung beider Teams fokussiert. Den dritten Schwerpunkt bildeten Workshops bei adesso, in denen die Anforderungen und das Layout der zu entwickelnden Anwendung gemeinsam erarbeitet wurden. Dafür kamen renommierte adesso-Techniken wie ein Interaction Room zur Anwendung. Nach dem Ende der Hinbegegnung startete die Entwicklung der Anwendung und es finden seitdem regelmäßige Meetings zum Austausch des Fortschritts statt. Für 2023 steht unter anderem die Rückbegegnung des deutschen Teams in Südafrika Mitte Januar an. Die dafür geplanten Ziele sind der Abschluss des sogenannten MVP (Minimum Viable Product) sowie die Übergabe und Inbetriebnahme der Anwendung.

- > **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, die Arbeit 2021 dann jedoch pandemiebedingt auf ein Minimum reduziert wurde, konnte in 2022 wieder ein gemeinsames Event



stattfinden. Gemeinsam mit unserem Kunden Dr. Schönheit und Partner veranstalteten wir ein Event in Köln mit dem Titel „Gemeinsam Zukunft gestalten“, bei dem Neven Subotic einen Vortrag hielt und seine Gage an die Stiftung spendete.

> **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 2,5 Jahren insgesamt 731 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.



**Frauen
Hauptsponsor**

Seit der Saison 2021/22 sind wir auch offizieller Trikot-sponsor 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.

> **JobAidUkraine.** Das Jobportal wurde kurz nach Beginn des Konflikts in der Ukraine auf die Beine gestellt, um kurzfristig Unterstützung für Flüchtlinge zu bieten. Die Idee: Die Integration von Geflüchteten funktioniert am besten über einen Job und hierzu braucht es eine gezielte Anlaufstelle, welche die notwendigen Informationen in den richtigen Sprachen bereitstellt. Die Lines of Business Cross Industries, Public und Utilities haben das Portal mit einem Hackathon unterstützt. Insgesamt haben sich 100 adesso für das Event angemeldet und schätzungsweise 150 Personentage Arbeit für den guten Zweck geleistet. Darunter waren alle Fachrichtungen vertreten, so dass wir die Anforderungen schärfen konnten und das Portal im Backend sowie im Frontend voranbringen konnten. Unterstützung haben wir dabei durch die Expertinnen und Experten aus dem gemeinnützigen Verein erhalten, die mit uns über neue Features diskutiert und Architekturfragen beantwortet haben.

> **DeafIT.** adesso sponserte zum wiederholten Male DeafIT. Die Konferenz richtet sich speziell an in der IT-Branche tätige hörgeschädigte Personen. Sämtliche Konferenzbeiträge werden durch eine cloudbasierte KI-Lösung live Untertitelt oder durch Dolmetscherinnen und Dolmetscher in die Deutsche Gebärdensprache (DGS) übersetzt.

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 Werkstudientätigkeiten 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.



D6 | 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, Lobbyistinnen und Lobby-

isten oder andere politische Organisationen und üben keinen politischen Einfluss aus. Zudem versuchen wir nicht, im Vorfeld aktuelle Gesetzgebungsverfahren zu beeinflussen.

D7 | GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Der für die gesamte adesso Group geltende Code of Conduct sieht Verhaltensnormen zum Thema Korruption vor: Die Zusammenarbeit mit Kunden sowie 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 staat-

lichen Betrieben) eingeschätzt. Dabei erhalten eine oder mehrere Privatpersonen für ihre Privatsphäre nutzbare Gegenstände oder Geld. Zu diesem Schluss kommen wir durch Einschätzungen erfahrener Anwältinnen und Anwälte. 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. Verstöße gegen die Unternehmensgrundsätze von adesso können – in Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes – disziplinarische und / oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Bei der Überwachung helfen die grundlegenden Mechanismen der Prüfung und Freigabe von Rechnungen nach dem 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 2022 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