

DIGITALE SOUVVER ÄNITÄT





UNTERNEHMENSNAME
adesso SE

BERICHTSJAHR
2025

VERSION
1

BERICHTSSTANDARD
Nicht-finanzieller Bericht gemäß §§ 289b Absatz 3 und 315b Absatz 3 HGB in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

SCOPE DER BERICHTERSTATTUNG
adesso Group

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



Vorwort des Vorstands	4
Allgemeine Angaben	6
Grundlagen für die Erstellung	7
Governance	7
Strategie	10
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	14
Umwelt	17
E1 - Klimawandel	18
Offenlegung zur EU-Taxonomie	24
Soziales	28
S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	29
S4 - Verbraucher und Endnutzer	39
Governance	41
G1 - Unternehmensführung	42

Vorwort des Vorstands



Benedikt Bonnmann, Kristina Gerwert, Mark Lohweber, Andreas Prenneis, Michael Knopp (v. l. n. r.)

Liebe Leserinnen und Leser,

die adesso Group agiert als innovatives und schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem dynamischen Umfeld. Unsere über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an über 70 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.

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](#)).

Für das Jahr 2025 möchten wir drei Entwicklungen in den Fokus stellen, auf die wir besonders stolz sind und die unser Unternehmen in besonderer Weise bereichert haben:

In einer Zeit, in der viele Unternehmen ihre Diversity-Programme zurückfahren, geht adesso bewusst einen anderen Weg, und das aus Überzeugung, nicht aus Pflichtgefühl. Vielfalt ist tief in der adesso-DNA verankert und ein echter Erfolgsfaktor unserer Internationalisierungsstrategie. Wir fördern aktiv ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden sich mit ihren Stärken einbringen und weiterentwickeln können, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder anderen Dimensionen.

2025 war ein Jahr mit wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen. Gerade deshalb bleibt Nachhaltigkeit für uns Leitlinie, nicht Luxus. Als aktuell bestplatziertes deutsches IT-Dienstleistungsunternehmen übernehmen wir Verantwortung für eine nachhaltige Digitalisierung und richten unser Handeln an „Responsible Growth“ aus. Strategische Zukunftsthemen wie GenAI, Digitale Souveränität und unsere Internationalisierung setzen wir gezielt als Hebel ein, um nachhaltige digitale Lösungen zu entwickeln und unserer globalen Verantwortung gerecht zu werden.

Im Jahr 2025 hat adesso sein Klimaziel weiter konkretisiert und mit Reduktionszielen unterlegt. Damit machen wir aus einem strategischen Anspruch eine belastbare Roadmap. Wir erfassen unsere Treibhausgasbilanz systematisch, analysieren die Entwicklung zentraler Emissionstreiber und leiten daraus gezielt Maßnahmen ab. So erhöhen wir die Wirksamkeit unseres Handelns und leisten einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz. Zudem wird die Teilnahme am UN Global Compact fortgesetzt, um globale Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen und eine verantwortungsvolle Geschäftspraxis zu fördern.

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.



Mark Lohweber



Benedikt Bonnmann



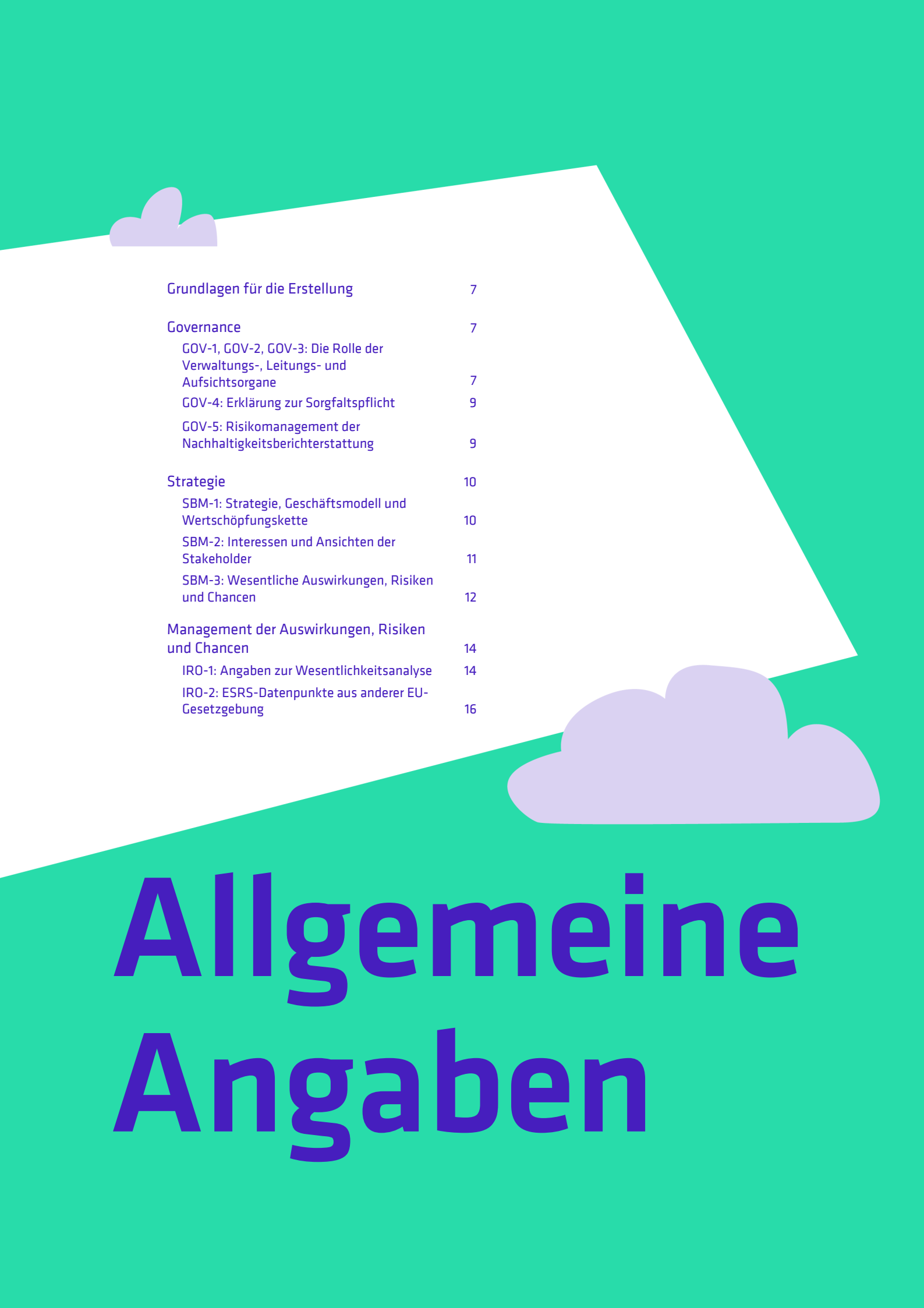
Kristina Gerwert



Michael Knopp



Andreas Prenneis



Grundlagen für die Erstellung	7
Governance	7
GOV-1, GOV-2, GOV-3: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	7
GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht	9
GOV-5: Risikomanagement der Nachhaltigkeitsberichterstattung	9
Strategie	10
SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	10
SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder	11
SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	12
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	14
IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse	14
IRO-2: ESRS-Datenpunkte aus anderer EU-Gesetzgebung	16

Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 1. Januar 2025 – 31. Dezember 2025 wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis ist der gleiche wie für den Konzernabschluss. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an die ESRS erstellt und deckt die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette innerhalb

- > der Wesentlichkeitsanalyse,
- > der Berechnung der Scope 3 THG-Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol sowie
- > der Berichterstattung zur EU-Taxonomie ab.

Governance

GOV-1, GOV-2, GOV-3: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Zu dem Vorstand und Aufsichtsrat von adesso gehören zum Stand 31.12.2025 fünf geschäftsführende Mitglieder und sechs nicht geschäftsführende Mitglieder. Es sind keine Vertretungen der Beschäftigten unter diesen Mitgliedern. Von allen Mitgliedern des Aufsichtsrats sind drei unabhängig. Darüber hinaus bestehen Vorstand und Aufsichtsrat aus 82 % männlichen Mitgliedern und 18 % weiblichen Mitgliedern. Die Geschlechtervielfalt im Vorstand und Aufsichtsrat beträgt 22 %.

Der Aufsichtsrat verfügt über konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Gremiums sowie über ein Kompetenzprofil. Das Kompetenzprofil enthält sowohl Anforderungen an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder als auch Anforderungen an das Gesamtgremium. Bei der Beratung seiner Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen des von ihm festgelegten Kompetenzprofils insbesondere die Kenntnis guter Unternehmensführung, die Fach- und Branchenkenntnis, die Unabhängigkeit, die Zuverlässigkeit und Verschwiegenheit sowie Kriterien der Vielfalt. Zu den geforderten Kompetenzbereichen zählen: „Innovation, Forschung und Entwicklung“, „IT-Branche“, „Digitalisierung“, „Finanz- und Rechnungswesen“, „Rechtliche Fragestellungen und Regulatorik sowie Compliance-Themen“, „Management“, „Internationalisierung“ sowie „Nachhaltigkeit“. Somit soll sichergestellt sein, dass der Aufsichtsrat über relevante Erfahrungen für die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte des Unternehmens verfügt.

Die Mitglieder des Vorstands verfügen ebenfalls über relevante Erfahrungen und Kompetenzen. Alle Vorstandsmitglieder verfügen über Erfahrungen in den Segmenten IT-Services und/oder IT-Solutions.

- > Mark Lohweber ist Vorstandsvorsitzender und bringt unter anderem Erfahrungen im Auslandsgeschäft mit, welches er inklusive des Near- und Offshorings bei adesso verantwortet. Darüber hinaus verantwortet er das operative Geschäft der Branchen „Banking“ und „Insurance“ sowie die zentralen Bereiche „Corporate Account Management“ und „Marketing“. Bevor er 2023 in den Vorstand der adesso SE berufen wurde, war der gelernte Bankkaufmann und studierte Jurist als Vorstandsvorsitzender der CoCoNet AG, einem führenden europäischen FinTech-Unternehmen, tätig. Zuvor war er von 2007 bis 2021 für adesso aktiv und verantwortete diverse Führungspositionen.
- > Benedikt Bonnmann ist verantwortlich für das operative Geschäft der Branchen „Automotive“, „Manufacturing Industry“, „Retail“ und „Life Science“ sowie für die Technologiebereiche „Data, Analytics & AI“, „Digital Experience“, „Microsoft“, „SAP“ und „Salesforce“. Zuvor war er bereits seit 2017 für adesso tätig und hat seit 2019 den Bereich „Data, Analytics & AI“ aufgebaut. Vor seiner Zeit bei adesso

- war er im Bereich der Data & AI-Beratung mit SAP-Schwerpunkt aktiv und gründete 2010 ein eigenes Beratungshaus, das im Jahr 2017 Teil der adesso Group wurde.
- > Kristina Gerwert ist verantwortlich für die zentralen Bereiche „Human Resources“, „Compliance“, „Corporate Administration“, „Corporate Workspace Management“ sowie „Procurement“. Bevor sie im Jahr 2023 in den Vorstand berufen wurde, verantwortete sie seit 2011 als Leiterin Human Resources den Personalbereich von adesso.
 - > Andreas Prenneis ist verantwortlich für das operative Geschäft in den Branchen „Cross Industries“, „Öffentliche Verwaltung“, „Gesundheitswesen“, „Energiewirtschaft“, „Lottery“ und „Sports“ sowie für den Bereich „Cloud & Operations“. Darüber hinaus verantwortet er als Vorstand die zentralen Bereiche „Legal“ und „Group IT“. Bevor er 2015 in den Vorstand der adesso SE berufen wurde, war er bei der CompuGroup Medical Deutschland beschäftigt, wo er zuletzt als Area Vice President Telematik & AddOn verschiedene Geschäftsbereiche leitete.
 - > Michael Knopp ist verantwortlich für die zentralen Bereiche „Finance“, „Investor Relations“ sowie „Mergers & Acquisitions“. Michael Knopp verfügt sowohl über fundierte langjährige Expertise im Bereich Konzernfinanzen als auch Informationstechnologie. Bevor er im Januar 2025 in den Vorstand der adesso SE berufen wurde, war er als Geschäftsführer und CFO des IT-Dienstleisters akquinet Holding GmbH aktiv.

Für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (engl. Impacts, Risks and Opportunities – IROs) ist der Vorstand zuständig. Insbesondere liegen die Verantwortlichkeiten bei Kristina Gerwert und Andreas Prenneis. Die jeweiligen Verantwortlichkeiten werden im Geschäftsverteilungsplan wiedergegeben. Sie konkretisieren sich zum einen in der Zuständigkeit von Kristina Gerwert für die Bereiche „Human Resources“, „Compliance“, „Corporate Administration“, „Corporate Workspace Management“ sowie „Procurement“. Hiermit werden die IROs aus den ESRS E1, S1 und G1 abgedeckt. Zum anderen konkretisiert sich die Verantwortung von Andreas Prenneis in der Zuständigkeit für den Bereich „Legal“ und „Group IT“. Hiermit werden die IROs aus dem ESRS S4 abgedeckt.

adesso hat die Überwachung, Steuerung und Kontrolle von IROs an Teamleitungen der einzelnen betroffenen Bereiche delegiert. Die Berichtswege zum Vorstand und Aufsichtsrat sind so gestaltet, dass ein regelmäßiger Austausch sowie ad-hoc-Abstimmung über flache Hierarchieebenen gewährleistet sind. Dabei erhält der Vorstand in den alle zwei bis vier Wochen stattfindenden Abstimmungsrunden Updates von den Teamleitungen der Bereiche. Hierüber erfolgt die Kontrolle und Überwachung von Zielen. Es wird auf wesentliche IROs, Umsetzung der Due Diligence sowie die Ergebnisse und Wirksamkeit von Richtlinien, Maßnahmen und auf Kennzahlen Bezug genommen. In diesem Rahmen werden IROs bei der Überwachung der Strategie, bei Entscheidungen über wichtige Transaktionen und beim Risikomanagement berücksichtigt. Dabei werden aufbereitete Unterlagen des Managements diskutiert und Kompromisse sowie Ergebnisse in Vorstandsprotokollen festhalten.

Mehr Informationen zu den wesentlichen IROs unter:

≡ Umwelt

≡ Soziales

≡ Governance

adesso hat spezielle Kontrollen und Verfahren wie definierte Zuständigkeiten und Zeitpläne, Vier-Augen-Prinzip, Sicherungsmaßnahmen der IT-Systeme und prozessintegrierte Maßnahmen implementiert, um IROs zu verwalten und zu überwachen. Diese Kontrollen und Verfahren sind integriert im internen Kontrollsystem (IKS), das die vom Management eingeführten Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen abdeckt, die auf die organisatorische Umsetzung der Entscheidungen des Managements gerichtet sind. Das übergeordnete Ziel des IKS liegt darin, als integraler Bestandteil des unternehmensweiten Risikomanagements alle wesentlichen operativen und finanziellen Unternehmensrisiken abzubilden und auf ein für adesso tragbares Niveau zu reduzieren. Es bestehen Funktionen, die die Risiken überwachen und aktiv zur Risiko-steuerung beitragen, indem aufdeckende Kontrollen implementiert wurden.

Der Vorstand hat bewertet, ob geeignete Fähigkeiten und Fachwissen zur Beaufsichtigung von Nachhaltigkeitsfragen vorhanden sind, einschließlich nachhaltigkeitsbezogenem Fachwissen, das das Organ entweder direkt besitzt oder nutzen kann. Die durch die IROs betroffenen Bereiche verfügen über Fachwissen, das sich auf die für sie relevanten Nachhaltigkeitsaspekte bezieht. Zusätzlich berät das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement den Vorstand und die Bereiche.

Die Politik von adesso in Bezug auf Anreizsysteme und Vergütung für Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats hat keinen Nachhaltigkeitsbezug.

🌐 Mehr Informationen zum Vorstand auf der Webseite

GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Tabelle zeigt, wie und wo sich die Anwendung der wesentlichen Aspekte und Schritte des Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) in diesem Nachhaltigkeitsbericht widerspiegelt.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im Nachhaltigkeitsbericht
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	> GOV-1, GOV-2 > SBM-3
Einbindung betroffener Stakeholder in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	> SBM-2, IRO-1 > S1-2, S1-3 > S4-2, S4-3 > G1-1
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	> SBM-3
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	> MDR-A > E1-3, E1-4 > S1-4, S1-5 > S4-4, S4-5
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	> MDR-T > E1-4, E1-5, E1-6 > S1-5, S1-6, S1-7, S1-9, S1-10, S1-13, S1-14, S1-15, S1-17 > S4-5

GOV-5: Risikomanagement der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement- und das interne Kontrollsystem von adesso in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst sämtliche Prozesse, Maßnahmen, Tätigkeiten und Systeme, um den Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und offenzulegen.

Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung angemessen adressiert werden. Zu den wesentlichen Risiken gehören:

- > Die geforderten Angaben sind nicht vollständig
- > Die Datenintegrität ist nicht sichergestellt
- > Die Angaben sind nicht dokumentiert und nachvollziehbar

Zu den wesentlichen Merkmalen des Internen Kontrollsystems in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung gehören unterschiedliche Aspekte. Im Hinblick auf die definierten Risiken sind umfassende, sowohl präventive als auch aufdeckende Kontrollen implementiert. Dazu gehören unter anderem:

- > Definierte Zuständigkeiten und Zeitpläne
- > Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip
- > Systemische und manuelle Abstimmungen
- > Nutzung von IT-Systemen (Workiva)
- > Prozessintegrierte Maßnahmen wie zum Beispiel Analysen, Monitoring und Plausibilitätschecks

Die Ergebnisse der Risikobewertung und internen Kontrollen während des gesamten Nachhaltigkeitsberichterstattungsprozesses werden durch das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement (Sustainability Team) in relevante interne Funktionen und Verfahren integriert.

Der verantwortliche Fachbereich (Sustainability Team) berichtet dem Vorstand regelmäßig über die Ergebnisse der Risikobewertung im Rahmen von Regelterminen beziehungsweise im Rahmen der Gremiensitzungen.

Strategie

SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

adesso hat bedeutende Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet. Die wesentlichen Dienstleistungsgruppen und Märkte von adesso werden im Kapitel „Geschäftsmodell“ des Geschäftsberichts 2025 erläutert. Die Änderungen spezifischer Dienstleistungsgruppen und Märkte im Berichtszeitraum werden im Kapitel „Highlights 2025“ des Geschäftsberichts 2025 erläutert.

Eine Übersicht der Mitarbeitenden der adesso Group nach geographischen Gebieten ist in folgender Tabelle dargestellt.

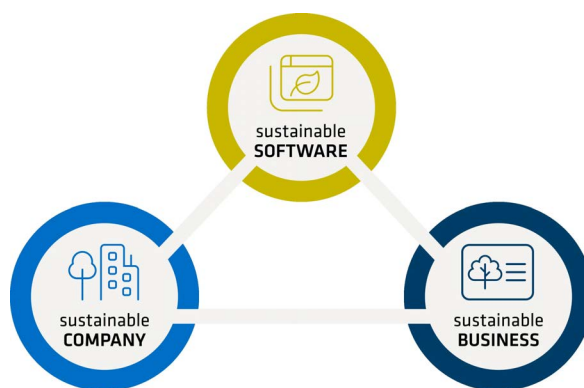
Geografisches Gebiet	Personenzahl der Mitarbeitenden	
	2025	2024
Europa	11.720	10.975
Asien	305	96

Das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette von adesso verfolgen das Ziel der Konzeption und Umsetzung von IT unterstützten Geschäftsmodellen und -prozessen, der Entwicklung von modernen Anwendungen zur Optimierung des Kerngeschäfts der Kundschaft sowie der Unterstützung des IT-Betriebs. Um die Inputs für adesso zu sammeln, zu entwickeln und zu sichern, werden die Projektergebnisse kontinuierlich systematisch ausgewertet, um auf dieser Basis regelmäßig die eigenen Vorgehensweisen überprüfen zu können. Die ständige Weiterentwicklung der Prozesse und Vorgehensmodelle führt dazu, dass bessere Qualität und höhere Effizienz angeboten werden und somit zu nachhaltigen Kosteneinsparungen sowohl auf Kundenseite als auch bei adesso selbst beigetragen wird. Diese 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 adesso nicht nur in die Lage, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, sondern auch neue Geschäftsfelder zu erschließen und Märkte besser zu durchdringen. Die Leistungen und Resultate in Bezug auf aktuelle und erwartete Vorteile für Kunden, Investoren und diverse Interessengruppen sind Business Consulting, IT-Consulting, Software Development, IT-Management und weitere standardisierte Lösungen, durch welche dank der ausgeprägten Branchenkompetenz kundenindividuelle Lösungen realisiert werden können. Die Hauptmerkmale der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und der Position in der Wertschöpfungskette sind, dass mit den angebotenen Beratungs- und Softwareentwicklungsleistungen das Kundengeschäft teilweise erst ermöglicht oder in den meisten Fällen das bestehende Geschäft optimiert wird. Dies umfasst auch die Kundenorientierung und Kundenbindung. Es ist das erklärte Ziel, dauerhafte, stabile Geschäftsbeziehungen durch methodenübergreifendes,

pragmatisches und erfolgsorientiertes Vorgehen entlang der gesamten IT-Wertschöpfungskette aufrechtzuerhalten. Hierzu werden z. B. regelmäßig branchenspezifische und -übergreifende Veranstaltungen genutzt. Eine weitere entscheidende Rolle spielen dabei die Mitarbeitenden und deren Know-how, das fachlich und technologisch, aber auch auf der Ebene des Projektmanagements und der persönlichen Skills geschult wird.

Übergreifend verfolgt adesso mit „sustainIT“ eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, die auf drei zentralen Bereichen basiert:

- > Sustainable Software: adesso konzentriert sich auf die Entwicklung guter, ressourcenschonender Software. Die Software Engineers vermeiden Überflüssiges und setzen auf neue Verfahren und Technologien, um stets effizient und nachhaltig zu arbeiten.
- > Sustainable Business: adesso arbeitet eng mit Kunden zusammen, um nachhaltige IT-Lösungen zu entwickeln, die deren Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Zudem verfolgt das Unternehmen eine Wachstumsstrategie, die organisches Wachstum fördert und gleichzeitig zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Wirtschaftswachstum beiträgt.
- > Sustainable Company: Innerhalb des Unternehmens wird der Fokus auf die Reduzierung der Emissionen gelegt. Zudem wird großer Wert auf die langfristige Bindung und Entwicklung der Mitarbeitenden gelegt, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.



Mehr Informationen zu Zusammenhängen zwischen Strategie und Nachhaltigkeitsaspekten:

- ≡ Umwelt
- ≡ Soziales
- ≡ Governance

adesso orientiert sich an internationalen Standards wie den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele nachhaltig verfolgt und erreicht werden.

Das Kerngeschäft von adesso konzentriert sich auf die Entwicklung von Software, Digitalisierungsstrategien und den Ausbau digitaler Infrastruktur, was im Einklang mit SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) steht. Im Bereich „Sustainable Company“ orientiert sich das Unternehmen an SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Als börsennotierte Aktiengesellschaft strebt adesso ein kontinuierliches Wachstum an, was 2025 mit der Erreichung von 12.000 Mitarbeitenden weltweit und einem gestiegenen Umsatz belegt wurde – ein Beitrag zu SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Langfristige Kundenbindung spielt dabei eine zentrale Rolle, um nachhaltiges Wirtschaften zu ermöglichen.

2025 hat adesso das Schulungsangebot erweitert, um SDG 4 (hochwertige Bildung) weiter zu fördern. Die Aktivitäten im Bereich Diversity, Equity und Inclusion tragen zur Erreichung von SDG 5 (Geschlechtergleichheit) und SDG 10 (weniger Ungleichheiten) bei.

Indem adesso die Unterschiede zwischen Landes- und Tochtergesellschaften verringert und strategische Partnerschaften eingeht, leistet es einen Beitrag zu SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele).



SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder

Zu den wichtigsten Stakeholdern von adesso zählen

- > Mitarbeitende
- > Vorstand und Aufsichtsrat
- > Investoren
- > Kunden
- > Technologiepartner
- > Freelancer
- > Dienstleister und Lieferanten

adesso legt großen Wert auf konstruktives Feedback und die Einbeziehung der Mitarbeitenden. Zu den Möglichkeiten gehört zum einen die internationale Arbeitnehmervertretung, das European Forum. Im Jahr 2025 hat das European Forum die zehn größten Standorte besucht, um in den tieferen Austausch mit den Mitarbeitenden zu gehen und Ideen, Wünsche und Forderungen zusammen mit Handlungsempfehlungen an das Management weiterzugeben. Zum anderen fördern die Führung von Jahresgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie weitere Austauschmöglichkeiten beim regelmäßigen Mitarbeiterfrühstück und Formaten wie „European Forum meets Management“ einen offenen Austausch über verschiedene Ebenen hinweg. Im Jahr 2025 besuchten Volker Gruhn und Kristina Gerwert auf einer Sommertour zahlreiche Standorte des Unternehmens und führten direkte offene Gespräche mit den Mitarbeitenden. Die daraus gewonnen Erkenntnisse wurden teilweise direkt in Maßnahmen umgesetzt oder gaben einen Anstoß für die Entwicklung im nächsten Jahr.

Das Intranet der adesso Group bietet Mitarbeitenden aktuelle Unternehmensinformationen und die Möglichkeit, Rückfragen und Kommentare zu verfassen. Über Teams und Viva Engage können sie sich zu fachlichen und privaten Themen austauschen und vernetzen. Zudem wurde erstmalig die regelmäßige Teilnahme an „Great Place to Work®“-Befragungen durch interne Mitarbeitendenbefragungen abgelöst, um die Mitarbeitendenzufriedenheit zu ermitteln. Zusätzlich nahm die adesso SE im Jahr 2025 erneut an der Top Employers Zertifizierung teil und plant, die Ergebnisse zur fortlaufenden Verbesserung zu verwenden.

adesso arbeitet im Rahmen der alltäglichen Geschäftsaktivitäten in verschiedenen Funktionen mit den Stakeholdern zusammen, darunter auch mit den Gründern Prof. Dr. Volker Gruhn und Rainer Rudolf, die im Aufsichtsrat vertreten sind. Darüber hinaus bietet adesso verschiedene (elektronische) Kommunikationswege und Feedbackmöglichkeiten an, um die Stakeholderbedürfnisse besser zu erfassen und den Dialog zu fördern. Außerdem legt adesso großen Wert auf konstruktive Diskussionen sowie regen Austausch von Informationen mit allen Stakeholdergruppen und ermuntert durch aktive Aufrufe, beispielsweise auf Portalen wie LinkedIn oder Instagram. Der Zweck der Zusammenarbeit mit den Stakeholdern besteht darin, deren Bedürfnisse und Erwartungen zu erfassen und diese als Grundlage für strategische Entscheidungen zu nutzen. adesso berücksichtigt die Ergebnisse der Stakeholder-

einbindung durch regelmäßige Anpassung seiner Geschäftsstrategie sowie durch gezielte Maßnahmen zur Verbesserung seiner Dienstleistungen und Prozesse.

Die Interessen und Perspektiven der wichtigsten Stakeholder wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in Form von Stakeholderumfragen analysiert. Darüber hinaus werden die Interessen und Perspektiven in Bezug auf die Strategie und das Geschäftsmodell als entscheidender Einflussfaktor behandelt, um nachhaltiges Wachstum und langfristige Wertschöpfung sicherzustellen. Der Vorstand wird über die Ansichten und Interessen der betroffenen Stakeholder hinsichtlich der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen innerhalb regelmäßiger Managementsitzungen informiert.

SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

adesso hat eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chan-

cen (IROs) zu identifizieren. Die folgende Tabelle zeigt die zusammengefassten Ergebnisse. Die identifizierten IROs konzentrieren sich vermehrt auf die eigene Tätigkeit. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden IROs im Bereich der IT-Sicherheit/Datenschutz identifiziert. adesso beabsichtigt, den Herausforderungen aus den IROs gerecht zu werden, indem es verstärkt auf ein nachhaltiges Kerngeschäft und nachhaltige Wachstumsstrategien setzt. Weitere Schritte umfassen die Internationalisierung und Erweiterung des adesso-Produktportfolios, die Akquisition weiterer Unternehmen zur Stärkung der Beratungskompetenz sowie erfolgreiches Recruitment und Beibehaltung der starken Mitarbeiterbindung.

Mehr Informationen zu:

- ≡ der doppelten Wesentlichkeitsanalyse
- ≡ Maßnahmen im Bereich Umwelt
- ≡ Maßnahmen im Bereich Soziales
- ≡ Maßnahmen im Bereich Governance

Auswirkungen

Negativ / Positiv	Potenziell / Tatsächlich	Nachhaltigkeitsaspekt	Kurzbeschreibung	Beschreibung
N	T	Klimaschutz	Kraftstoffverbrauch und Emissionen der Fahrzeugflotte Emissionen aus Geschäftsreisen	Ein Teil der Firmenfahrzeuge von adesso, die von Mitarbeitenden für den Arbeitsweg genutzt werden, fahren mit Benzin und Diesel und verursachen CO ₂ e-Emissionen. Das Geschäftsmodell von adesso erfordert Geschäftsreisen, die CO ₂ e-Emissionen verursachen.
N	T	Energie	Energieverbrauch Standorte	Die IT-Infrastruktur und die Standorte von adesso verursachen einen Energieverbrauch, der zu Umweltauswirkungen wie Klimawandel und Umweltverschmutzung beiträgt.
P	T	Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Weiterbildung der Mitarbeitenden	Die Unternehmenskultur fördert und unterstützt die individuelle berufliche Weiterentwicklung, was die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit fördert.
P	T	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	Gleiche Vergütung Gleiche Schulungsmöglichkeiten	adesso verankert Chancengleichheit und Fairness in seinem Geschäftsmodell, indem es sich auf eine geschlechtsneutrale Vergütung konzentriert. Die Unternehmenskultur fördert und unterstützt gleichermaßen relevante und qualitativ hochwertige Schulungen und Weiterbildungen in verschiedenen Bereichen.
N	P	Sonstige arbeitsbezogenen Rechte – Datenschutz	Datenschutz bei eigenen Mitarbeitenden	Die sensiblen persönlichen Daten von den Mitarbeitenden von adesso könnten nach außen dringen und zu finanziellen Verlusten und Identitätsdiebstahl führen.
N	P	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	Datenschutz bei Kundendaten IT-Sicherheit – Cloud Datenschutz – Eigene Software	adesso hat Zugriff auf eine Vielzahl von Kundendaten, wie beispielsweise personenbezogene Daten, demografische Daten, Inhaltsdaten und Verhaltensdaten, die Ziel von Cyberangriffen sein können. Indirektes Datensicherheitsrisiko im Zusammenhang mit Verbraucherinnen und Verbrauchern und Endnutzerinnen und Endnutzern durch die Nutzung von Cloud Computing und SaaS-Anwendungen. Die Offenlegung von sensiblen Kundendaten, die in der von adesso bereitgestellten Software gespeichert sind, kann zu indirekten Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher und Endnutzerinnen und Endnutzer führen.

Risiken und Chancen

Risiko / Chance	Nachhaltigkeitsaspekte	Kurzbeschreibung	Beschreibung
R	Klimaschutz	Zukünftige regulatorische Anforderungen Regulierungskosten in der Lieferkette	Die zunehmende Anzahl an Regulierungen hinsichtlich Treibhausgasemissionen kann zu steigenden Betriebskosten für adesso führen. Unternehmen in der Lieferkette von adesso, die die Umweltauswirkungen ihrer Produkte nicht minimieren, können aufgrund strengerer Umweltvorschriften höhere Kosten verursachen, was die Betriebskosten von adesso erhöht.
R	Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften	Trotz wachsender Beschäftigungsmöglichkeiten im IT-Sektor herrscht ein Mangel an technisch qualifizierten Mitarbeitenden, was zu verstärktem Wettbewerb, steigenden Einstellungskosten und einer hohen Personalfuktuation führt.
C	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Angemessene Vergütung	Eine angemessene Entlohnung kann die Zufriedenheit der Belegschaft fördern und so die Mitarbeitendenbindung stärken. Auf diese Weise lässt sich die Fluktuationsrate senken.
R	Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ausfälle aufgrund mangelndes Work-Life-Blendings	Ein Mangel an Work-Life-Blending kann zu einer sinkenden Mitarbeitendenzufriedenheit und damit zu einem Anstieg von Krankenständen, Kündigungen und den damit verbundenen Kosten führen.
C	Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	MIND - Programm	Das adesso MIND-Programm unterstützt Mitarbeitende in ihrem beruflichen und privaten Leben, fördert die Mitarbeitendenbindung und hilft, stressbedingten Gesundheitsproblemen vorzubeugen.
C	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Einbindung der Mitarbeitenden	Eine hohe Mitarbeitendenbindung, faire Behandlung und Chancengleichheit bei Bezahlung und Beförderung fördern die Produktivität und Leistung im gesamten Unternehmen.
C	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Weiterbildung der Mitarbeitenden	Mitarbeitendenschulungen, genaue und neutrale Daten sowie Maßnahmen zur Gewährleistung der beruflichen Integrität stärken das gesellschaftliche Vertrauen in adesso und tragen dazu bei, Kunden zu gewinnen und zu binden.
R	Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Datenschutz	Datenschutz bei eigenen Mitarbeitenden	adesso verarbeitet eine große Menge sensibler Daten von Mitarbeitenden, was zu Datenschutzvorfällen und damit verbundenen Kosten sowie zu negativen Auswirkungen auf den Geschäftserfolg führen kann.
R	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	IT-Sicherheit – Endverbrauchende IT-Sicherheit – Bankensektor	Software- und IT-Dienstleister wie adesso sind potenziell durch Cyberangriffe bedroht, die Kundendaten gefährden und zu Reputationschäden, Kundenverlusten und höheren Sicherheits- und Compliance-Kosten führen können. Banken sind ein wichtiger Teil des Kundenstamms von adesso. Durch die zunehmende Nutzung von Mobile Banking und Cloud-Diensten sind Kundendaten potenziell durch Cyberangriffe gefährdet, was zu finanziellen und Reputationschäden für Banken und adesso führen könnte.
C		IT-Sicherheit – Endverbrauchende	Durch die Bereitstellung sicherer Software, IT-Infrastruktur und Services kann adesso Kunden gewinnen und binden und so den Umsatz steigern sowie regulatorische Risiken und Reputationsrisiken reduzieren.
C	Unternehmenskultur	Humankapital	Humankapital ist die wichtigste Einnahmequelle von adesso und steuert Wissen, Talent, Beratung und verschiedene technische Fähigkeiten bei.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse

Im Einklang mit der CSRD hat adesso eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführt. Das Konzept der doppelten Wesentlichkeit geht über die bisherige Analyse hinaus, stellt die grundlegende Basis des Nachhaltigkeitsberichts dar und dient der Identifizierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und der damit verbundenen Nachhaltigkeitsthemen unter Berücksichtigung der Wesentlichkeit der Auswirkungen („Inside-Out“-Perspektive) sowie der finanziellen Wesentlichkeit („Outside-In“-Perspektive). Die Wesentlichkeit der Auswirkungen konzentriert sich auf die tatsächlichen oder potenziellen, positiven oder negativen Auswirkungen eines Unternehmens auf Nachhaltigkeitsthemen. Im Gegensatz dazu basiert die finanzielle Wesentlichkeit auf den Risiken oder Chancen von Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen. Ein Nachhaltigkeitsthema wird als wesentlich angesehen, wenn es aus der „Inside-Out“ oder „Outside-In“-Perspektive oder beiden als wesentlich angesehen wird.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert, bewertet, priorisiert und überwacht adesso die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Menschen oder die Umwelt sowie die mit diesen Nachhaltigkeitsfragen verbundenen finanziellen Risiken und Chancen. Die Methodik und der Ansatz folgen einem systematischen Prozess, der neun verschiedene Schritte umfasst. Diese lassen sich in vier Phasen einteilen:

- > Schritt 1 bis 4: Verständnis des Geschäftsmodells, der Wertschöpfungskette und der damit verbundenen Aktivitäten
- > Schritt 5: Identifikation relevanter IROs
- > Schritt 6 bis 7: Beurteilung der Wesentlichkeit der IROs
- > Schritt 8 bis 9: Bestimmung der wesentlichen Themen

Die gesamte Wesentlichkeitsanalyse wurde zwischen Q4 2023 und Q2 2024 durchgeführt. Im Jahr 2025 ergab die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse, dass eine erneute Durchführung nicht erforderlich war. Die IROs wurden redaktionell angepasst, um die Aktualität und Konsistenz der Berichtsinhalte sicherzustellen. Die vier genannten Phasen und unterstützenden Schritte werden im Folgenden näher erläutert.

Das eigene Geschäft verstehen

In einem ersten Schritt hat adesso sich ein umfassendes Bild der Geschäftstätigkeiten, Beziehungen und Partner gemacht, um Ebenen von Nachhaltigkeitsaspekten zu identifizieren. Das Verständnis des Kontexts des Geschäftsmodells ist ein wesentlicher Bestandteil des gesamten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse. Dabei hat adesso die Grenzen des Unternehmens, die Geschäftsbeziehungen und Geschäftspartnerschaften, Abhängigkeiten von Ressourcen sowie die Standorte und Regionen, an denen adesso tätig ist, beachtet.

Abbildung der Wertschöpfungskette

adesso hat ein umfassendes Verständnis der Wertschöpfungskette entwickelt, indem die wichtigsten Geschäftsakteure in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie die eigene Position detailliert abgebildet wurden. Die Aktivitäten wurden den Sektoren zugeordnet, die in den ESRS definiert sind. Als IT-Dienstleister wurde der Fokus bei der Analyse der Wertschöpfungskette besonders auf Kunden sowie die wichtigsten Ressourcenabhängigkeiten, einschließlich Elektronik und Arbeitskräfte, gelegt.

Identifizierung relevanter Nachhaltigkeitsthemen

Nachdem ein Verständnis für das Geschäft, die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette und die damit verbundenen Aktivitäten entwickelt wurde, ging es im nächsten Schritt darum, relevante Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, die auf die individuelle Wertschöpfungskette von adesso zugeschnitten sind.

adesso hat die Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der zuvor ermittelten Wertschöpfungskette sowie interner und externer Recherchen identifiziert. Darüber hinaus hat adesso die Auswirkungen und Abhängigkeiten untersucht, um weitere Risiken und Chancen zu identifizieren, die sich aus der Interaktion mit der Umwelt und der Gesellschaft ergeben.

Identifizierung und Einbindung der Stakeholder

Die Einbindung wichtiger Stakeholder ist ein wertvolles Instrument zum Verständnis des Geschäftskontexts, da die Einholung der Ansichten und Interessen der Stakeholder dabei helfen kann, relevante Interaktionen und Abhängigkeiten zu identifizieren, die zu zusätzlichen Nachhaltigkeitsfragen führen können.

adesso hat die wichtigsten Stakeholder, die Entscheidungen und Handlungen beeinflussen oder von ihnen beeinflusst werden können, und die potenzielle Beteiligung dokumentiert. Es wurde eine Gruppe von verschiedenen Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und während des Identifizierungs- und Bewertungsprozesses im Rahmen einer Stakeholder-Umfrage eingebunden, um ein Verständnis für die Interessen und Ansichten zu erhalten.

Für adesso wurden folgende wichtige Stakeholder identifiziert:

- > Mitarbeitende
- > Vorstand und Aufsichtsrat
- > Investoren
- > Kunden
- > Technologiepartner
- > Freelancer
- > Dienstleister und Lieferanten

Identifizierung von IROs

adesso hat die mit den zuvor bestimmten Nachhaltigkeitsthemen verbundenen IROs identifiziert. Dazu wurden sowohl adesso-spezifische als auch allgemeine Quellen verwendet.

Definition von Scoring und Schwellenwerten

Nach der Entwicklung einer Liste nachhaltigkeitsbezogener IROs wurde ein Bewertungsmechanismus für die Beurteilung der Auswirkungen und der finanziellen Wesentlichkeit definiert. Dieser Mechanismus umfasst die Festlegung von Punktzahlen und quantitativen Schwellenwerten zur Bewertung der identifizierten IROs und zur Bestimmung wesentlicher IROs.

Die Bewertung der Auswirkungen basiert auf dem Durchschnitt von Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit. Dabei basiert der Schweregrad auf dem Durchschnitt von Ausmaß, Umfang und bei negativen Auswirkungen der Unabänderlichkeit. Bei tatsächlichen Auswirkungen und Auswirkungen auf Menschenrechte wurde von der höchsten Eintrittswahrscheinlichkeit ausgegangen.

Die Bewertung der Risiken und Chancen basiert auf dem Durchschnitt von dem Ausmaß der finanziellen Auswirkungen und der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Zur Bewertung der IROs wurde für jeden Parameter eine Skala zwischen eins und fünf aufgestellt, wobei für Umweltauswirkungen und soziale sowie Governance-Auswirkungen unterschiedliche Legenden berücksichtigt wurden.

Zur Festlegung der Grenze zur Wesentlichkeit wurden Schwellenwerte bestimmt, wobei im Einklang mit dem Risikomanagement vorgegangen wurde.

Bewertung von IROs

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte durch Auswertung der Ergebnisse der Stakeholder-Umfrage. Die Risiken und Chancen wurden im Rahmen des Risikomanagements in Rücksprache mit den zugehörigen Verantwortlichen bewertet. Die Bewertung erfolgte für beide Perspektiven anhand der beschriebenen Bewertungsmethodik.

Bestimmung der wesentlichen IROs

Nach der Bewertung der identifizierten IROs wurden die endgültigen wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs ermittelt. Diese sind wesentlich, wenn sie die definierten Kriterien für die Wesentlichkeit der Auswirkungen oder die finanzielle Wesentlichkeit oder beide erfüllen. Um diese Kriterien zu erfüllen, mussten die definierten Schwellenwerte überschritten werden.

Identifizierung wesentlicher Informationen zur Offenlegung

Nachdem die Liste der wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen IROs erstellt wurde, wurde bestimmt, welches Unter- und Unterunterthema jedes thematischen Standards für jedes wesentliche IRO relevant ist. Darauf aufbauend wurden die thematischen Offenlegungsanforderungen des ESRS identifiziert. Die Wesentlichkeitsanalyse von adesso ergab die in der folgenden Tabelle dargestellten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte:

Umwelt-Aspekte	Sozial-Aspekte	Governance-Aspekte
E1 Klimaschutz	S1 Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	G1 Unternehmenskultur
E1 Energie	S1 Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	
	S1 Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
	S1 Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	
	S1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	
	S1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	
	S1 Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Datenschutz	
	S4 Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	

IRO-2: ESRS-Datenpunkte aus anderer EU-Gesetzgebung

Die untenstehende Tabelle zeigt ESRS-Datenpunkte in diesem Nachhaltigkeitsbericht, die sich aus anderer EU-Gesetzgebung ergeben. Alle hier nicht aufgeführten Datenpunkte aus ESRS 2 Anlage B wurden nicht als wesentlich klassifiziert bzw. nicht berichtet.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt		EU-Klimagesetz	Säule-3	SFDR	Benchmark-Verordnung	Referenz
ESRS 2 GOV-1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen			X	X	7
ESRS 2 GOV-1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind				X	7
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht			X		9
ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	X				18
ESRS E1-4	THG-Emissionsreduktionsziele		X	X	X	19
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix			X		20
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen		X	X	X	21
ESRS E1-6	Intensität der THG-Bruttoemissionen		X	X	X	21
ESRS S1-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik			X		21
ESRS S1-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden				X	21
ESRS S1-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels			X		21
ESRS S1-1	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen			X		21
ESRS S1-3	Bearbeitung von Beschwerden			X		30
ESRS S1-17	Fälle von Diskriminierung			X		38
ESRS S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern			X		40
ESRS S4-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien			X	X	40
ESRS S4-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten			X		40
ESRS G1-1	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption			X		42
ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)			X		42

E1: Klimawandel	18
GOV-3, E1-1, SBM-3: Integration von Umweltaspekten in die Strategie	18
IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse	18
E1-2, MDR-P: Richtlinien	18
E1-3, E1-4, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele	19
E1-5: Energieverbrauch und Energiemix	20
E1-6: Treibhausgasemissionen	21
Offenlegung zur EU-Taxonomie	24
Die Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group	24
EU-Taxonomie-Leistungsindikatoren	25
Analyse der Taxonomiekonformität	25
Erläuterungen zum Mindestschutz	26

Umwelt

E1: Klimawandel

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energie identifiziert. In diesem Kapitel werden Strategie, Richtlinien und Maßnahmen von adesso zum Umgang mit diesen IROs sowie entsprechende Kennzahlen näher erläutert.

Nachhaltigkeitsaspekt	Wesentlichkeit der Auswirkungen	Finanzielle Wesentlichkeit
Klimaschutz	Negativ, tatsächlich	Kraftstoffverbrauch und Emissionen der Fahrzeugflotte
		Emissionen aus Geschäftsreisen
Energie	Negativ, potenziell	Energieverbrauch Standorte
		Keine wesentlichen Risiken und/oder Chancen

≡ Vollständige Beschreibung der Auswirkungen, Risiken und Chancen unter den allgemeinen Angaben

GOV-3, E1-1, SBM-3: Integration von Umweltaspekten in die Strategie

Bei adesso werden klimabezogene Erwägungen nicht in die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats einbezogen.

Die Ziele und Strategie der adesso Group in Bezug auf Umweltaspekte werden im Hinblick auf die Berichterstattung nach den ESRS und der damit verbundenen Ausweitung des Anwendungsbereichs überarbeitet und konkretisiert. Im Jahr 2025 wurde im Hinblick auf die Konkretisierung der Klimaziele ein Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels erarbeitet.

≡ Mehr Informationen zu Zielen und Maßnahmen in E1-3

Alle wesentlichen klimabezogenen Risiken werden als Übergangsrisiken kategorisiert.

IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse

Der Prozess zur Ermittlung und Bewertung klimabezogener IROs wird unter den allgemeinen Angaben beschrieben. Hierbei wurde auf Analysen im Rahmen der bisherigen Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie des Umweltmanagements aufgebaut. Ein besonderer Fokus wurde auf Auswirkungen durch Treibhausgasemissionen gesetzt.

≡ Mehr Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse unter den allgemeinen Angaben

adesso hat im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse klimabedingte Übergangsereignisse im eigenen Betrieb und entlang der Wertschöpfungskette sowie Übergangsrisiken und -chancen analysiert. Dabei wurden zwei wesentliche Übergangsrisiken identifiziert, die als mittel- und langfristig klassifiziert wurden. Diese wurden unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, des Ausmaßes und Zeitrahmens bewertet. Eine klimabezogene Szenarioanalyse unter Berücksichtigung offizieller Szenarien wurde im Rahmen der Kon-

kreterisierung der Umweltziele im Jahr 2025 durchgeführt. Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder erhebliche Anstrengungen erfordern, wurden nicht identifiziert.

E1-2, MDR-P: Richtlinien

adesso hat Richtlinien zum Management der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen und Risiken eingeführt.

Die Guideline Environmental Management der adesso Group legt den Rahmen des Umweltmanagements nach ISO 14001 fest und definiert Ziele zur Verringerung der Treibhausgasemissionen innerhalb der signifikanten Umweltaspekte Büroflächen, Einkauf, Energieverbrauch, Fuhrpark und Geschäftsreisen. Dadurch bezieht sie sich auf alle wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen und Risiken sowie auf die ESRS-Bereiche „Klimaschutz“, „Energieeffizienz“ und „Einsatz erneuerbarer Energien“. Die Sustainable Offices Policy des Umweltmanagements dient der Ausstattung neuer Geschäftsstellen bzw. der Erweiterung bestehender Geschäftsstellen in der adesso Group und bezieht sich unter anderem auf die Auswirkung „Energieverbrauch Standorte“ sowie auf die ESRS-Bereiche „Klimaschutz“, „Energieeffizienz“ und „Einsatz erneuerbarer Energien“. Die Dokumente des Umweltmanagements werden regelmäßig auf Korrektheit sowie Aktualität geprüft und bei Notwendigkeit überarbeitet. Innerhalb interner Audits wird die Umsetzung der Anforderungen überprüft.

Die Travel Policy des Travel Managements setzt vorrangig auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden der adesso Group in Deutschland und beinhaltet zahlreiche Tipps und Hinweise, wie Geschäftsreisen möglichst nachhaltig und wirtschaftlich sinnvoll gestaltet werden können. Die Policy bezieht sich unter anderem auf die Auswirkung „Emissionen aus Flugreisen“ und den ESRS-Bereich „Klimaschutz“. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt innerhalb der Reisekostenabrechnung.

Die Car Policy des Fuhrpark Managements der adesso Group in Deutschland enthält Regelungen zur Auswahl der Firmenwagen im Bestellprozess. Die Policy bezieht sich unter ande-

rem auf die Auswirkung „Kraftstoffverbrauch und Emissionen der Fahrzeugflotte“ und den ESRS-Bereich „Klimaschutz“. Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt innerhalb des Bestellprozesses.

Die Verantwortung für die Umsetzung der vier Richtlinien liegt auf oberster Ebene im Vorstand.

E1-3, E1-4, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele

Die Maßnahmen dienen einerseits dazu, die Energieeffizienz der Standorte zu steigern und andererseits dazu, Anreize zur Nutzung klimafreundlicher Verkehrsmittel zu schaffen und somit insgesamt die Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Die Umsetzung der Maßnahmen aus der Sustainable Offices Policy werden bei Bedarf standortspezifisch festgelegt und umgesetzt. Beispiele für solche Maßnahmen sind:

- > Überführung der deutschen Geschäftsstellen in einen zentralen Ökostromvertrag
- > Anschaffung von Elektrogeräten mit grüner Energieverbrauchskennzeichnung oder einem Umweltsiegel
- > Einsatz von LEDs und Bewegungsmeldern bei der Beleuchtung

Zur Umsetzung der Travel Policy wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- > Mitarbeitende werden mithilfe von Gamification und Klimafakten der Browser-Erweiterung von eco.mio zu einem umweltfreundlicheren Reiseverhalten motiviert
- > Mitarbeitenden wird bei Bedarf eine Bahncard Business ausgestellt.
- > Ab einer Fahrzeit von 3,5 Stunden mit dem IC/ICE bzw. vier Stunden door-to-door können Mitarbeitende in der 1. Klasse reisen.
- > adesso bietet den Mitarbeitenden eine Förderung des Deutschlandtickets an.
- > Die Initiative Green Stay unseres Partners HRS stellt den Mitarbeitenden im Buchungstool eine Auswahl von Hotels zur Verfügung, die einen besonders schonenden Umgang mit Ressourcen vertreten.
- > Reisen werden über eine zentrale Reisestellen-Kreditkarte bezahlt. Das erspart Transaktionsschritte und den Ausdruck einer analogen Rechnung im Hotel.

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen für das Jahr 2026 geplant, darunter die Incentivierung von Bahnreisen über eco.mio. Durch Reisen mit der Bahn sammeln Mitarbeitende ab 4 Stunden Fahrtzeit zusätzliche BahnBonus-Punkte, die für private Zwecke genutzt werden können.

Zur Umsetzung der Car Policy wurden im Jahr 2025 folgende Maßnahmen weiterentwickelt:

- > adesso hat die CO₂-Emissionsgrenze für neue Firmenwagen verringert.
- > Seit 2025 ist es aus ökologischen Gründen nicht mehr möglich, neue Plug-in-Hybride als Firmenwagen zu bestellen.
- > Elektrofahrzeuge sind der Standard im Rahmen der Car Policy. Für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor wird eine Malusregelung angewendet, die sich nach dem vom Hersteller ausgewiesenen CO₂-Emissionswert richtet.

Die Maßnahmen zum Travel- und Fuhrparkmanagement sind für die Gesellschaften der Group in Deutschland verbindlich und zeitlich unbegrenzt. Sie werden kontinuierlich ergänzt und bei Bedarf angepasst, basierend auf dem Deming-Kreis (PDCA-Zyklus), einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der aus den vier Phasen Planen (Plan), Durchführen (Do), Prüfen (Check) und Handeln (Act) besteht. Die internationale Vereinheitlichung der Maßnahmen innerhalb der adesso Group ist für 2026 geplant.

Innerhalb der adesso Group Deutschland fand 2025 im Multi-Site-Verfahren das Energieaudit nach DIN EN 16247-1 statt. Ein die Hauptzentrale betreffender Maßnahmenvorschlag zur Installation einer PV-Anlage, mit der ein Teil des Stromverbrauchs gedeckt werden kann, wird 2026 bewertet.

Ein weiterer Dekarbonisierungshebel liegt im Bereich der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Hierfür wurden im Jahr 2025 Maßnahmen erarbeitet, um die Datenqualität der Emissionen in der Kategorie Einkauf (Scope 3.1 und 3.2) kontinuierlich zu verbessern und in Zusammenarbeit mit den Lieferanten zu reduzieren. Die Implementierung findet in 2026 statt.

Das übergeordnete Ziel von adesso, bis 2030 klimaneutral aufgestellt zu sein, wurde im Jahr 2025 konkretisiert und innerhalb der adesso Group vereinheitlicht. Dafür wurden die signifikanten Emissionstreiber anhand des gesamten Treibhausgas-Fußabdrucks der adesso Group analysiert und konkrete Ziele für die Bereiche Scope 1 bis 3 erarbeitet:

- > Reduktion der marktbasiereten Scope 1-2 Emissionen von 42 % bis 2030 im Vergleich zu 2024
- > Reduktion der Scope 3 Emissionen von 25 % bis 2030 im Vergleich zu 2024
- > Kompensation der restlichen, nicht reduzierten Emissionen zur Erreichung von Klimaneutralität

Darüber hinaus wird das langfristige Ziel der weiteren Emissionsreduktion zur Erreichung von Netto-Null Emissionen bis zum Jahr 2050 verfolgt. Die Ziele orientieren sich an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi). Eine Validierung durch SBTi wird in 2026 angestrebt.

E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

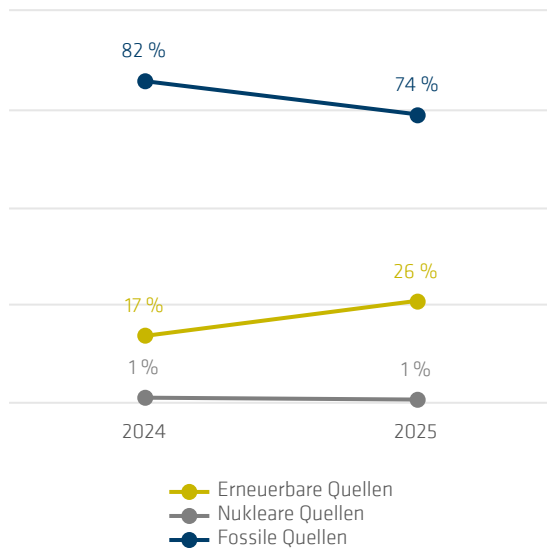
Im Jahr 2025 hat die adesso Group keine Energie selbst produziert. Die Tabelle zeigt den gesamten Energieverbrauch von adesso in MWh und die Aufteilung auf verschiedene Kategorien im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb:

Energieverbrauch und Energiemix [MWh]	2025	2024*
Gesamtverbrauch fossiler Energie	22.186	23.973
Gesamtverbrauch aus nuklearen Quellen	172	307
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	7.799	4.930
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung	7.799	4.930
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0	0
Gesamtenergieverbrauch	30.157	29.210

* Der Energieverbrauch aus dem Jahr 2024 wurde analog zur methodischen Anpassung der CO₂e-Berechnung angepasst, um die Vergleichbarkeit der Daten über die Berichtsjahre hinweg sicherzustellen.

Der Energieverbrauch setzt sich aus den Heiz- und Stromverbräuchen der Geschäftsstellen, dem Kraftstoff- und Stromverbrauch des Fuhrparks sowie dem Stromverbrauch des selbst genutzten Rechenzentrums zusammen. Da adesso kein Eigentümer der Geschäftsstellen ist, sondern diese mietet, ist der Einfluss auf die Wahl der Energieträger stark begrenzt. Beim Heizen mit Fernwärme kommt zusätzlich die Abhängigkeit vom lokalen Fernwärmenetz hinzu. Bezüglich des Stromverbrauchs bezieht adesso an den Standorten, an denen Stromverträge selbst abgeschlossen werden können, Grünstrom aus erneuerbaren Quellen. Der Anteil an erneuerbaren Energien hat sich im Jahr 2025 insgesamt erhöht, was sich insbesondere auf die entsprechende Ausweitung des Grünstrombezugs und die zunehmende Elektrifizierung des Fuhrparks zurückführen lässt.

Anteil der Quellen am Gesamtenergieverbrauch



Berechnungsmethodik

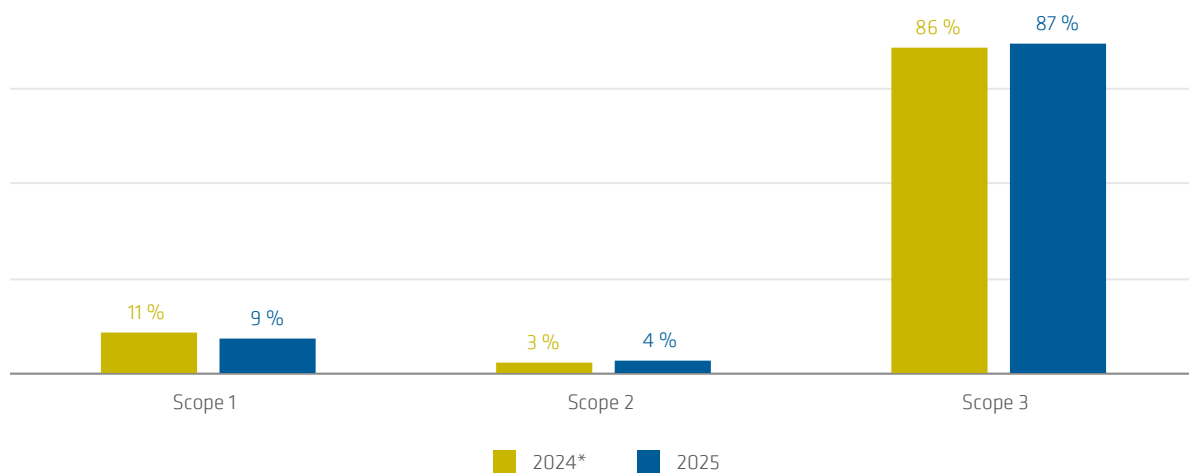
Die Kennzahlen zum Energieverbrauch beziehen sich auf Daten über den Zeitraum vom 01.01.-31.12.2025. Sie ergeben sich aus der Aggregation der Energieverbräuche aller Standorte sowie des Fuhrparks aller Gesellschaften der adesso Group. Für die standortspezifischen Energieverbräuche wurden Nebenkostenabrechnungen und direkte Informationen von Vermietern herangezogen. Falls für den Berichtszeitraum keine Informationen verfügbar waren, wurden die Abrechnungen aus den Jahren 2024 oder 2023 verwendet und die Verbräuche unter Berücksichtigung von Flächenänderungen hochgerechnet. Wenn keine Abrechnungen aus den Jahren 2023-2025 vorlagen, wurde ein Durchschnittsfaktor pro Quadratmeter anderer Standorte berechnet und für den Verbrauch angesetzt. Der Energieverbrauch des Fuhrparks setzt sich aus der Lademenge von hybriden und rein elektrischen Firmenwagen sowie dem ermittelten Kraftstoffverbrauch zusammen, der unter Verwendung von Umrechnungsfaktoren aus der Tankmenge in Litern oder den gefahrenen Kilometern berechnet wurde. Falls keine Informationen zur Energiequelle vorlagen, wurde ein durchschnittlicher Energie-Mix des Landes berücksichtigt. Wenn relevante neue Informationen vorlagen, wurde das Vorjahr 2024 ebenfalls angepasst.

E1-6: Treibhausgasemissionen

Die folgende Tabelle zeigt die Treibhausgasemissionen der adesso Group, aufgeschlüsselt nach Scope 1, 2 und 3 des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocols):

THG-Emissionen [t CO ₂ e]	2025	2024*	Entwicklung
Scope-1-THG-Emissionen			
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	4.561	5.167	-12 %
Scope-2-THG-Emissionen			
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	3.107	2.408	+29 %
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	1.750	1.434	+22 %
Signifikante Scope-3-THG-Emissionen			
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	42.057	40.587	+4 %
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	31.666	30.841	+3 %
2 Investitionsgüter	4.152	4.102	+1 %
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	2.202	2.133	+3 %
6 Geschäftsreisen	4.037	3.511	+15 %
Gesamte THG-Emissionen			
Gesamte THG-Emissionen (standortbezogen)	49.725	48.162	+3 %
Gesamte THG-Emissionen (marktbezogen)	48.368	47.188	+3 %

Anteile der marktbezogenen Treibhausgasemissionen



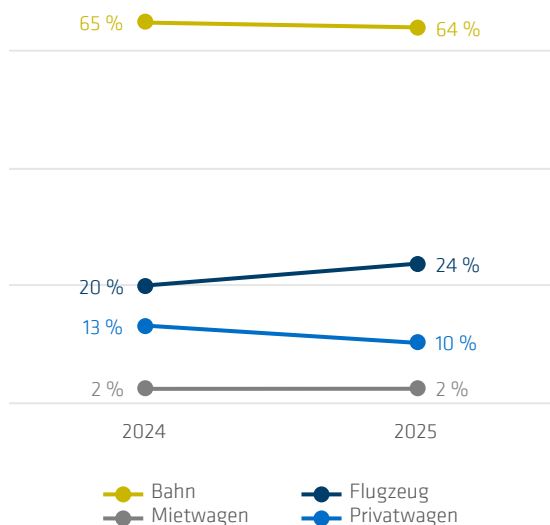
Die folgende Tabelle zeigt die Treibhausgasemissionsintensität. Diese berechnet sich aus den THG-Gesamtemissionen dividiert durch die Umsatzerlöse der adesso Group, welche den Umsatzerlösen aus der Konzerngewinn- und Verlustrechnung entsprechen.

THG-Intensität pro Nettoerlös [t CO ₂ e / MEUR]	2025	2024*	Entwicklung
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös	33,9	37,5	-9 %
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös	33,0	36,7	-10 %

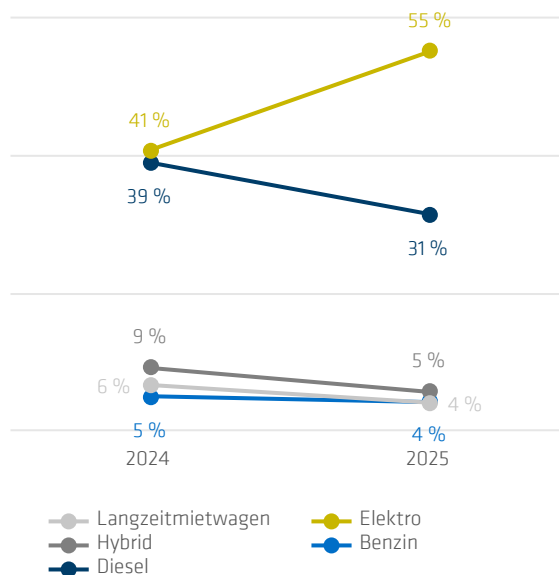
* Das Basisjahr der CO₂e-Emissionen wurde im Rahmen einer methodischen Anpassung neu berechnet, um die Vergleichbarkeit der Emissionsdaten über die Berichtsjahre hinweg sicherzustellen.

Die Treibhausgasemissionen entstehen bei adesso als dienstleistendes Unternehmen vorwiegend in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, was sich in der Dimension der Kategorie Scope 3.1 zeigt. Darüber hinaus hat adesso weitere Einflussfaktoren auf die Höhe der Emissionen identifiziert, die sich unmittelbar auf die Geschäftstätigkeit beziehen. Hierunter fallen die Geschäftsreisen, die sich durch die Notwendigkeit der Nähe zum Kunden ergeben. Im linken Diagramm ist die Verteilung der für Geschäftsreisen genutzten Verkehrsmittel anhand der Personenkilometer (pkm) dargestellt. Das rechte Diagramm zeigt die Verteilung der Antriebsarten innerhalb des Fuhrparks von adesso, welcher unter anderem für Geschäftsreisen genutzt wird.

Anteil der Verkehrsmittel bei Geschäftsreisen nach pkm



Anzahl Firmenwagen



Berechnungsmethodik

Im Rahmen der CSRD-Umsetzung bei adesso wurde die Berechnungsmethodik der Treibhausgasemissionen sowie die Einordnung in die verschiedenen Kategorien im Vorjahr überarbeitet. Diese Berechnungsmethodik wurde im Jahr 2025 weiterentwickelt und entsprechend auch für das Vorjahr angepasst.

Zur Identifizierung signifikanter Scope-3-Kategorien wurde ein gesamtes Treibhausgasinventar für das Jahr 2024 auf Basis geeigneter Schätzungen erstellt und alle 15 Scope-3-Kategorien des GHG Protocols überprüft. Gemäß der Höhe der Treibhausgasemissionen in jeder Kategorie sowie der anderen Kriterien des GHG Protocols wurde die Signifikanz aller Scope-3-Kategorien ermittelt und solche Kategorien herausgefiltert, die für adesso nicht signifikant sind. Dabei wurden folgende Kategorien als nicht signifikant eingestuft und demnach nicht berichtet:

- > Scope 3.4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- > Scope 3.5: Abfallaufkommen in Betrieben
- > Scope 3.7: Pendelnde Arbeitnehmende
- > Scope 3.8: Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter
- > Scope 3.9: Nachgelagerter Transport
- > Scope 3.10: Verarbeitung verkaufter Produkte
- > Scope 3.11: Verwendung verkaufter Produkte
- > Scope 3.12: Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer
- > Scope 3.13: Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter
- > Scope 3.14: Franchises
- > Scope 3.15: Investitionen

Biogene Treibhausgasemissionen werden aufgrund ihrer Unwesentlichkeit in allen Kategorien der Scopes 1, 2 und 3 nicht gesondert ausgewiesen.

Die Berechnung basiert auf Aktivitätsdaten aller Standorte und Gesellschaften der adesso Group in Kombination mit relevanten Emissionsfaktoren aus anerkannten Datenbanken. Bei der Berechnung der einzelnen Kategorien wurde wie folgt vorgegangen:

- > Scope 1: Diese Kategorie umfasst stationäre Verbrennung (Wärme), mobile Verbrennung (Fuhrpark) und Prozessemissionen (Kühlmittel). Zur Umrechnung der Aktivitätsdaten in Treibhausgasemissionen wurden zunächst lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Wenn diese nicht verfügbar waren, wurden die Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA 2024) und der britischen Regierung (DESNZ 2025) verwendet.
- > Scope 2: In dieser Kategorie werden Emissionen aus zugekaufter Elektrizität, Heizung und Kühlung berücksichtigt. Die Umrechnung der Aktivitätsdaten in Treibhausgasemissionen fand analog der Berechnungsmethodik für Scope 1 statt, wobei im Rahmen der marktbasierteren Berechnungsmethode für den Residualmix die Emissionsfaktoren der Association of issuing bodies (AIB 2024) und Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity von Carbon Footprint Ltd verwendet wurden.
- > Scope 3.1: Diese Kategorie berücksichtigt alle vorgelagerten Emissionen (cradle-to-gate) aus der Produktion von Waren oder Dienstleistungen, die von adesso gekauft oder erworben wurden. Zur direkten Bestimmung der Emissionen wurden Daten über ein Lieferantenportal eingeholt und um öffentlich verfügbare Daten ergänzt. Alle restlichen Emissionen wurden anhand von Daten zu Ausgaben in bestimmten Sektoren und Regionen berechnet. Zur Umrechnung der Ausgaben in Treibhausgasemissionen wurden sekundäre Emissionsfaktoren aus dem Environmentally Extended Input-Output (EEIO)-Modell ESCHER und CEDA (Watershed) angewendet.
- > Scope 3.2: Diese Kategorie umfasst alle vorgelagerten Emissionen (cradle-to-gate) aus der Produktion von Investitionsgütern und wurde nach der gleichen Methodik berechnet wie Scope 3.1.
- > Scope 3.3: Diese Kategorie beinhaltet alle vorgelagerten Treibhausgasemissionen aus der Produktion, Gewinnung, Raffinierung, Verarbeitung und dem Transport von Brennstoffen und Energie, die von adesso eingekauft und verbraucht werden, jedoch nicht bereits in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Die Emissionen wurden auf Basis von Aktivitätsdaten erhoben und unter Anwendung von Upstream-Emissionsfaktoren nach Brennstofftyp und Netzverlusten berechnet (IEA 2024 und DESNZ 2025). Zur Berechnung der Netzverluste eingekaufter Elektrizität wurden Verlustfaktoren verwendet.
- > Scope 3.6: In dieser Kategorie wurden Emissionen aus Geschäftsreisen von Mitarbeitenden der adesso Group erfasst. Dabei wurden Flüge, Zugreisen sowie Reisen in Mietwagen, Privatfahrzeugen, Bussen und Fähren als auch Hotelübernachtungen berücksichtigt. Die Aktivitätsdaten sowie, wenn verfügbar, die entstandenen Emissionen wurden aus Informationen von Dienstleistern oder Reisekostenabrechnungen abgeleitet. Wenn keine Informationen zu Treibhausgasemissionen vorlagen, wurden die Aktivitätsdaten unter Verwendung der Emissionsfaktoren DESNZ 2025 umgerechnet. Bei der Umrechnung einzelner Flugreisen wurde der UBA-CO₂-Rechner zur exakten Berechnung der Treibhausgasemissionen verwendet.

[≡ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich Energie und Treibhausgasemissionen in E1-3](#)

Offenlegung zur EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden „EU-Taxonomie“) ist ein zentrales Element des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Finanzierung nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstums mit dem Ziel, Kapitalströme in nachhaltige Investitionen zu lenken. Gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie in Verbindung mit den delegierten Verordnungen ist adesso dazu verpflichtet, den Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) offenzulegen, die mit Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, die im Sinne der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig einzustufen sind.

Die Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group

Die Analyse der Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftsaktivitäten der adesso Group basiert einerseits auf den Tätigkeiten, mit denen Umsatzerlöse mit Dritten generiert werden. Es wurde eine detaillierte Analyse durchgeführt und geprüft, ob die umsatzgenerierenden Aktivitäten gemäß der delegierten Verordnungen als taxonomiefähig zu klassifizieren sind. Andererseits wurden Aktivitäten analysiert, die mit Investitionsausgaben oder Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie im Zusammenhang stehen, und hieraus taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert. In der folgenden Übersicht sind alle als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftsaktivitäten dargestellt. Zudem ist die Einstufung ihrer Wesentlichkeit im Hinblick auf die ab dem Geschäftsjahr 2025 erstmals anzuwendende Wesentlichkeitsgrenze von 10 % des Gesamt-KPI aufgeführt.

Wirtschaftsaktivität (Umweltziel) gemäß EU-Taxonomie	Beschreibung der Wirtschaftsaktivität bei adesso	Relevanter Leistungsindikator	Einordnung Wesentlichkeit
1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten ([4] Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft)	Erwerb von Elektro- und Elektronikgeräten	CapEx	wesentlich
4.1 Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen ([4] Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft)	Verschiedene Dienstleistungen und Softwarelösungen in den Bereichen IoT, Lebenszyklusbewertung und digitale Materialnachweise	Umsatz	unwesentlich
6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik ([1] Klimaschutz)	Leasing von Fahrrädern und Pedelecs	CapEx	unwesentlich
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen ([1] Klimaschutz)	Leasing von Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen innerhalb des Fuhrparks	CapEx	wesentlich
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien ([1] Klimaschutz)	Energieeffiziente Gebäudeeinbauten/-umbauten	CapEx	unwesentlich
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden ([1] Klimaschutz)	Leasing von Gebäuden oder Büroeinheiten	CapEx	wesentlich
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten ([1] Klimaschutz)	Hosting von Kundenanwendungen in Rechenzentren	Umsatz	unwesentlich
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen ([1] Klimaschutz)	Softwarelösung zur Berechnung und Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	Umsatz	unwesentlich

Die im Jahr 2025 identifizierten taxonomiefähigen Umsatzerlöse beziehen sich auf das Hosting von Kundenanwendungen in Rechenzentren (Wirtschaftsaktivität 8.1), Umsatzerlöse aus der Softwarelösung „ZeroC“ (Wirtschaftsaktivität 8.2) sowie aus verschiedenen Dienstleistungen als auch Softwarelösungen in den Bereichen IT-/OT-Lösungen (Wirtschaftsaktivität 4.1). Sie fallen aufgrund der Höhe im Vergleich zum Gesamtumsatz unter die Wesentlichkeitsgrenze. Der überwiegende Teil der Geschäftstätigkeit von adesso fällt nicht oder nur in geringem Umfang unter die in den delegierten Verordnungen der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten. Somit kann eine Beurteilung der ökologischen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft von adesso im Sinne der EU-Taxonomie nicht vorgenommen werden.

Die wesentlichen taxonomiefähigen CapEx der adesso Group betreffen zum einen das Leasing von Personenkraftwagen (Wirtschaftsaktivität 6.5) und Immobilien (Wirtschaftsaktivität 7.7) und sind dem Umweltziel (1) Klimaschutz zuzuordnen. Zum anderen wurden taxonomiefähige CapEx aufgrund erworbener Elektro- und Elektronikgeräte (Wirtschaftsaktivität 1.2) im Zusammenhang mit dem Umweltziel (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft identifiziert. Das Leasing von Fahrrädern (Wirtschaftsaktivität 6.4) sowie verschiedene energieeffiziente Gebäudeeinbauten/-umbauten (Wirtschaftsaktivität 7.6) fallen aufgrund der Höhe der CapEx unter die Wesentlichkeitsgrenze.

EU-Taxonomie-Leistungsindikatoren

Der taxonomiefähige Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Waren oder Dienstleistungen stammt, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang stehen (Zähler), 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 Konzerngewinn und -verlustrechnung 2025. Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen befinden sich in der Konzernanhangangabe Textziffer 4.6 Umsatzerlöse. Der taxonomiekonforme Umsatzanteil stellt den Anteil des Nettoumsatzes dar, der als taxonomiefähig eingestuft wurde und zusätzlich die Kriterien zur Erreichung der Taxonomiekonformität erfüllt.

Der CapEx-KPI ist definiert als taxonomiefähige bzw. -konforme CapEx (Zähler) dividiert durch die Gesamt-CapEx (Nenner). Der Zähler umfasst Investitionsausgaben, die im Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen aus taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftsaktivitäten stehen (CapEx a), Teil eines CapEx-Plans sind (CapEx b), oder sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. -konformen Wirtschaftsaktivitäten und einzelne Maßnahmen zur THG-Emissionsreduktion beziehen (CapEx c). Alle im Geschäftsjahr 2025 taxonomiefähigen CapEx beschränken sich auf die Kategorie CapEx c. Der Nenner umfasst Bruttozugänge zum Sachanlagevermögen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16). Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen (IFRS 3), abgesehen vom Geschäfts- oder Firmenwert, werden ebenfalls berücksichtigt. Weitere Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen sind in den Konzernanhangangaben Textziffern 4.9 (Immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen) und 4.12 (Leasing) zu finden.

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiefähige bzw. -konforme OpEx (Zähler) dividiert durch die Gesamt-OpEx, die sich aus einem Teil der Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie zusammensetzen (Nenner). An dieser Stelle bestehen analog zum 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 beliefen sich für das Geschäftsjahr 2025 auf rund 5 Millionen Euro und sind in Bezug auf die Gesamtausgaben der adesso Group und somit für das Geschäftsmodell nicht wesentlich. Infolgedessen hat adesso aufgrund der Freistellung von der Berechnung des Zählers des OpEx-KPI gemäß Anhang I, Abschnitt 1.1.3.2 der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 diesen mit Null angegeben.

Durch die Zuordnung zu jeweils ausschließlich einem Umweltziel und die direkte Zuordnung von Sachverhalten zu ausschließlich einer Wirtschaftsaktivität werden Doppelzählungen bei der Bestimmung des Anteils taxonomiefähiger Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben vermieden.

Die gemäß der EU-Taxonomie zu veröffentlichenden Meldebögen werden am Ende dieses Kapitels dargestellt. Der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten am Konzernumsatz wird als 0 % ausgewiesen, da die als taxonomiefähig identifizierten Umsatzerlöse in Summe unter die Wesentlichkeitsgrenze von 10 % des Konzernumsatzes fallen und somit in Summe unter den nicht wesentlichen Tätigkeiten ausgewiesen werden. Der überwiegende Teil der Geschäftstätigkeit von adesso fällt weiterhin nicht unter die EU-Taxonomie. Der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten liegt unter Berücksichtigung der Wesentlichkeitsgrenze bei allen Leistungsindikatoren bei 0 % und liegt damit nahezu auf Vorjahresniveau.

Analyse der Taxonomiekonformität

Im Folgenden wird das Vorgehen zur Beurteilung der Taxonomiekonformität der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erläutert.

Fuhrpark

Die Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Fuhrpark (Wirtschaftsaktivität 6.5) betreffen ausschließlich geleaste Personenkraftwagen und leichte Nutzfahrzeuge. Da adesso lediglich die Nutzungsrechte an diesen Vermögenswerten erwirbt, ist adesso für den Nachweis über die Taxonomiekonformität auf die Lieferanten angewiesen. Mit dem Ziel, Treibhausgasemissionen zu senken, investiert adesso zunehmend in Fahrzeuge mit Elektroantrieb. Da die Erfüllung der Kriterien zur Taxonomiekonformität nicht ohne umfangreiche Detailinformationen nachgewiesen werden kann, und es den Leasinggebern aufgrund von fehlenden Prozessen zur Erhebung der relevanten Informationen aktuell nicht möglich ist, die Taxonomiekonformität der Fahrzeuge belastbar zu bestätigen, werden die Bemühungen von adesso zur Reduktion der eigenen Treibhausgasemissionen derzeit nicht im CapEx-KPI widerspiegelt.

Gebäude

Die Investitionsausgaben im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität 7.7 resultieren aus bilanzierten Nutzungsrechten der gemieteten Immobilien. Bei der Analyse der Kriterien zur Taxonomiekonformität dieser Wirtschaftsaktivität ist adesso 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 abge-

geschlossen werden. Darüber hinaus erreichen insbesondere die Immobilien im Ausland gemäß Energieausweis nicht die Energieeffizienzklasse A. Infolgedessen wird ein Anteil taxonomiekonformer Investitionsausgaben von 0 % ausgewiesen.

Elektro- und Elektronikgeräte

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben für Elektro- und Elektronikgeräte (Wirtschaftsaktivität 1.2) umfassen insbesondere Laptops, Bildschirme und Drucker. Taxonomiekonformität bei Elektro- und Elektronikgeräten ist gegeben, wenn diese ein bestimmtes EU-Umweltzeichen aufweisen. Da jedoch nur die wenigsten der von adesso bezogenen Geräte mit einem solchen Umweltzeichen standardmäßig ausgezeichnet sind, muss auf eine Vielzahl an alternativen Kriterien zurückgegriffen werden. Diese müssen kumulativ erfüllt sein, um die Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivität zu belegen. Für die Bestimmung dieser Alternativkriterien ist adesso auf Informationen von Lieferanten angewiesen. Trotz Anstrengungen diese einzuholen, konnte für den Großteil der Geräte die Beurteilung des wesentlichen Beitrags aufgrund von fehlenden belastbaren Informationen nicht abgeschlossen werden.

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 sowie
- > die Internationale Charta der Menschenrechte

Die Einhaltung des Mindestschutzes wurde konzernweit anhand der Anwendungshinweise des „Final Report on Minimum Safeguards“ der Platform on Sustainable Finance bewertet. Daraus resultieren die vier Kernthemen Menschenrechte, Korruption und Bestechung, Besteuerung sowie fairer Wettbewerb. Diese wurden jeweils durch einen zweidimensionalen Ansatz bewertet. Zum einen wurde überprüft, ob angemessene Due-Diligence-Verfahren bestehen, welche die Einhaltung relevanter Vorgaben sicherstellen (Prozessdimension). Zum anderen wurde untersucht, ob Hinweise existieren, dass gegen Mindeststandards in Bezug auf eines der vier Kernthemen verstoßen wird (Ergebnisdimension). Ein Verstoß würde implizieren, dass die bestehenden Prozesse nicht effektiv wären. Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass die Einhaltung des Mindestschutzes bei adesso gewährleistet wird.

Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder -konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

2025

KPI	Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen															
	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangstätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten in 2024	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten in 2024	
	Mio. €	%	Mio. €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Mio. €	%	
Umsatz	1.466	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	
CapEx	83	61	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	
OpEx	5	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	

Anteil der CapEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit den taxonomiefähigen oder -konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten													
		Anteil des taxonomiefähigen CapEx	Taxonomiekonformer CapEx	Anteil des taxonomiekonformen CapEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten		
		%	Mio. €	%	%	%	%	%	%	%	E	T	%		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	16	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	28	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	18	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Summe der Konformität nach Ziel															
KPI-Gesamtwert		61	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens	29
SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder	29
SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	29
S1-1, MDR-P: Richtlinien	30
S1-2, S1-3: Prozesse zur Einbindung der Belegschaft	30
S1-4, S1-5, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele	30
S1-6: Merkmale der Mitarbeitenden	34
S1-7: Merkmale der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft	35
S1-9: Kennzahlen zur Diversität	36
S1-10: Angemessene Entlohnung	36
S1-13: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	36
S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz	37
S1-15: Kennzahlen zur familiären Freistellung	37
S1-17: Vorfälle von Diskriminierung und Beschwerden	38
S4: Verbraucher und Endnutzer	39
SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder	39
SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	39
S4-1, MDR-P: Richtlinien	40
S4-2, S4-3: Prozesse	40
S4-4, S4-5, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele	40

Soziales

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie Datenschutz identifiziert. In diesem Kapitel werden Strategie, Richtlinien und Maßnahmen von adesso zum Umgang mit diesen IROs sowie entsprechende Kennzahlen näher erläutert.

Nachhaltigkeitsaspekt	Wesentlichkeit der Auswirkungen		Finanzielle Wesentlichkeit	
Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Positiv, tatsächlich	Weiterbildung der Mitarbeitenden	Risiko	Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften
Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Keine wesentlichen Auswirkungen		Chance	Angemessene Vergütung
Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben			Risiko	Ausfälle aufgrund mangelnden Work-Life-Blendings
Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit			Chance	MIND-Programm
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Positiv, tatsächlich	Gleiche Vergütung Gleiche Schulungsmöglichkeiten	Chance	Einbindung der Mitarbeitenden
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Keine wesentlichen Auswirkungen		Chance	Weiterbildung der Mitarbeitenden
Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Datenschutz	Negativ, potenziell	Datenschutz bei eigenen Mitarbeitenden	Risiko	Datenschutz bei eigenen Mitarbeitenden

≡ Vollständige Beschreibung der Auswirkungen, Risiken und Chancen unter den allgemeinen Angaben

SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder

Die Mitarbeitenden stellen eine Schlüsselgruppe innerhalb der von den Geschäftsaktivitäten betroffenen Stakeholder dar und ihre Interessen, Ansichten und Rechte, einschließlich der Achtung der Menschenrechte, beeinflussen und gestalten die Strategie und das Geschäftsmodell aktiv mit.

≡ Mehr Informationen zur Einbeziehung von Interessen und Ansichten der Mitarbeitenden unter Strategie

SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft sowie die damit zusammenhängenden Risiken und Chancen, die adesso im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt hat, fokussieren sich auf die Belegschaft von adesso sowie das Know-how, das sie mitbringen und weiter aufbauen. Sie bilden somit die wichtigste Ressource und spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der strategischen Ziele von adesso und der Aufrechterhaltung des Geschäftsmodells.

Die Belegschaft umfasst Mitarbeitende und Fremdarbeitskräfte. Zu der Gruppe der Mitarbeitenden gehören:

- > fest angestellte Mitarbeitende
- > Auszubildende, Dualstudierende und Trainees
- > Werkstudierende
- > Praktikanten mit einer Praktikumsdauer von mehr als drei Wochen

Zu der Gruppe der Fremdarbeitskräfte gehören:

- > Externe Arbeitskräfte aus Arbeitnehmerüberlassung
- > Selbstständige Personen/Freelancer

Die wesentlich negativen Auswirkungen sowie wesentliche Risiken und Chancen können im Zusammenhang mit der gesamten Belegschaft auftreten. Die wesentlichen negativen Auswirkungen, die durch die Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden, können im Zusammenhang mit individuellen Vorfällen auftreten. In solchen Fällen erfolgt eine Risikobewertung individuell zum Vorfall. Die wesentlichen positiven Auswirkungen beziehen sich auf das Trainings- und Weiterbildungsangebot, das die Fachkompetenz der Belegschaft stärkt, ihre Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen fördert und somit die langfristige Beschäftigungsfähigkeit sichert. Zudem achtet adesso unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den gleichen Regelungen und handelt auf Basis der gültigen Arbeitsrechtsgesetze.

S1-1, MDR-P: Richtlinien

Die internationale Arbeitnehmervertretung von adesso, das European Forum, hat die Richtlinien „Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion“ sowie „Aus- und Weiterbildung“ eingeführt und im Intranet veröffentlicht, die sich auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die eigene Belegschaft beziehen. Diese Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden der adesso Group. Die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinien liegt auf oberster Ebene im Vorstand. Im Jahr 2025 gab es hinsichtlich dieser Richtlinien keine signifikanten Änderungen.

Um das Engagement für die Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, innerhalb der Belegschaft zu verstärken, hat adesso eine Erklärung der Grundsätze für die Einhaltung der Menschenrechte und den Code of Conduct gemäß den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“, der „ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ und den „OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ implementiert. Der Code of Conduct geht explizit auf Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit ein.

≡ Mehr Informationen zur Sicherstellung der Einhaltung des Code of Conducts in G1

adesso hat mit dem Code of Conduct eine Richtlinie eingeführt, die darauf abzielt, Diskriminierung, einschließlich Belästigung, zu beseitigen, Chancengleichheit zu fördern und verschiedene Strategien anzuwenden, um Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisationsstruktur zu fördern. Dabei wird explizit auf ethnische, nationale und soziale Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion und politische Meinung eingegangen. Der Code of Conduct wird unterstützt durch die Richtlinie „Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion“ vom European Forum. Politische Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion und Maßnahmen gegen Diskriminierung bestehen vorwiegend aus dem deutschen allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches schon seit einigen Jahren besteht und in der adesso Group in Deutschland etabliert ist. Es gibt gezielte Maßnahmen, um Diskriminierung zu verhindern, zu verringern und zu bekämpfen, sobald sie erkannt wird, sowie um Vielfalt und Inklusion insgesamt zu fördern. Dazu gehören unter anderem die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten sowie spezielle Diversity-Schulungen.

≡ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich Diversity, Equity & Inclusion in S1-4

adesso hat im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Health and Safety Management) eine Richtlinie zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz implementiert.

S1-2, S1-3: Prozesse zur Einbindung der Belegschaft

adesso schafft für alle Mitarbeitenden einen Raum, in dem sich jede und jeder individuell einbringen kann. Der Vorstand trägt die operative Verantwortung für Weiterbildungen und Vielfalt, so dass dieses Engagement stattfindet und die Ergebnisse den Ansatz aktiv beeinflussen. Dieser wird unterstützt durch das European Forum, das Schulungsteam und das Diversity Management sowie eine „Diversity Task Force“, die die Entwicklung und Umsetzung interner integrativer Strukturprozesse verantwortet. Zusätzlich gibt es drei verschiedene Diversity Communities, die auf einer gemeinsamen Identität oder gemeinsamen Erfahrungen basieren und für einen fortlaufenden Austausch und die Unterstützung untereinander sorgen. Das Diversity Management ist mit diesen Communities eng vernetzt und berücksichtigt deren Sichtweisen anonymisiert in Diskussionen mit dem Management. Zudem gibt es unterschiedliche „Communities of Practice“ im Bereich Weiterbildung, in denen Mitarbeitende und Trainer:innen jederzeit die Möglichkeit zum Austausch haben. Impulse und Rückmeldungen nutzen die Trainer:innen zur Verbesserung der Weiterbildungen und bringen sie in die Community der anderen Trainer:innen und des Schulungsteams ein. adesso bietet der Belegschaft von adesso verschiedene weitere Möglichkeiten, Bedenken zu äußern. Hierbei wird sichergestellt, dass sie diese kennen, ihnen vertrauen und sie wahrnehmen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 ein Prozess aufgebaut, welcher das European Forum proaktiv in das Trennungs- und Changemanagement einbezieht. Dadurch können Maßnahmen gefunden werden, Trennungen von Mitarbeitenden zu vermeiden und gemeinsame Lösungen zu erzielen.

Mehr Informationen zu Möglichkeiten, Bedenken zu äußern:

≡ G1-1 zu Unternehmenskultur

≡ S4-3 zu Datenschutz und Informationssicherheit

S1-4, S1-5, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele

adesso hat verschiedene Maßnahmen etabliert, um wesentliche Auswirkungen auf die Mitarbeitenden sowie Chancen und Risiken in den verschiedenen Bereichen effektiv zu managen.

Vergütung

Mit verschiedenen Anreizsystemen sorgt adesso dafür, dass die Mitarbeitenden ein langfristiges Interesse daran haben, in der 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. Zur Sicherstellung einer gleichwertigen Entlohnung stehen bspw. Führungskräfte bis zur dritten Ebene unterhalb des Vorstands Informationen zur durchschnittlichen Vergütung als Vergleichswerte zur Verfügung, wobei unter anderem nach Rollen und Laufbahnstufen gefiltert werden kann. Teamleiter:innen haben die

Möglichkeit, Gehälter in ihrem Team unter verschiedenen Geschlechtern zu vergleichen. Die Vergütung berücksichtigt dabei unter anderem das Entgelttransparenzgesetz, um eine gleichwertige Entlohnung von Frauen und Männern nach denselben Kriterien sicherzustellen. Alle Mitarbeitenden der adesso Group in Deutschland haben die Möglichkeit, einen Auskunftsanspruch bei der Personalabteilung geltend zu machen.

Neben einem fixen Gehaltsanteil bietet adesso den Mitarbeitenden zusätzlich monetäre Anreize, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. Dadurch bietet adesso Vergütungsmodelle an, die moderne Anforderungen an eine flexible, leicht verständliche und vergleichbare Vergütung sowie die Lebens- und Einsatzsituation der Mitarbeitenden berücksichtigt. Weitere Gehaltsvorteile werden über eine betriebliche Altersvorsorge und Direktversicherungen sowie diverse Prämienzahlungen, beispielsweise für die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden oder die erfolgreiche Absolvierung interner Ausbildungen angeboten. Die Vergütungssysteme sind nicht an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gebunden. 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.

Mitarbeitendenzufriedenheit

Um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und das Risiko einer erhöhten Fluktuationsrate zu mindern, nahm die adesso SE im Jahr 2025 an der „Top Employer“-Zertifizierung teil. Die Ergebnisse einzelner Kategorien werden zukünftig zur fortlaufenden Verbesserung verwendet. adesso nimmt sich für das Jahr 2026 eine erneute Zertifizierung sowie die Erweiterung der Zertifizierung um eine Auslandsgesellschaft vor.



Eine positive Arbeitsatmosphäre, Teamgeist und ein offener Austausch sind wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur. Neue Mitarbeitende werden monatlich bei den „Welcome Days“ mit den Prozessen und der Unternehmenskultur vertraut gemacht. Zudem stehen Patinnen und Paten zur Unterstützung beim Einstieg bereit. Darüber hinaus bietet adesso verschiedene Vorteile. So können die Mitarbeitenden bspw. mit dem „gadgets[4]-adessi“-Programm Hightech-Geräte für die private Nutzung leasen und von Sonderkonditionen (Corporate Benefits) in Online-Shops profitieren. Bei der Ausstattung der Geschäftsstellen wird auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre geachtet, zu der beispielsweise verschiedene kostenlose Getränke, Snacks oder ein Reinigungsservice für Hemden und Blusen beitragen. Regelmäßige Events an den Standorten sorgen für ein Gemeinschaftsgefühl.

Bei Geschäftsreisen werden Mitarbeitende umfangreich organisatorisch unterstützt, beispielsweise durch ein zentrales Reise-Management-Tool oder durch das Angebot von möblierten Projektwohnungen bei längeren Einsätzen vor Ort. Für Auslandsreisen erhalten Mitarbeitende durch „International SOS“ personalisierte Empfehlungen zu medizinischer Versorgung, Sicherheitslage und kulturellen Aspekten. Das Benefit „adesso go abroad“ ermöglicht es den Mitarbeitenden, bis zu zwei Monate im Jahr aus dem EU-Ausland zu arbeiten.

Diversity, Equity & Inclusion

Ein respektvolles Arbeitsumfeld zeichnet sich durch die Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven, Ideen und Hintergründe aus. Mit einem breiten Spektrum an Kompetenzen und Know-how kann das Beste für adesso und die Kunden herausgeholt werden. Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt trat adesso bereits im Jahr 2022 in das größte Diversity-Netzwerk Deutschlands ein und setzt dadurch ein Zeichen für Vielfalt und Toleranz.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Um diese Vielfalt zu fördern, folgt adesso einer Roadmap zu Diversity, Equity & Inclusion, die die verschiedenen Diversity-Dimensionen berücksichtigt und die Mitarbeitenden für die Vorteile sensibilisiert. Eine inklusive Denkweise wurde im „adesso Culture Code“ verankert und somit in das Führungsverhalten integriert. Zudem werden Stellenanzeigen so formuliert, dass sich ein breites Spektrum von potenziellen Bewerbenden angesprochen fühlt. Weitere Maßnahmen bestehen unter anderem in deutschlandweiten Teilnahmen am „Girls' Day“, der Initiative zur Förderung des Dortmunder Modell Mittelstands-Stipendiums oder die Teilnahme an Christopher Street Days. Außerdem werden regelmäßige Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen wie „Hacker School“, „Women in Big Data“ oder „Girls in Tech“ eingegangen. Als Auszeichnung für gelebte Vielfalt erhielt adesso im Jahr 2025 erneut das „Total E-Quality-Prädikat“.



care[4]adessi

Das „care[4]adessi“-Programm“ ist eine Initiative, die darauf abzielt, das Leben der Mitarbeitenden über die Arbeit hinaus zu entlasten. Es besteht aus verschiedenen Modulen, die Unterstützung in den Bereichen „Körper und Gesundheit“, „Arbeit und Finanzen“ sowie „Freunde und Familie“ bieten.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst neben regelmäßigen Schulungen, Sicherheitsrichtlinien sowie ausgebildeten Ersthelferinnen und Ersthelfern sowie Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfern an allen deutschen Standorten auch Augenuntersuchungen, Gripeschutzimpfungen und gesunde Snacks. Vorsorgeuntersuchungen und medizinische sowie psychologische Sprechstunden können seit 2025

zentral über ein Portal gebucht werden. Gesundheitsförderung wird zudem durch sportliche Aktivitäten, ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen sowie Faszienrollen und Gymnastikbälle unterstützt. Zusätzlich wird die mentale Gesundheit durch Stressbewältigungs- und Achtsamkeitstraining sowie das „adesso MIND“-Programm gefördert, das Schulungen, Meditationen und die „7Mind“-App beinhaltet. Eine weitere Maßnahme im Bereich Gesundheit besteht darin, dass Mitarbeitende vergünstigte Konditionen bei Fitnessanbietern nutzen und an verschiedenen Sportgruppen teilnehmen können. Zudem übernimmt adesso die Kosten für Sporthallen und -plätze bei gemeinschaftlichen Aktivitäten und unterstützt die Teilnahme an Mannschaftswettbewerben wie Fußball-Cups oder Firmenläufen. Eine Kooperation mit JobRad ermöglicht es, Fahrräder zu leasen, die sowohl beruflich als auch privat genutzt werden können. In Rad-Challenges werden Mitarbeitende motiviert, auf das klimafreundliche Verkehrsmittel umzusteigen, während Livetracking und Platzierungen in den Challenges den Teamgeist stärken.

Die adesso Group fördert die Vereinbarkeit von Lebensstil und Beruf durch zahlreiche Angebote wie individuelle Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeitgestaltung, wohnortnahe Kundeneinsätze, Sonderurlaubstage und standortbezogene Brauchtumstage. Allgemein gilt das gemeinsame Verständnis von mobiler Arbeit, welches durch den Hybrid Working Guide geregelt ist. Der Pilotzeitraum zur flexibel anpassbaren Arbeitszeit wurde verlängert und steht allen operativen Mitarbeitenden der adesso SE als Option zur Verfügung. Zudem werden Programme wie Zeitwertkonten für Sabbaticals oder vorzeitige Rentenfreistellung, das Auszeit-Programm für unbezahlte Auszeiten von bis zu zwei Monaten sowie finanzielle Unterstützung in Notfällen durch die Stiftung „SOS[4]-adessi“ angeboten. Die Stiftung ist eine eigenständige, gemeinnützige Organisation, die durch freiwillige Beiträge der adesso SE finanziert wird, Mitarbeitende in finanziellen Notsituationen unterstützt und Projekte mit Schwerpunkt auf Bildung, Chancengerechtigkeit, Umweltschutz, Gesundheit und digitaler Bildung fördert.

Das „family[4]adessi“-Programm bietet Maßnahmen wie KiTa-Kooperationen, einen Kinderbetreuungszuschuss, regionale Teilzeitoptionen, Eltern-Kind-Büros und Kinderferienbetreuung, um die Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu erleichtern. Darüber hinaus fördert adesso, das hauseigene Kids-Programm, den familiären Zusammenhalt mit Familiensommerfesten und regelmäßigen Aktionen für die adesso-Kinder (adessini). Zu Geburtstagen und besonderen Anlässen werden die adessini mit persönlichen Geschenken überrascht. Ein zentrales Event ist die „Hackerschool“, in der Inspirer IT-Kurse für Kinder anbieten, deren Planung und Durchführung adesso in Kooperation mit der Hackerschool unterstützt. In 2026 ist der Anschluss weiterer Tochtergesellschaften und der Relaunch der Website geplant, zudem wird die Familienbetreuung deutschlandweit auf alle Geschäftsstellen ausgeweitet und umfasst sowohl Ferienbetreuung vor Ort als auch externe Feriencamps.

Zusätzlich werden durch das „familysupport[4]adessi“-Programm in Kooperation mit dem pme-Familienervice verschiedene Dienste angeboten, die in unterschiedlichen Lebenssituationen unterstützen, wie z.B. Lebenslagencoaching, Kinderbetreuung, Pflege-, Eltern- und Rechtsberatung. Ergänzend werden regelmäßige Beratungsgespräche zur privaten Vorsorge und zur betrieblichen Altersvorsorge angeboten.

Karriereentwicklung

Einmal jährlich wird ein Team-Portfolio erstellt, in dem Führungskräfte die Potenziale und Leistungen ihrer Mitarbeitenden bewerten. Die daraus gewonnenen Ergebnisse fließen in die Jahresgespräche ein, um beispielsweise individuelle Maßnahmen zur Förderung und Bindung der Mitarbeitenden zu definieren und umzusetzen.

Eine gezielte und strukturierte Förderung bietet die adesso SE mithilfe des Laufbahnstufenmodells für einen Großteil der Mitarbeitenden, darunter operative Mitarbeitende, Mitarbeitende im Sales-Bereich und Führungskräfte, 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.

adesso fördert gezielt talentierte und erfahrene Mitarbeitende durch verschiedene Programme. adesso bietet interne Ausbildungsprogramme, die Mitarbeitenden helfen, ihre Kompetenzen gezielt auszubauen und sie auf verantwortungsvollere Aufgaben vorzubereiten. Dadurch wird auch die Qualität und technologische Kompetenz des Unternehmens gestärkt. Zudem unterstützt adesso Mitarbeitende bei internationalen Zertifizierungen, um ihre Qualifikationen weiter zu verbessern. Das „adesso Talentpool“-Programm hebt herausragende Mitarbeitende hervor, bietet individuelle Entwicklungspläne, exklusive Trainings und fördert den Austausch in einem starken Netzwerk.

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2025 wurde die Lernkultur-Maßnahme „enjoy your growth“ weiter etabliert. Sie legt den Fokus auf bewusstes Lernen im Arbeitsprozess und stellt die individuellen Lernziele und -bedürfnisse der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Zudem wurde besonderer Fokus auf den Aufbau eines Trainingsangebots für Künstliche Intelligenz gelegt, um KI-Kompetenzen für den Einsatz in operativen Kundenprojekten als auch zentralen Funktionen zu entwickeln. Hierdurch werden Mitarbeitende des Consultings, Developments und in Sales-Rollen befähigt, KI gezielt in Kundenprojekte einzubeziehen. Gleichzeitig zielt die Lerninitiative für KI-Kompetenzen in Shared-Service-Bereichen darauf ab, die verantwortungsvolle, zielgerichtete und eigenverantwortliche Nutzung von KI im Sinne von adesso zu fördern.

Im Rahmen der Maßnahme „Learning Ecosystem“ wurde das bestehende Learning Management System durch ein neues zentrales Learning Management System abgelöst, um einen schnellen und effizienten Wissenstransfer in der adesso Group zu ermöglichen. Mit dem System können Mitarbeitende schnell das passende Lernangebot finden, dieses nutzen

oder auch selbst mitgestalten. Zur Weiterentwicklung des neuen Learning Ecosystems wurde ein Reporting Tool eingeführt und für 2026 sind weitere Add-Ons wie KI-Funktionen, ein Peer-to-Peer Learningbereich und ein Training-Evaluations-Tool geplant.

Eine weitere Maßnahme im Bereich Aus- und Weiterbildung betrifft die Internationalisierung. In diesem Rahmen wird eine gemeinsame, gruppenweite Learning Experience angestrebt, die die individuellen Bedürfnisse und kulturellen Unterschiede der Mitarbeitenden in den verschiedenen Ländern und Regionen berücksichtigt. Einige internationale Gesellschaften sind seit 2024 als Power-User auf den adesso-Lernplattformen aktiv, um dort Lerninhalte zu empfehlen und zuzuweisen. Dieses Power-User-Konzept wurde in 2025 weiterentwickelt. Der Rollout ist für 2026 geplant. Ein weiterer Schritt ist die Förderung der Kenntnis und Nutzung des bestehenden Lernangebots sowie die langfristige Bereitstellung des bestehenden Lernangebots mindestens in Deutsch und Englisch. Darüber hinaus ist für 2026 der Aufbau eines gruppenweiten Talent Development Netzwerks geplant, um Synergien zu nutzen und die internationalen Gesellschaften der adesso Group bedarfsorientiert zu unterstützen.

Weitere zusätzliche Initiativen im Bereich Aus- und Weiterbildung, um positive Auswirkungen auf die Mitarbeitenden der adesso Group zu erreichen, bestanden im Jahr 2025 aus beispielsweise:

- > der kontinuierlichen Flexibilisierung von Lernangeboten durch Präsenztrainings, Live-Online-Trainings, Self-Learnings und Blended-Learning-Formate,
- > der Bereitstellung eines gruppenweiten Zugangs zur Sprachlernplattform von Learnlight zum selbstständigen Aufbau von Englisch, Deutsch und Spanischkenntnissen,
- > interkulturellen Trainings wie bspw. Deep Dives und Intercultural Awareness Platforms,
- > einer Trainer Information Base zur Orientierung und Möglichkeiten zur Mitgestaltung für Trainer:innen,
- > einem neuen spezifischen Qualifizierungsprogramm, um die fachliche Qualifikation in der Kompetenz Solution Architektur zu stärken.

Für Nachwuchskräfte werden verschiedene Ausbildungsberufe, duale Studiengänge und ein Trainee-Programm angeboten, die den Berufseinsteigenden durch direkte Einbindung in konkrete Projekte einen praxisnahen Start ermöglichen. Zusätzlich hilft die Online-Trainingsreihe „IT-Quereinstieg bei adesso“ Quereinsteiger:innen, sich in der Softwareentwicklung zurechtzufinden. adesso fördert den Führungskräfteaufbau durch zwei Programme. Im „adesso development tandem“ können Mitarbeitende gemeinsam mit ihrer Führungskraft prüfen, ob eine disziplinarische Führungslaufbahn ihrem Zielbild entspricht. Das Programm umfasst verschiedene Module und Experimentierphasen, die eine fundierte Entscheidung ermöglichen. Das „adesso qualified leadership-Programm“ richtet sich an neue Führungskräfte und hilft ihnen, den „adesso-Spirit“ in ihren Führungsalltag zu integrieren und ihren persönlichen Führungsstil zu entwickeln. Auch erfah-

rene Führungskräfte profitieren von neuen Impulsen und praxisnaher Fallarbeit.

Um die wesentliche Chance für adesso im Bereich Weiterbildung der Mitarbeitenden zu nutzen, wurde im Jahr 2025 zum einen das Weiterbildungsportfolio im Bereich KI-Regulatorik und GenAI erweitert. Hierdurch werden Mitarbeitende befähigt, mit veränderten Markt- und Kundenanforderungen umzugehen und neue Technologien verantwortungsvoll und im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben zu nutzen. Zum anderen wurden relevante Lernmaßnahmen identifiziert und entsprechende Angebote zum Aufbau von Future Skills geplant. Diese sollen die Mitarbeitenden auf die sich verändernde Arbeitswelt vorbereiten und den Aufbau von relevanten Kompetenzen unterstützen. Zusätzlich wurde mit Einführung der verpflichtenden Compliance-Trainings zur Nutzung von KI-Tools sowie zu DORA (Digital Operational Resilience Act) die Gewährleistung einheitlicher Standards sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Tools sichergestellt und damit die Stärkung des Vertrauens von Geschäftspartnern unterstützt.

Die Maßnahmen zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen verfolgen allgemeine Ziele. Im Bereich Aus- und Weiterbildung sollen die Lernangebote innerhalb der gesamten adesso Group ausgebaut und um Inhalte zur Künstlichen Intelligenz erweitert, die internationale Zusammenarbeit gefördert sowie die Qualität der Produkte und Dienstleistungen gestärkt werden. Außerdem besteht das Ziel, dass bis Ende 2026 alle neuen Führungskräfte bis einschließlich der Ebene Business Line Lead ein Assessment zur Einschätzung der Führungskompetenz durchlaufen. Im Bereich Diversity wird insbesondere die Ermöglichung inklusiver Arbeitsbedingungen, die Förderung von Vielfalt als Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeitenden sowie die Positionierung als vielfältiger und inklusiver Arbeitgeber verfolgt.

Final wird die Wirksamkeit der Maßnahmen durch bspw. die enge Zusammenarbeit zwischen Corporate Learning Experience und den operativen Funktionen, etablierte Feedbackprozesse zu sämtlichen Weiterbildungsangeboten und einer regelmäßigen Evaluierung der Lernangebote durch ein neues Data Reporting Tool nachverfolgt.

≡ Mehr Informationen zur Einbeziehung von Mitarbeitenden unter Strategie

S1-6: Merkmale der Mitarbeitenden

Die folgende Tabelle zeigt eine Aufschlüsselung der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden der adesso Group, unterteilt nach Geschlecht.

Geschlecht	Zahl der Mitarbeitenden [Personenzahl]		Geschlechteranteil	
	2025	2024	2025	2024
Männlich	8.819	8.183	73 %	74 %
Weiblich	3.199	2.884	27 %	26 %
Divers	4	2	0 %	0 %
Keine Angaben	3	2	0 %	0 %
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	12.025	11.071	100 %	100 %

Die folgende Tabelle enthält eine Aufschlüsselung der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Ländern, in denen adesso mindestens 50 Mitarbeitende hat und die mindestens 10 % der Belegschaft ausmachen. Hierunter fällt im Jahr 2025 nur Deutschland.

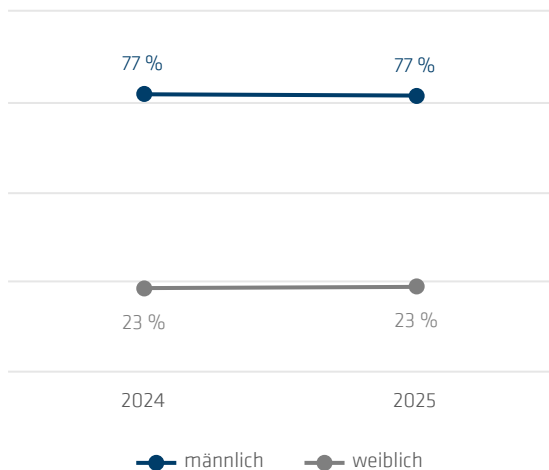
Land	Zahl der Mitarbeitenden [Personenzahl]		Anteil an Gesamtzahl	
	2025	2024	2025	2024
Deutschland	9.506	9.023	79 %	82 %
Andere	2.519	2.048	21 %	18 %

Die folgenden Tabellen veranschaulichen die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

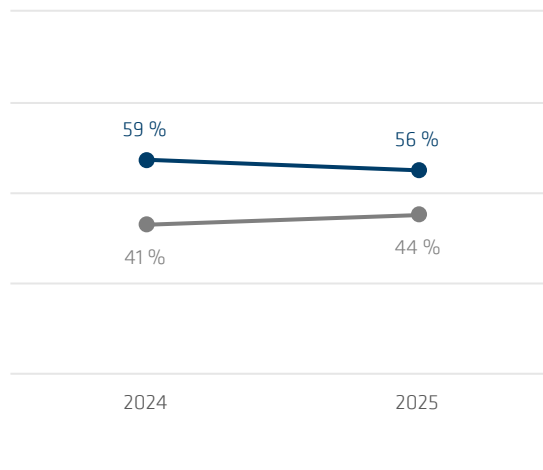
Personenzahl	Jahr	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
Zahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen	2025	8.047	2.843	4	3	10.897
	2024	7.793	2.776	2	2	10.573
Zahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen	2025	772	355	0	0	1.127
	2024	386	105	0	0	491
Zahl der Abrufkräfte	2025	3	3	0	0	6
	2024	3	5	0	0	8

Personenzahl	Jahr	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
Zahl der Vollzeitkräfte	2025	7.737	2.356	0	2	10.095
	2024	7.063	2.115	0	1	9.179
Zahl der Teilzeitkräfte	2025	1.082	843	4	1	1.930
	2024	1.120	769	2	1	1.892

Verteilung der Geschlechter der Vollzeitkräfte



Verteilung der Geschlechter der Teilzeitkräfte



Insgesamt haben 2.014 Mitarbeitende im Jahr 2025 das Unternehmen verlassen. Die adesso-spezifische Fluktuationsquote der adesso SE liegt für diesen Zeitraum bei 8,03 %. Die Turnover Rate der adesso Group betrug 14 %.

Berechnungsmethodik

Die oben angegebenen Daten zu den Merkmalen der Mitarbeitenden der adesso Group beziehen sich auf Daten zum Stichtag 31.12.2025. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden ergibt sich jeweils aus der Aggregation der Personenzahlen der Mitarbeitenden aller Gesellschaften der adesso Group. Zur Berechnung der adesso-spezifischen Fluktuationsquote wurden alle arbeitnehmerseitigen Abgänge von Mitarbeitenden im Jahr 2025 ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden zum Ende des Vorjahres zusätzlich der Zugänge von Mitarbeitenden im Jahr 2025 gesetzt. Hierbei wurden nur feste Mitarbeitende berücksichtigt (keine geringfügig Beschäftigten, Praktikant:innen oder Studierende), um eine Verzerrung des Ergebnisses zu vermeiden. Die Turnover Rate und die Gesamtzahl der Abgänge zählen hingegen alle Mitarbeitenden in die Berechnung mit ein und zählen als Abgänge alle Mitarbeitenden, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausgeschieden sind.

Mitarbeitendenzahlen werden ebenfalls im zusammengefassten Lagebericht der adesso Group im Abschnitt „Lage“ dargestellt. Hierbei kann es zu Differenzen unter einem Prozent kommen, die sich aus unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten und -methodiken ergeben.

S1-7: Merkmale der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft

Die Gesamtanzahl der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft von adesso wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

Kategorie	Personenzahl	
	2025	2024
Externe Arbeitskräfte aus Arbeitnehmerüberlassung	89	70
Selbständige Personen/Freelancer	1.445	1.228
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte	1.534	1.298

Das Kerngeschäft wird größtenteils von festen Mitarbeitenden der adesso Group selbst erbracht, wobei eng mit den verschiedenen Leistungsangeboten und Spezialisierungen der einzelnen Group-Unternehmen zusammengearbeitet wird. Bei zusätzlichem Bedarf wird auf externe Arbeitskräfte aus Arbeitnehmerüberlassungen oder Freelancer zurück-gegriffen, um IT-Dienstleistungen aus einer Hand anbieten zu können. Je nach Bedarf können grundsätzlich Schwankungen in der Zahl der eingesetzten Fremdarbeitskräfte entstehen.

Berechnungsmethodik

Die oben angegebenen Daten zu den Merkmalen der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft der adesso Group beziehen sich auf Daten zum Stichtag 31.12.2025. Die Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte ergibt sich jeweils aus der Aggregation der Personenzahl-

len der Selbständigen sowie der externen Arbeitskräfte aller Gesellschaften der adesso Group. Die Vorjahreszahl wurde aufgrund einer präziseren Erfassung leicht nach oben korrigiert.

S1-9: Kennzahlen zur Diversität

Die folgenden Tabellen zeigen die zahlenmäßige und prozentuale Verteilung der Geschlechter auf der oberen Führungsebene sowie der Mitarbeitenden nach Altersgruppen.

Geschlecht	Zahl der Mitarbeitenden auf der oberen Führungsebene [Personenzahl]		Geschlechteranteil	
	2025	2024	2025	2024
Männlich	178	175	82 %	80 %
Weiblich	38	45	18 %	20 %
Divers	0	0	0 %	0 %
Keine Angaben	0	0	0 %	0 %
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	216	220	100 %	100 %

Altersgruppe	Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen [Personenzahl]		Anteil der Mitarbeitenden	
	2025	2024	2025	2024
unter 30 Jahre	2.801	3.060	23 %	28 %
30-50 Jahre	7.512	6.645	62 %	60 %
über 50 Jahre	1.712	1.366	14 %	12 %
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	12.025	11.071	100 %	100 %

Berechnungsmethodik

Die oben angegebenen Diversitätskennzahlen beziehen sich auf Personenzahlen zum Stichtag 31.12.2025. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in den einzelnen Altersgruppen ergibt sich jeweils aus der Aggregation der Personenzahlen aller Gesellschaften der adesso Group. Die Zahl der Mitarbeitenden nach den jeweiligen Geschlechtern auf der oberen Führungsebene ergibt sich aus Aggregation aller Positionen auf den ersten beiden Ebenen unterhalb des Vorstands innerhalb der Organisationsstruktur der adesso Group.

☰ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich Diversity, Equity & Inclusion in S1-4

S1-10: Angemessene Entlohnung

Alle Mitarbeitenden der adesso Group erhalten eine angemessene Entlohnung im Einklang mit den nationalen Vorschriften der jeweiligen Länder zum gesetzlichen Mindestlohn.

☰ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich Vergütung in S1-4

S1-13: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

In der folgenden Tabelle wird einerseits der Prozentsatz der Mitarbeitenden dargestellt, die im Jahr 2025 an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen (Jahresgesprächen) teilgenommen haben, und andererseits die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitende im Jahr 2025.

Kennzahl	Jahr	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
Anteil an Mitarbeitenden, die an Jahresgesprächen teilgenommen haben	2025	90 %	88 %	86 %	100 %	89 %
	2024	89 %	90 %	100 %	100 %	89 %
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeitende	2025	22	21	34	81	21
	2024	30	32	101	66	30

Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Schulungsstunden im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen, was sich insbesondere auf weniger formale Schulungszeit und höhere Effizienz zurückführen lässt. Mit der Einführung des neuen Learning-Management-Systems im Juni 2025 wurde die Lernlandschaft systematisch modernisiert, klassische Trainingstermine reduziert und Lernangebote gezielt weiterentwickelt. Der Ausbau von „Blended Learning“-Formaten mit höherem Selflearning-Anteil führt zu mehr Flexibilität und kürzeren Trainingseinheiten. Parallel dazu wird im Rahmen der Lernkultur „enjoy your growth“ und durch den Ausbau verschiedener Communities of Practice Wissen zunehmend praxisnah im kollegialen Austausch weitergegeben, insbesondere zu neuen Entwicklungen im Bereich Künstliche Intelligenz.

Berechnungsmethodik

Die Kennzahlen zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung beziehen sich auf Daten über den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an Jahresgesprächen teilgenommen haben, ergibt sich aus der Aggregation der entsprechenden Personenzahlen aller Gesellschaften der adesso Group, dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl im Jahr 2025. Wenn keine direkten Daten erhoben werden konnten, wurden Schätzungen anhand der Vorjahreswerte durchgeführt. Die Berechnung der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitende bestand aus der Aggregation der Schulungsstunden verschiedener Arten von Trainings aller Gesellschaften der adesso Group, dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl im Jahr 2025. Die berücksichtigten Arten von Trainings betreffen intern sowie extern durchgeführte Schulungen, wobei verschiedene Lernformate wie Live-Formate, Self-Learning-Angebote oder Compliance-Schulungen berücksichtigt wurden. Bei der Berechnung wurden in den Fällen Annahmen getroffen, in denen die Zahl der Schulungsstunden nicht erhoben werden konnte.

[≡ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung sowie Karriereentwicklung in S1-4](#)

S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz

In der adesso Group sind 99 % der Mitarbeitenden und 14 % der Fremdarbeitskräfte durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt.

Berechnungsmethodik

Die Kennzahlen für Gesundheitsschutz beziehen sich auf Daten zum 31.12.2025. Bei der Berechnung wurden die Daten aller Gesellschaften der adesso Group aggregiert.

[≡ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich care\[4\]adessi in S1-4](#)

S1-15: Kennzahlen zur familiären Freistellung

In der folgenden Tabelle ist der Prozentsatz der Mitarbeitenden aufgeführt, die Anspruch auf familiäre Freistellung haben, sowie der Prozentsatz der berechtigten Mitarbeitenden, die familiäre Freistellung genommen haben.

Kennzahl	Jahr	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
Anteil an Mitarbeitenden mit Anspruch auf familiäre Freistellung	2025	97 %	97 %	100 %	100 %	97 %
	2024	97 %	98 %	100 %	100 %	98 %
Anteil an anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die familiäre Freistellung genommen haben	2025	5 %	10 %	– %	– %	6 %
	2024	5 %	9 %	– %	– %	6 %

Berechnungsmethodik

Die Kennzahlen zur familiären Freistellung beziehen sich auf Daten über den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. Der Prozentsatz der Mitarbeitenden mit Anspruch auf familiäre Freistellung ergibt sich aus der Aggregation der durchschnittlichen anspruchsberechtigten Personenzahlen aller Gesellschaften der adesso Group im Jahr 2025, dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl im Jahr 2025. Dabei wurden im Zähler alle Mitarbeitenden berücksichtigt, für die Regelungen oder Verträge gelten, in denen Ansprüche auf familiäre Freistellung enthalten sind. Zur Berechnung des Prozentsatzes der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die familiäre Freistellung genommen haben, wurden die Personenzahlen der entsprechenden Mitarbeitenden im Jahr 2025 aller Gesellschaften der adesso Group aggregiert und durch die zuvor berechnete Zahl der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden dividiert.

[≡ Mehr Informationen zu Maßnahmen im Bereich care\[4\]adessi in S1-4](#)

S1-17: Vorfälle von Diskriminierung und Beschwerden

Im Jahr 2025 gab es keine gemeldeten Fälle von Menschenrechtsverletzungen, die über Kanäle für die Mitarbeitenden und Fremdarbeitskräfte sowie gegebenenfalls über nationale Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden. Dementsprechend gab es keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen. Darüber hinaus werden Groupweit einheitliche Prozesse für den Umgang mit Beschwerden bezüglich Diskriminierung und arbeitsbezogenen Rechten eingeführt, um die Vergleichbarkeit und Qualität der Daten zu verbessern.

[☰ Mehr Informationen zum Hinweisgebersystem in G1-1](#)

S4: Verbraucher und Endnutzer

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit informationsbezogenen Auswirkungen für Verbraucher und Endnutzer identifiziert. In diesem Kapitel werden Strategie, Richtlinien und Maßnahmen von adesso zum Umgang mit diesen IROs näher erläutert.

Nachhaltigkeitsaspekt	Wesentlichkeit der Auswirkungen		Finanzielle Wesentlichkeit	
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	Negativ, potenziell	Datenschutz bei Kundendaten	Risiko & Chance	IT-Sicherheit Endverbrauchende
		IT-Sicherheit – Cloud	Risiko	IT-Sicherheit Bankensektor
		Datenschutz – eigene Software		

≡ Vollständige Beschreibung der Auswirkungen, Risiken und Chancen unter den allgemeinen Angaben

SBM-2: Interessen und Ansichten der Stakeholder

Die adesso Group schützt ihre Endnutzenden, Mitarbeitenden und Kunden durch die Einhaltung rechtlicher Regelungen, wie z.B. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Sozialgesetzbuchs und anderer gesetzlicher Anforderungen. Dafür gibt es interne Richtlinien, Vorgaben und Schulungen.

≡ Mehr Informationen zur Einbeziehung von Interessen und Ansichten der Stakeholder unter Strategie

SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Aufgrund der von der adesso SE bereitgestellten Dienstleistungen rund um Softwareentwicklung und Software as a Service bestehen die oben genannten Risiken für die Endverbrauchenden. Die Daten der Endverbrauchenden liegen in der Regel beim Endkunden selbst. Es gibt Ausnahmen, welche im Geschäftsmodell berücksichtigt sind. Zur Vermeidung und Verminderung von Risiken werden Maßnahmen wie z.B. Leitlinien, Richtlinien, Konzepte, technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) sowie Schulungen implementiert und kontinuierlich bewertet. Um Risiken abzufangen, wird Risikovermeidung durch Richtlinien, Maßnahmen und Schulungen kontinuierlich berücksichtigt. Dies eröffnet die Chance, anhand von Zertifizierungen und ausgebildeten Mitarbeitenden einen Marktvorteil im Softwaregeschäft zu haben und das Vertrauen der Stakeholder zu gewinnen. Datenschutz und Informationssicherheit sind wesentliche Aspekte, die in die Bewertung von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchenden und Endnutzenden einfließen müssen.

adesso definiert alle wahrscheinlich von wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette betroffenen Stakeholder in folgende drei Arten:

- > Mitarbeitende der adesso Group
- > Mitarbeitende von Geschäftspartnern (Kunden, Technologiepartner, Dienstleister und Lieferanten)
- > Endnutzende der von adesso (mit-)entwickelten Softwarelösungen

Diese Stakeholder sind Verbrauchende oder Endnutzende von Dienstleistungen, die sich möglicherweise negativ auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten auswirken. Es handelt sich nicht um Verbrauchende und Endnutzende:

- > von Produkten, die von Natur aus schädlich für Menschen sind oder Risiken für chronische Krankheiten erhöhen,
- > die auf Informationen zur sicheren Nutzung angewiesen sind oder
- > die besonders anfällig sind für Auswirkungen auf Gesundheit, Privatsphäre oder von Verkaufsstrategien.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat adesso bestimmte Arten von Verbrauchenden und/oder Endnutzenden identifiziert, die möglicherweise negativ betroffen sein könnten. In dieser Hinsicht liegt ein Verständnis dafür vor, dass bei bestimmten Produkten und Dienstleistungen Verbrauchende oder Endnutzende einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sein könnten, insbesondere bei Nutzung neuer Technologien durch besonders Schutzbedürftige wie bspw. Kinder. In solchen Fällen werden z.B. Datenschutzfolgenabschätzung bzw. Risikobetrachtungen vorgenommen. Die wesentlichen Auswirkungen, die durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden, können im Zusammenhang mit individuellen Vorfällen auftreten. In solchen Fällen erfolgt eine Risikobewertung individuell zur Verarbeitung und Anwendung.

S4-1, MDR-P: Richtlinien

Im Rahmen des Informationssicherheits- und Datenschutzmanagements existieren diverse Richtlinien, die sämtliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die Stakeholder abdecken. Die Verantwortung für das Informationssicherheits- und Datenschutzmanagement liegt auf oberster Ebene im Vorstand. Das Datenschutzmanagement der adesso Group sichert die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität personenbezogener Daten in der gesamten Wertschöpfungskette. Grundlage ist das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das durch effektiven Datenschutz und Transparenz gewährleistet wird. Die adesso Group verpflichtet sich zur Einhaltung nationaler und internationaler Datenschutzvorschriften und stellt ein angemessenes Datenschutzniveau für grenzüberschreitenden Datenverkehr gemäß der DSGVO und nationaler Gesetze sicher, auch in Ländern ohne entsprechendes Datenschutzrecht. Die adesso Group sieht Informationstechnologie als essenziellen Bestandteil ihres Kerngeschäfts und betrachtet Informationssicherheit als einen wichtigen Qualitätsfaktor bei der Datenverarbeitung. Das Informationssicherheitsmanagement nach ISO 27001 hat zum Ziel, alle verarbeiteten Daten und IT-Systeme in allen Bereichen der gesamten Wertschöpfungskette gemäß den Schutzzielen Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität zu sichern, um ein angemessenes Sicherheitsniveau zu gewährleisten.

adesso hat mit dem Code of Conduct und dem Supplier Code eine Menschenrechtspolitik etabliert, die unter anderem für Verbrauchende und Endnutzende relevante Verpflichtungen von der adesso Group und ihren Geschäftspartnern beschreibt sowie die Einhaltung der UN-Leitprinzipien, der ILO-Erklärung und der OECD-Leitsätze festlegt. Der Code of Conduct und der Supplier Code wurden auf der adesso Group Webseite veröffentlicht und werden regelmäßig unter Berücksichtigung von Rückmeldungen der Stakeholder auf Vollständigkeit und Korrektheit geprüft. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden keine Fälle von Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien, der ILO-Erklärung und der OECD-Leitsätze gemeldet, an denen Verbrauchende oder Endnutzende beteiligt sind.

S4-2, S4-3: Prozesse

Die Perspektiven der Verbrauchenden und Endnutzenden werden bei Entscheidungen oder Aktivitäten zur Bewältigung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen berücksichtigt. Es gibt sowohl im Datenschutz als auch in der Informationssicherheit Prozesse zu Meldewegen. Zusätzlich dient das digitale Hinweisgebersystem als weiteres Kommunikationsmittel. adesso legt außerdem großen Wert auf konstruktive Diskussionen sowie reges Austauschen von Informationen und ermuntert durch aktive Aufrufe in sozialen Medien zu Meinungsäußerungen und Diskussionen. Ansprüche und Meinungen zu für adesso wichtigen Fokusthemen werden durch gezielte Umfragen eingeholt. Im Projektkontext sind Kommunikationsmatrixen definiert, die vertraglich festgelegt sind. Hierdurch wird eine kontinuierliche und direkte Kommunikation mit den Verbrauchenden und Endnutzenden

ermöglicht. Die operative Verantwortung für die Einbeziehung sowie dafür, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen, tragen leitende Funktionen wie z. B. Delivery Manager, Projektleitung, Maitre.

Ein allgemeines Verfahren zu Abhilfemaßnahmen stellt sicher, dass adesso bei negativen Auswirkungen auf Verbrauchende oder Endnutzende schnell und effektiv reagiert, um die Auswirkungen zu minimieren. Dabei werden zunächst Vorfälle detailliert analysiert, eine Folgenabschätzung getroffen und notwendige Maßnahmen zur Behebung oder Abmilderung ergriffen. Zudem werden Vorfälle umgehend an betroffene Personen und gegebenenfalls die zuständige Aufsichtsbehörde gemeldet. Diese negativen Auswirkungen werden kontinuierlich im Rahmen der Managementsysteme evaluiert und überwacht. Die oben genannten Kanäle zur Einbindung von Verbrauchenden und Endnutzenden können auch zur Äußerung von Bedenken genutzt werden. Insbesondere das digitale Hinweisgebersystem bietet hierbei eine Möglichkeit, Bedenken anonym zu äußern, wobei das Hosting durch Dritte erfolgt. adesso unterstützt die Verfügbarkeit solcher Kanäle durch die Integration im Supplier Code für die vorgelagerte Wertschöpfungskette sowie die Wahrnehmung ähnlicher Anforderungen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die beschriebenen Prozesse sind grundsätzlich auf verschiedene Stakeholder über Kunden und Endnutzende hinaus ausgelegt und können von diesen genutzt werden.

[≡ Mehr Informationen zum Hinweisgebersystem in G1-1](#)

S4-4, S4-5, MDR-A, MDR-T: Maßnahmen und Ziele

adesso adressiert potenzielle negative Auswirkungen auf Verbrauchende und Endnutzende proaktiv und verhindert diese durch das oben beschriebene Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement. Im Berichtszeitraum sind keine tatsächlichen wesentlichen Auswirkungen auf Verbrauchende und Endnutzende aufgetreten, wodurch keine Abhilfemaßnahmen notwendig waren. Dementsprechend lagen den Datenschutzbeauftragten und dem Chief Information Security Officer keine gemeldeten schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle im Zusammenhang mit den Verbrauchenden oder Endnutzenden vor. adesso hat keine globalen, quantitativen Ziele im Hinblick auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezüglich Verbrauchenden und Endnutzenden definiert.

G1: Unternehmensführung	42
GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane	42
IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse	42
G1-1, MDR-P, MDR-A, MDR-T: Verhaltensrichtlinien und Unternehmenskultur	42

Governance

G1: Unternehmensführung

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die folgende wesentliche Chance im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur identifiziert. In diesem Kapitel werden Richtlinien und Maßnahmen von adesso zum Umgang mit dieser Chance näher erläutert.

Nachhaltigkeitsaspekt	Wesentlichkeit der Auswirkungen	Finanzielle Wesentlichkeit	
Unternehmenskultur	Keine wesentliche Auswirkungen	Chance	Humankapital

≡ [Vollständige Beschreibung der Auswirkungen, Risiken und Chancen unter den allgemeinen Angaben](#)

GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

≡ [Mehr Informationen zur Rolle von Vorstand und Aufsichtsrat unter den allgemeinen Angaben](#)

IRO-1: Angaben zur Wesentlichkeitsanalyse

≡ [Mehr Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse unter den allgemeinen Angaben](#)

G1-1, MDR-P, MDR-A, MDR-T: Verhaltensrichtlinien und Unternehmenskultur

Hochqualifizierte Mitarbeitende zu finden, die ihren Job verantwortungsvoll wahrnehmen, wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger. Eine Unternehmenskultur, in der sich Mitarbeitende wohlfühlen und sich weiterentwickeln können, ist entscheidend für die nachhaltige Entwicklung von adesso. Zufriedenheit im Job ist ein Indikator für Kundenzufriedenheit. 2023 hat adesso den „adesso Culture Code“ schriftlich festgehalten, der vier Werte beschreibt: We are ONEadesso, we are hands-on, we are straightforward, we are open-minded. Klare Prozesse und transparente Laufbahnstufenmodelle sowie Aus- und Weiterbildungsprogramme fördern die Mitarbeitenden gezielt.

adesso etabliert, entwickelt und fördert die Unternehmenskultur im Rahmen der Unternehmensgrundsätze und des daraus resultierenden Wertekonzepts. Diese werden im konzernweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct) zusammengefasst. Die Werte beziehen sich auf Zusammenarbeit, Integrität, Compliance und Managementsysteme sowie den Schutz der Mitarbeitenden und Geschäftspartner. Auf der Basis des Verhaltenskodex wird verantwortungsvolles Handeln in die täglichen Geschäftsaktivitäten von adesso und der nachgelagerten Wertschöpfungskette integriert. Zu diesem Zweck gibt es für alle Mitarbeitenden eine verpflichtende Schulung, die alle zwei Jahre wiederholt wird und die Themen des Code of Conducts, einschließlich Korruption und Bestechung, beinhaltet. Ein automatischer Eskalationsprozess stellt sicher, dass die Mitarbeitenden an der Schulung teilnehmen.

Der Supplier Code von adesso definiert Mindeststandards und -anforderungen zu Compliance und ökologischer, sozialer sowie ethischer Verantwortung. In der Zusammenarbeit mit Lieferanten wird durch den Supplier Code unter anderem darauf geachtet, dass der Lebensraum für Tiere erhalten wird.

adesso erwartet, dass Lieferanten diese grundsätzlichen Anforderungen erfüllen und die Einhaltung auch bei ihren eigenen Unterauftragnehmern und Lieferanten sicherstellen.

Der Code of Conduct und der Supplier Code sind auf der Website der adesso Group einsehbar. Diese werden inklusive der Schulung zum Code of Conduct jährlich überprüft und bei Bedarf unter Berücksichtigung interner und externer Anforderungen angepasst. Die Freigabe des Code of Conduct und des Supplier Code erfolgt durch den Vorstand. Darüber hinaus fungiert ein Mitglied des Vorstands als Compliance-Beauftragter und ergreift Maßnahmen, um Compliance-Risiken entgegenzuwirken.

[🌐 Code of Conduct auf der Webseite](#)

[🌐 Supplier Code auf der Webseite](#)

adesso hat Mechanismen zur Identifizierung, Meldung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidrigen Verhaltens oder eines Verhaltens, das dem Verhaltenskodex oder ähnlichen internen Regeln zuwiderläuft, in Form eines digitalen Hinweisgebersystems eingerichtet. Damit bietet adesso allen Mitarbeitenden der adesso Group, den Geschäftspartnern wie Kunden, Lieferanten und Dienstleistern sowie sonstigen Dritten die Möglichkeit, Meldungen über Verstöße gegen Gesetze, Lieferketten-Vorgaben, den Verhaltenskodex oder Richtlinien anonym abzugeben. Gemeldete Verstöße werden umfassend analysiert, aufgeklärt und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Prävention gegen zukünftige Verstöße implementiert.

[🌐 Hinweisgebersystem auf der Webseite](#)

Das Hinweisgebersystem wird durch ein Team betreut, das internen und externen Stakeholdern für Fragen zur Verfügung steht. Zusätzlich gibt es im Falle von Zuwiderhandlungen gegen Grundsätze des Kapitels „Zusammenarbeit“ folgende Anlaufstellen für Betroffene:

- > die direkte Führungskraft und andere Personen mit Leitungs- und Betreuungsfunktion
- > zuständige Personalreferentin bzw. zuständiger Personalreferent
- > die Gleichstellungsbeauftragte

adesso schützt Hinweisgebende über das digitale Hinweisgebersystem sowie die internen Meldekanäle. Das digitale Hinweisgebersystem ist zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen so ausgestaltet, dass zum einen die Möglichkeit gegeben wird, Vorfälle anonym zu melden und zum anderen die Rückverfolgung seitens adesso durch externes Hosting verhindert wird. Die Beschreibung des digitalen Hinweisgebersystems steht allen Mitarbeitenden als Information im Intranet zur Verfügung. Zudem schützt adesso alle Mitarbeitenden vor nachteiliger Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen bei regelkonformem Verhalten oder der Meldung solcher Vorfälle in gutem Glauben über alle Meldekanäle. Alle Ansprechpersonen, die Meldungen über interne Kanäle erhalten können, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und werden diesbezüglich gesondert geschult. Es ist in jedem Fall sichergestellt, dass der Beratung suchenden oder Beschwerde führenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Grundsätzlich gilt, dass die Wünsche der Betroffenen bei der Planung des weiteren Vorgehens in geeigneter Weise berücksichtigt werden. Ergänzend können sich Mitarbeitende auch an die Persons of Trust der internationalen Arbeitnehmervertretung wenden, die als unabhängige Vermittlerinnen und Vermittler beratend unterstützen, jedoch keinen offiziellen Meldekanal darstellen.

≡ [Mehr Informationen zu Vorfällen von Diskriminierung und Beschwerden in S1-17](#)

Gemeldete Hinweise und Verstöße, u.a. im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, werden zeitnah, unabhängig und objektiv analysiert, aufgeklärt und bei Bedarf Maßnahmen zur Prävention zukünftiger Verstöße implementiert.

adesso hat bislang noch keine Ziele bezüglich der Unternehmensführung formuliert. Sollte es zu einer Meldung von Verstößen gegen die Unternehmensgrundsätze kommen, wird adesso darauf situationsbezogen reagieren.

adesso SE

Adessoplatz 1
44269 Dortmund
T +49 231 7000-7000
F +49 231 7000-1000
csr@adesso.de
www.adesso-group.de
www.adesso.de

Bildnachweis

Titel: Adobe Stock;
2/3/6: Adobe Stock.