

**VERANTWORTUNGSBEWUSST.
ZUKUNFTSORIENTIERT.
ENGAGIERT.**

Nachhaltigkeitsbericht der adesso SE für das Jahr 2019
www.adesso-group.de

INHALT

Vorwort

1. Strategie

1.1 Wachstum mit Verantwortung

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2.1 Das sind die „adesso“

2.2 Arbeitgeber mit langfristiger Perspektive

2.3 Unternehmenskultur mit besonderen Benefits

2.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

3. Kunden

3.1 Von der ersten Vision bis zum laufenden Geschäft

3.2 Wissen, was der Kunde will, und ihn langfristig binden

4. Umwelt

4.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

4.2 Ökologisches Profil

4.3 Klimarelevante Emissionen

5. Managementsysteme

5.1 Qualitätsmanagement

5.2 Umweltmanagement

5.3 Informationssicherheitsmanagement

5.4 Datenschutzmanagement

6. Unternehmensführung

6.1 Wirtschaftliches Wachstum durch Portfoliostärkung, Internationalisierung und Innovationen

6.2 Stakeholder Management

6.3 Verantwortung und Compliance

7. Ergänzungen

Unternehmensname

adesso SE

Berichtsjahr

2019

Berichtsstandard

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

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 Mitarbeitenden, einer umfangreichen Technologiekompetenz und erprobten Methoden bei der Umsetzung von Softwareprojekten. Das Ergebnis sind überlegene IT-Lösungen, mit denen Unternehmen wettbewerbsfähiger werden.

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die adesso Group agiert als innovatives und schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem dynamischen Umfeld. Unsere über 4.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interagieren jeden Tag untereinander, mit unseren Kunden und mit der Gesellschaft. In diesem komplexen und sich stetig ändernden Umfeld ist es besonders wichtig, gemeinsame Werte zu verfolgen und Ankerpunkte für den Umgang miteinander, mit Daten und mit unseren Ressourcen zu setzen.

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

Besonders möchten wir für das Jahr 2019 drei Entwicklungen hervorheben, auf die wir stolz zurückblicken: adesso ist seit November 2019 europäische Aktiengesellschaft. Mit der neuen Rechtsform unterstreichen wir unsere internationale Ausrichtung und haben gleichzeitig im Rahmen der Umwandlung ein europäisches Mitarbeiterforum etabliert. Apropos international: Wir konnten in unseren 2018 neu gegründeten Landesgesellschaften Spanien und Bulgarien schnell durchstarten und unser Geschäft etablieren, so dass wir mit weiteren Landesgesellschaften in den Niederlanden und in Ungarn unsere Fühler 2019 weiter in Richtung Europäisierung ausgestreckt haben. 2019 fiel außerdem der Startschuss für ein wichtiges Ziel: Die Initiative family@adesso soll unser Unternehmen noch familienfreundlicher machen, damit Mitarbeitende berufliche Perspektiven besser mit privaten Interessen vereinbaren können. Deshalb haben wir im Laufe des Jahres einige familien- und kinderfreundliche Angebote entwickelt und freuen uns darüber, dass die Mitarbeitenden diese so gut annehmen.

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.



M. Kenfenheuer
Michael Kenfenheuer



D. Pothen
Dirk Pothen



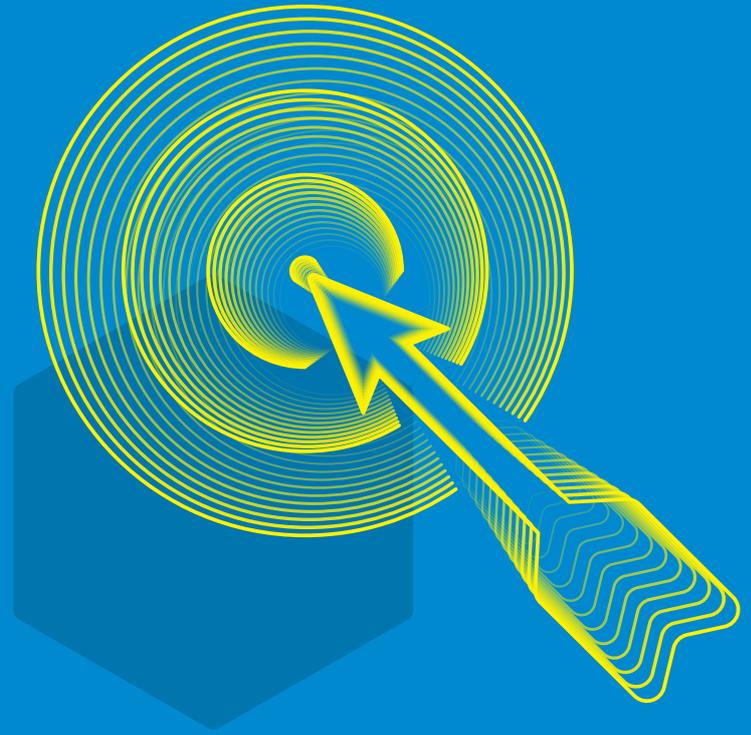
Andreas Prenneis
Andreas Prenneis



S. Riedel
Stefan Riedel



J. Schroeder
Jörg Schroeder



STRATEGIE

Die Informationstechnologie ist ein schnelllebiges Geschäftsfeld, das durch rasante Weiterentwicklung von Technologien und damit von Geschäftsprozessen und Lösungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Deshalb ist es für uns unerlässlich, sämtliche geschäftsrelevante Ressourcen verantwortungsvoll und zielführend einzusetzen, um eine nachhaltige Wertschöpfungskette abzubilden und im Wettbewerb den entscheidenden Schritt voraus zu sein.

Mitarbeiter langfristig binden

Unsere wichtigsten Ressourcen sind die **eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und das Know-how, das sie mitbringen und weiter aufbauen. Um unser Geschäft nachhaltig weiterzuentwickeln, richten wir deshalb besonderes Augenmerk auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung. Dazu zählen wir unter anderem wirkungsvolle Recruiting-Maßnahmen und langfristige Personalentwicklungsstrategien. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden **langfristig** bei uns bleiben. Deshalb investieren wir viel in **Schulungen, Zertifizierungen und Weiterbildungen** und haben dafür verschiedene Programme entwickelt. Unsere Vielzahl an Schulungen, die adesso-internen Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsreihen sprechen hier für sich.

Kundenbedürfnisse nachhaltig erfüllen

Unser Credo: „Erfolgreiches Geschäft entsteht durch innovative Ideen, zukunftsfähige Technologien und passgenaue IT-Strategien, die Unternehmen optimal bei ihren individuellen Herausforderungen unterstützen.“

Wir positionieren uns als Premium-IT-Dienstleister für Beratung und Softwareentwicklung bei branchenspezifischen Geschäftsprozessen und sorgen bei unseren Kunden herstellerunabhängig für die optimale Unterstützung der Geschäftsentwicklung durch den Einsatz effizienter IT-Anwendungen. Was das konkret bedeutet? Wir möchten, dass unsere Kunden effizienter und kostengünstiger arbeiten können und dass sie den entscheidenden Wettbewerbsvorteil durch zukunftsfähige Lösungen haben. Das heißt, durch unseren Einsatz können unsere Kunden nachhaltig agieren und das eigene Geschäftsfeld für sich und ihre Kunden optimieren. Diese Aspekte sind unser Garant für **langfristige Kundenbeziehungen**, aus denen wir Sicherheit schöpfen, um selbst nachhaltig handeln zu können. In der adesso Group verstehen wir unseren Auftrag als Chance, die Prozesse unserer Kunden wirtschaftlich zu gestalten und während unserer Projekte ebenso ressourcenschonend zu arbeiten. Das ist für uns eine **nachhaltige Wirtschaftstätigkeit**.





Sorgfältiger Umgang mit ökologischen Ressourcen

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst und arbeiten gemeinsam daran, direkte und indirekte negative Umweltauswirkungen stetig zu reduzieren und so den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu minimieren. Um dies zu erreichen, haben wir die gesamten Prozesse innerhalb unserer Dienstleistungen mit ihren jeweiligen Umweltaspekten im Blick.

Ein wesentlicher Punkt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist es, den **Energieverbrauch an unseren Standorten zu optimieren und gleichzeitig die Reisetätigkeiten unserer Mitarbeitenden zu verringern**. Der Einsatz unserer Mitarbeitenden in Kundenprojekten ist überwiegend mit Reisetätigkeiten verbunden, sofern nicht Lösungen „inhouse“ bei adesso erarbeitet werden können. Wir bauen unser Geschäftsstellennetz deutschland- und europaweit kontinuierlich aus, so dass die Mitarbeitenden heimat- und kundennah eingesetzt werden können. 2019 sind allein europaweit sieben neue Standorte hinzugekommen. Damit verfügt die adesso Group 2019 über weltweit 38 Standorte.

Bei unvermeidlichen Reisetätigkeiten sind wir bestrebt, diese durch entsprechende Steuerungsmaßnahmen im Fuhrpark sowie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel umweltfreundlicher zu gestalten.

Verantwortung ist unsere Verpflichtung

Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir nicht zuletzt gegenüber unseren **Anteilseignern** verpflichtet, unser Geschäft nachhaltig positiv weiterzuentwickeln. Dass wir uns dabei an die relevante Gesetzgebung halten und sowohl **moralische als auch ethische Normen** berücksichtigen, versteht sich von selbst. Wir entsprechen dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und handeln überwiegend auf Basis der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex im Sinne einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung, die international und national anerkannte Standards aufgreift.

Dabei verfolgen wir eine **definierte und erprobte Wachstumsstrategie**, die auf strategischen Leitlinien basiert, an denen sich das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden orientiert und die die Basis für wesentliche Weichenstellungen sind. Schneller als der Markt zu wachsen und auf internationaler Ebene weiter Fuß zu fassen, sind zentrale Eckpfeiler unserer Unternehmensführung.

Daneben ist es uns wichtig, unserer **Gesellschaftsverantwortung** als wachsendes Wirtschaftsunternehmen nachzukommen. Daher verpflichten wir uns durch regelmäßiges Sponsoring oder Spenden sowie die Teilnahme an gemeinnützigen Aktionen und Projekten dazu, einen Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten.

1.1 | Wachstum mit Verantwortung

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

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine offene Unternehmenskultur

Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die ihren Job verantwortungsvoll wahrnehmen, die Mitdenker und Gestalter sind und die sich sowohl für ihre Aufgaben als auch für uns als Arbeitgeber begeistern, wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger. Umso wichtiger ist es für unsere nachhaltige Unternehmens- und Geschäftsentwicklung, eine Unternehmenskultur zu leben, in der sich die Mitarbeitenden **wohl fühlen und sich persönlich weiterentwickeln** können. Nur so können wir die Grundlage für eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an adesso schaffen.

Zufriedenheit im Job ist für uns ein Indikator für Kundenzufriedenheit. Denn wer seine Arbeit gern macht, macht sie für gewöhnlich gut und kann die Werte des Unternehmens positiv nach außen leben. Deshalb fördern wir unsere Unternehmenskultur an allen Ecken und Enden, angefangen bei den **Welcome Days** für neue Kolleginnen und Kollegen über regelmäßige gemeinsame fachliche Meetings oder Freizeitevents und Teambuilding-Maßnahmen bis hin zu

einem Umfeld mit offenen Türen, flachen Hierarchien und gelebten Führungsgrundsätzen. Wir legen großen Wert auf eine kollegiale, entspannte und von Gemeinschaftsgefühl geprägte Atmosphäre, in der offener Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung zum Selbstverständnis gehören.

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



Die adesso SE zählt regelmäßig zu den besten Arbeitgebern Deutschlands, dies wurde inzwischen mehrfach von unabhängiger Stelle bestätigt. So haben wir bislang sieben Mal am Wettbewerb „Great Place to Work“ teil-

genommen. In den Jahren 2016 und 2018 konnten wir als Großunternehmen die Auszeichnung als **besten Arbeitgeber in der ITK** gewinnen. Für die Prämierung in 2020 haben wir 2019 ebenfalls teilgenommen. Die Auszeichnung beruht auf einer anonymen Mitarbeiterbefragung zu zentralen Arbeitsplatzthemen wie Führung, Zusammenarbeit, Anerkennung, Bezahlung, berufliche Entwicklung und Gesundheit. Bewertet werden auch unternehmensspezifische Maßnahmen der Personal- und Führungsarbeit. Besonders stolz sind wir darauf, dass wir unsere Ergebnisse mit jeder Teilnahme verbessern konnten, obwohl wir gerade in den letzten drei Jahren ein hohes Wachstum an Mitarbeitenden zu verzeichnen hatten. Die regelmäßige Teilnahme an dem Wettbewerb und das Benchmarking insbesondere im Hinblick auf den Branchenschwerpunkt „ITK“ verstehen wir als nachhaltiges Instrument zur Überprüfung unserer Unternehmenskultur.

Den Kunden verstehen und mit Qualität antworten

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

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



Wir sind von der Qualität unserer Arbeitsergebnisse überzeugt, sodass wir für Softwareentwicklungsprojekte auf werkvertraglicher Basis zum Festpreis ein **Qualitätsversprechen** geben, indem wir auch nach Ablauf der Gewährleistungsfrist Mängel an der von uns entwickelten Software innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren nach Abnahme beheben werden.

Wir haben zahlreiche Prozesse und Richtlinien erarbeitet, um die erwartete Qualität in unserer Geschäftstätigkeit und unseren Dienstleistungsangeboten zu gewährleisten. Über unsere **Managementsysteme in den Bereichen Qualität, Umwelt und Informationssicherheit** stellen wir sicher, dass wir die gesetzten Standards erfüllen und weiterentwickeln.

„Auch nach Ablauf der Gewährleistungsfrist beheben wir Mängel an der von uns entwickelten Software innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren nach Abnahme.“



Wir wollen
doppelt so schnell
wie der Markt
wachsen.

Mittelbarer Umweltschutz

Unser Geschäft ist darauf ausgerichtet, verfügbare Ressourcen besonders effizient zur Unterstützung der Kerngeschäftsprozesse unserer Kunden einzusetzen. Die Reduktion von Medienbrüchen sorgt beispielsweise mittels durchgängiger Digitalisierung für eine Reduktion papierbasierter Kommunikation. Durch den Einsatz modernster Technologien und einer schlanken Softwarearchitektur kann überdies die Verringerung der Rechenleistung und damit letztlich auch der Energiekosten erzielt werden. Wir tragen dazu bei, dass insbesondere der **Energieverbrauch gesenkt oder die Logistik verbessert** werden können, und leisten insofern einen mittelbaren Beitrag zum Umweltschutz.

Unternehmensintern haben wir uns anspruchsvolle Ziele im Hinblick auf die Nutzung nachhaltiger Produkte gesetzt und fokussieren uns darüber hinaus auf eine weitere Reduzierung des Energieverbrauchs sowie von klimarelevanten Emissionen.

Ein Wachstumsunternehmen mit erhöhtem internationalem Fokus

Für uns als börsennotiertes Unternehmen spielt der Punkt Wirtschaftlichkeit eine besondere Rolle. In unserer Equity Story haben wir strategische Grundprinzipien und Stoßrichtungen festgelegt, die unsere **erfolgreiche Weiterentwicklung** antreiben und für unsere Anteilseigner langfristige Sicherheit und Wertsteigerung garantieren. Dazu gehört, dass wir uns als Wachstumsunternehmen definieren, das organisch mindestens doppelt so schnell wie der Markt wachsen möchte und dabei eine über dem Marktniveau liegende operative Marge erzielt.

Weitere strategische Stoßrichtungen:

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

Passend zu diesen strategischen Eckpfeilern haben wir 2019 durch folgende Maßnahmen die Basis für ein **erfolgreiches Geschäftsjahr** gelegt:

- > Konsequenterweise haben wir unsere **Internationalisierungsstrategie** durch die Gründung neuer Landesgesellschaften verfolgt und innerhalb unserer Landes- und Tochtergesellschaften unser Geschäftsstellennetz erweitert.
- > Strategische Akquisitionen bzw. Geschäftsübernahmen im Banking- und Health-Bereich, der gezielte Aufbau zukunftsträchtiger Bereiche sowie die **Schaffung neuer Strukturen im Vertrieb** durch die Etablierung eines Chief Sales Officer haben uns in die Lage versetzt, unser Portfolio gewinnbringend zu erweitern, weitere Branchen zu erschließen und den Auf- bzw. Ausbau bedeutender Kunden-Accounts strategisch voranzutreiben.

Bereits in den letzten Geschäftsjahren konnten wir bei hohen organischen Wachstumsraten jeweils **Umsatzhöchstwerte** erzielen und unser operatives Ergebnis steigern. Für das Geschäftsjahr 2019 ist uns das erneut gelungen:

Umsatz	449,7 Mio. €
EBITDA	48,1 Mio. €
Köpfe	4.438
FTE	4.033

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

Unsere Wachstums- und Ergebnisorientierung steht in Einklang mit unserer Unternehmenskultur und toleriert keine Verletzung von Menschenrechten oder eine ungesetzliche Vorteilsnahme.

**2019:
Höchstwerte bei
Umsatz und
operativem
Ergebnis**



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

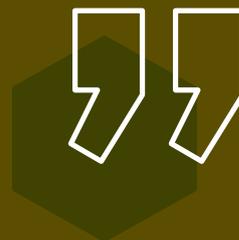
Wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uns als **attraktiven Arbeitgeber** wahrnehmen, der die richtigen Perspektiven für eine langfristige Bindung ans Unternehmen aufzeigt.





Das waren 2019 unter anderem unsere diesbezüglichen Ziele:

- > Wir wollten 2019 erneut an der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ teilnehmen und unsere Top-Platzierung aus 2018, Platz 1 in der Kategorie „Bester Arbeitgeber in der ITK“, verteidigen. In den übergeordneten Kategorien Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist war es das Ziel, uns noch weiter zu verbessern. Das Ergebnis des Arbeitgeberwettbewerbs steht zum Ende des Berichtszeitraums noch aus, allerdings weisen erste Befragungsergebnisse im Dezember 2019 darauf hin, dass wir bei der Prämierung 2020 wieder in einem vorderen Bereich landen werden. *Unser Ziel für 2020 ist es daher, die Ergebnisse der Befragung mit unseren Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden und zur Wahrung der Unternehmenskultur zusammenzubringen, um die Personalentwicklung noch zielgerichteter darauf abzustimmen.*
- > Beibehaltung einer **Fluktuation von unter 10 Prozent**, die unterhalb der branchenüblichen Quote von über 14 Prozent liegt. Dieses Ziel konnte 2018 mit einer Quote von leicht über 10 Prozent nicht erreicht werden. *Für 2019 strebten wir an, eine Fluktuationsrate von unter 10 Prozent zu erreichen. Das hat geklappt und wir geben dieses Ziel erneut für 2020 aus.*
- > Im Punkt Weiterbildung war es unser Ziel, 2019 das **Schulungsangebot im Bereich eLearning** deutlich auszuweiten und vermehrt eigene Ausbildungsreihen zu aktuellen IT-Trends zu integrieren. Auch dieses Ziel haben wir erreicht. Wir konnten neue Lernpfade z. B. für IT-Quereinsteigerinnen und -Quereinsteiger etablieren und zu vielen Schulungen auch reine Online-Formate bzw. Blended-Learning-Alternativen etablieren.

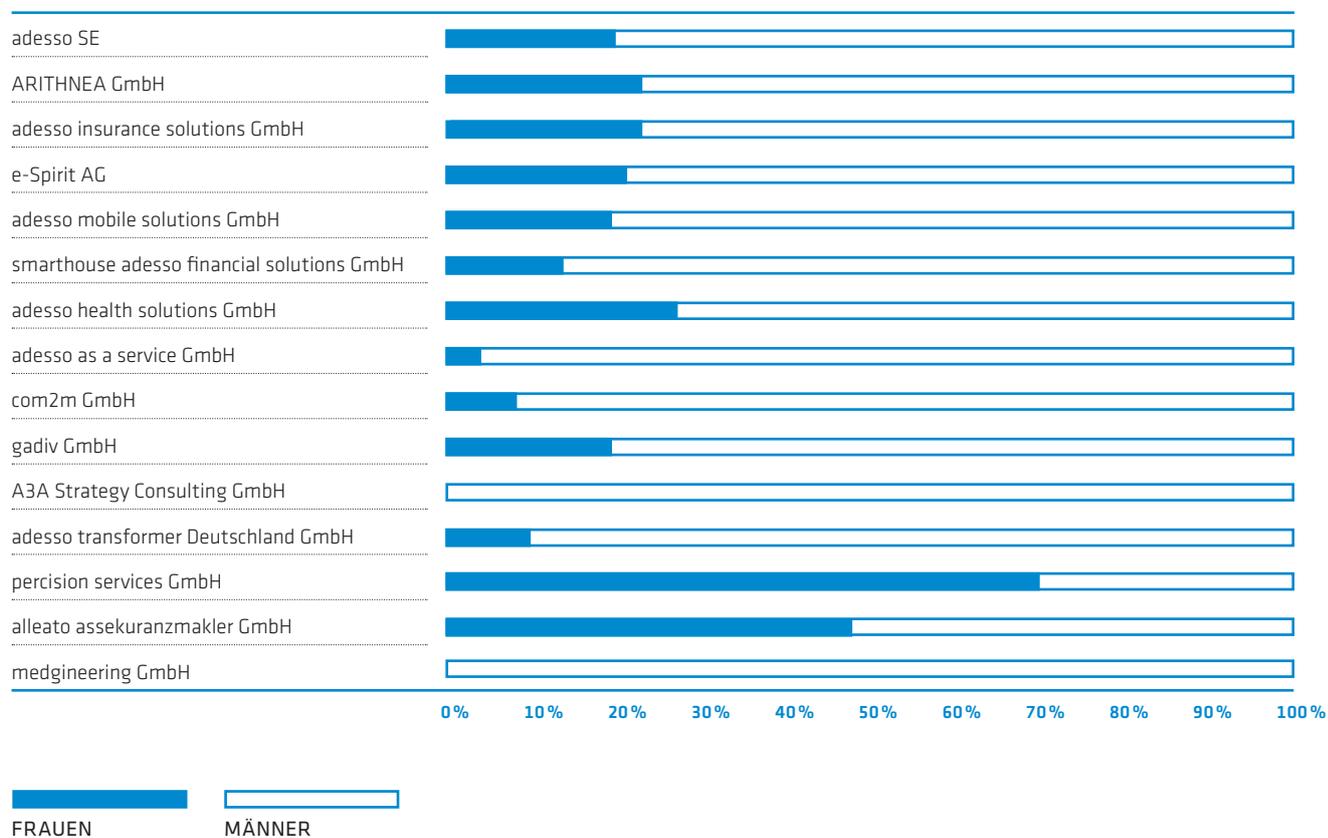


2.1 | Das sind die „adessi“

Mit einem Team von 3.696 Mitarbeitenden (Stand 31.12.2019) in der adesso Group Deutschland arbeiten wir täglich daran, die Vorhaben unserer Kunden erfolgreich ans Ziel zu bringen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich wie folgt in die einzelnen Unternehmen auf:

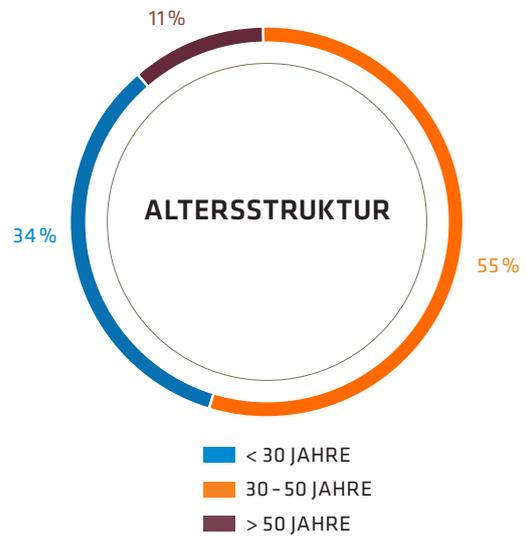
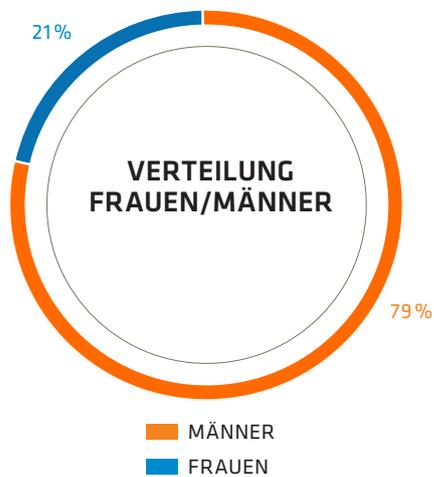
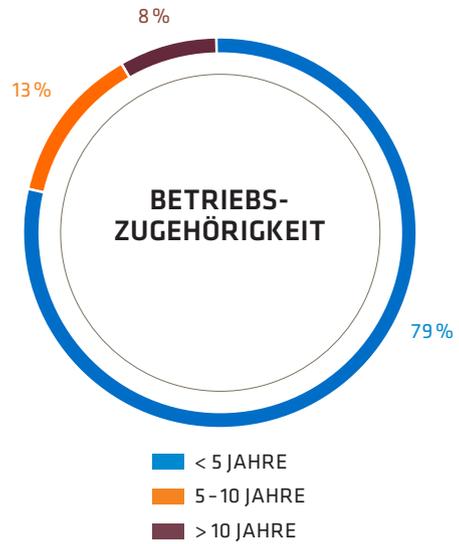
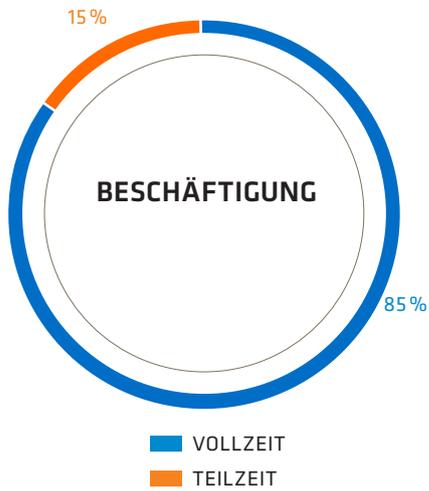
UNTERNEHMEN	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
adesso SE	2.483	516	1.967
ARITHNEA GmbH	288	71	217
adesso insurance solutions GmbH	233	57	176
e-Spirit AG	191	45	146
adesso mobile solutions GmbH	153	32	121
smarthouse adesso financial solutions GmbH	139	21	118
adesso health solutions GmbH	79	23	56
adesso as a service GmbH	62	3	59
com2m GmbH	19	2	17
gativ GmbH	18	4	14
A3A Strategy Consulting GmbH	10	0	10
adesso transformer Deutschland GmbH	9	1	8
percision services GmbH	7	5	2
alleato assekuranzmakler GmbH	4	2	2
medgineering GmbH	1	0	1
Gesamt	3.696	782	2.914

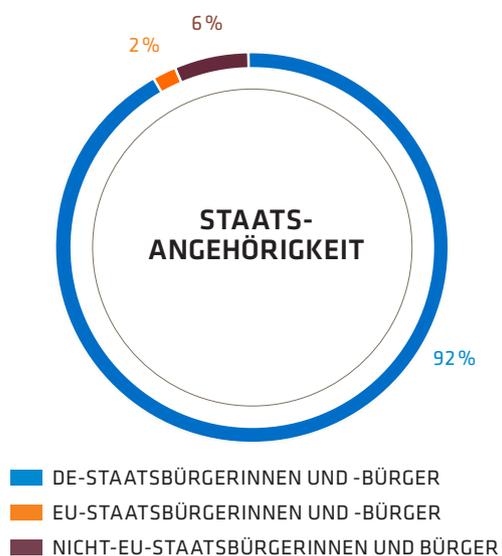
Starkes
Mitarbeitenden-
wachstum in den
letzten Jahren



Von den 3.696 Mitarbeitenden sind **85 Prozent mit 30 bis max. 40 Wochenstunden beschäftigt**; 15 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der adesso Group Deutschland lag zum 31.12.2019 bei 4,1 Jahren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir in den letzten Jahren ein starkes Mitarbeitendenwachstum zu verzeichnen hatten.

Beschäftigungsstruktur





Vielfalt und Chancengleichheit

Wir leben Chancengleichheit und stehen selbstverständlich für eine **Gleichbehandlung aller Menschen**, ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung ein. 21 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Das durchschnittliche Alter eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin der adesso Group Deutschland beträgt 33,28 Jahre. Ca. acht Prozent kommen aus dem EU-Ausland oder einem Land außerhalb der EU.

Mit Stand 31.12.2019 beschäftigten wir 41 Frauen in Führungspositionen. Dies entspricht einer Quote von ca. fünf Prozent aller bei uns beschäftigten Frauen. Ca. zwölf Prozent aller Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Zum 31.12.2019 standen zudem 40 Mitarbeitende mit einer Behinderung in einem Arbeitsverhältnis bei adesso.

ANZAHL MITARBEITENDE GESAMT	3.696
Frauen	782
Männer	2.914
Unter 30 Jahren	1.245
30 - 50 Jahre	2.093
Über 50 Jahre	412
Deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger	3.391
EU-Staatsbürgerinnen und -bürger (ohne DE)	83
Nicht-EU-Staatsbürgerinnen und -bürger	222

2.2 | Arbeitgeber mit langfristiger Perspektive

Gehalt und zusätzliche monetäre Anreize

Da Tariflöhne in der IT-Branche nicht gängig sind und somit kein Unternehmen in der adesso Group tarifgebunden ist, orientiert sich der Vergütungsansatz an marktüblichen Gehältern. Dabei achten wir unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den **gleichen Regelungen** und handeln auf Basis der gültigen Arbeitsrechtsgesetze.

Neben einem fixen Gehaltsanteil bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich **attraktive monetäre Anreize**, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. Erst 2018 haben wir das bestehende Vergütungsmodell durch neue Optionen abgelöst, zwischen denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 2019 wählen können. Ziel der Umstrukturierung war es, ein Vergütungsmodell anzubieten, das moderne Anforderungen an eine flexible, leicht verständliche und vergleichbare Vergütung sowie die Lebens- und Einsatzsituation der Mitarbeitenden berücksichtigt. Das insgesamt **positive Feedback für die wesentlich durchsichtigeren neuen Optionen** sowie darüber, dass überhaupt mehrere Wahlmöglichkeiten angeboten werden, zeigt, dass wir 2018 hiermit den richtigen Schritt gegangen sind.

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

- > die Vermittlung von neuen Mitarbeitern,
- > die Neukundenakquise,
- > die Veröffentlichung von Fachartikeln und
- > die Betreuung von Abschlussarbeiten

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

Langfristige
Perspektiven
ermöglichen

Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

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

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

- > **Zeitwertkonten.** Mit den Zeitwertkonten leistet adesso einen Beitrag zur **Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit**. Das darauf angesparte Wertguthaben kann beispielsweise für Sabbaticals mit einer Dauer von drei bis zwölf Monaten oder für eine bezahlte Freistellung vor dem eigentlichen Renteneintritt genutzt werden.
- > **Auszeit-Programm.** Für die Projekte im Leben, die einfach nicht so gut mit der Arbeit vereinbar sind, bietet adesso ein Auszeit-Programm an. Jeder festangestellte Mitarbeitende erhält damit die Möglichkeit, über seinen normalen Urlaubsanspruch hinaus **bis zu zwei Monate am Stück unbezahlt frei** zu nehmen. In dieser ansonsten vergütungsfreien Zeit zahlen wir einen Bonus als Fortführung sonstiger Gehaltsbestandteile wie bspw. Krankenversicherung und betriebliche Altersvorsorge.
- > **family@adesso.** Wir wissen, dass es in unserem Geschäftsfeld nicht immer so einfach ist, **Familie und Job für alle zufriedenstellend unter einen Hut** zu bekommen. Mit dem „family@adesso“-Programm schaffen wir durch Maßnahmen wie u. a. Regio-Teilzeit, Eltern-Kind-Büros, Betreuungsangebote oder spezielle Möglichkeiten für Familienpflegezeiten und Freistellungen ein Arbeitsumfeld, in dem sich berufliche und private Perspektiven gut vereinbaren lassen. Dass die Angehörigen unserer Mitarbeitenden adesso und das Arbeitsumfeld bei uns kennenlernen, ist uns wichtig. Familiensommerfeste, Tage der offenen Tür speziell für die Kinder der adessi sowie ein eigenes Portal für adesso-Kinder, unsere „adessini“, mit Mitmachaktionen, Wettbewerben und Überraschungen unterstreichen unseren Anspruch als familienorientiertes Unternehmen.



Zahlen und Fakten zu family@adesso

Die Etablierung des internen Aktionsprogramms family@adesso inklusive eines Maßnahmenkatalogs, der die Familien der Mitarbeitenden mehr miteinbezieht und den Mitarbeitenden **Erleichterungen** bei Themen wie Kinderbetreuung und Flexibilität für das Familienleben verschafft, war ein Personalmanagement-Ziel für 2019. *Mit dem vielfältigen family@adesso-Angebot haben wir dieses Ziel erreicht und haben uns für 2020 vorgenommen, das Programm weiter auszuweiten u. a. durch:*

- > Kinderferienbetreuung an weiteren Standorten
- > weitere KiTa-Kooperationen
- > Ausstattung unserer neuen Standorte mit Kids-Boxen o.ä.
- > Ausweitung der Tage der offenen Tür auf weitere adesso-Standorte



Weiterbildung und Personalentwicklung

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

Transparente Laufbahnstufenmodelle

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

Initiative „She for IT“ für mehr Frauen in IT-Berufen

Die Förderung von **weiblichen IT-Fachkräften** liegt uns besonders am Herzen. *Unser Ziel ist es, in den nächsten zwei Jahren den Frauenanteil bei adesso signifikant zu erhöhen und verstärkt Frauen in Führungspositionen zu bringen.* Darüber hinaus möchten wir langfristig auch einen Beitrag dafür leisten, dass sich generell mehr Mädchen und Frauen für eine berufliche Zukunft in der IT interessieren.

Wir können unser Potenzial nur voll ausschöpfen, wenn wir Projekte und Herausforderungen mit vielseitigen Teams begegnen. Mit außergewöhnlicher Expertise und einem breiten Spektrum an Kompetenzen und Know-how können wir das Beste für uns und unsere Kunden herausholen.

„She for IT“ soll die geeigneten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür schaffen. Deshalb haben wir ein Maßnahmenprogramm entwickelt, mit dem wir gezielt IT'lerinnen und den Nachwuchs adressieren – von internen Mentorinnen-Programmen, Gender-spezifischen Schulungen und Frauennetzwerken über Schulpatenschaften und Aktivitäten an Universitäten sowie Messen bis hin zu familienfreundlichen Einzelmaßnahmen.

Eine exzellente
Förderung unserer
Mitarbeitenden ist
das A und O.

Förderung von Berufseinsteigern

Wir bieten unseren Auszubildenden einen **praxisnahen Start ins Berufsleben**. Zentrales Element dabei ist die direkte Einbindung der Berufseinsteiger in konkrete Projekte. Damit erhalten sie die Möglichkeit, theoretische Lerninhalte ihres Ausbildungsberufes direkt praktisch anzuwenden. Im Jahr 2019 waren insgesamt 135 Auszubildende und dual Studierende in den deutschen Unternehmen der adesso Group in folgenden Ausbildungsrichtungen und Studiengängen beschäftigt:

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

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

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

Anzahl Auszubildende

65

Anzahl duale Studenten

70

Aufteilung der Auszubildenden und dualen Studenten

Ein umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot inklusive eigener Ausbildungsreihen

Unser Schulungs- und Weiterbildungsangebot umfasst **mehr als 465 fachliche und technische Schulungen**. Der kontinuierliche Ausbau und die qualifizierte Weiterentwicklung unserer Schulungsthemen sind für uns eine entscheidende Voraussetzung, um der Schnellebigkeit heutiger Technologien gerecht zu werden. Klassische Schulungsbereiche sind unter anderem Technologieschulungen für Java, JavaScript und Microsoft, Programmierung, Architektur, Produkte, Methodik, Branchen- und Beratungskompetenz, Requirements Engineering, Projektmanagement, Software Testing und Qualitätsmanagement, datenverarbeitende Technologien, Delivery und Umgebungen sowie verschiedene Soft-Skill-Themen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Das Programm wird jährlich neu aufgelegt, um Weiterbildung am Puls der Zeit zu ermöglichen und unsere Mitarbeitenden mit einem entscheidenden Wissensvorsprung auszustatten. Unser Group-interne E-Learning-Portal ermöglicht ein noch flexibleres Lernen. Darüber hinaus fördern wir die Teilnahme an Online-Trainings oder Tutorials und das Engagement in Learning Communities.

Unsere Mitarbeitenden absolvierten 2019 insgesamt 7.146 Präsenzschulungstage, im Schnitt also etwa zwei Schulungstage pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.



Übersicht Schulungen 2019

Angebotene interne Präsenzschulungen	465
Teilnehmende interne Präsenzschulungen	3620
Schulungstage interne Präsenzschulungen	6.538
Angebotene E-Learning Kurse	51
Teilnehmende E-Learning Kurse	680
Teilnehmende externe Präsenzschulungen	460
Schulungstage externe Präsenzschulungen	608

Gezielte Förderung von Talenten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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

- > **Interne Ausbildungsreihen.** Mit unseren internen Ausbildungen zum Certified adesso-IT-Consultant, zum Software Architect und zur Projektleiterin bzw. zum Projektleiter haben wir drei Weiterbildungsmodule entwickelt, die auf der einen Seite die Teilnehmenden dabei unterstützen, ihre **Kompetenzen speziell auf ihrem Interessensgebiet** auszubauen und sich auf noch verantwortungsvollere Aufgaben im Kundenumfeld vorzubereiten. Auf der anderen Seite untermauern wir mit gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Hinblick auf unsere Kunden, dass adesso für Qualität und technologische Kompetenz steht und wir in der Lage sind, im täglichen Projektgeschäft die Kundenbedürfnisse zu verstehen.
- > **Zertifizierungen.** Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Teilnahme an diversen **Zertifizierungsmaßnahmen**. Ein Schwerpunkt sind beispiels-

weise standardisierte und international anerkannte Zertifizierungen in den Technologiestandards von Oracle und Microsoft, aber auch im Bereich Projektmanagement oder für Spezialisierungen wie Requirements Engineering oder Scrum.

- > **„adesso Elf“.** Die adesso Elf ist unser **Talent-Coaching-Programm** im Rahmen der She for IT-Initiative. Die teilnehmenden adesso-Kolleginnen absolvieren ein zweijähriges Programm für die individuelle Weiterentwicklung ihrer Karrierepotenziale, das unterschiedliche Trainings zur Förderung ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten beinhaltet. Außerdem werden Führungskompetenzen sowie didaktische und kreative Coaching-Methoden adressiert.
- > **Female-Talent-Programm.** Weibliche und männliche Talente haben in männerdominierten Organisationen oftmals nicht die gleichen Chancen, ihre Karrierepotenziale vollumfänglich zu entfalten. Das möchten wir bei adesso nicht länger so hinnehmen. *Deshalb ist es unser Ziel für 2020, **systematisch das Potenzial unserer weiblichen Talente weiterzuentwickeln**. Dafür möchten wir erstmals ein einjähriges Talent-Programm starten, in dem weibliche adesso aus dem operativen Bereich individuell gefördert sowie auf fachliche Herausforderungen und weiterführende Aufgaben vorbereitet werden.*

Führungskräfte aufbauen

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

Wissenstransfer stärken

Die enge Kooperation mit einer Vielzahl von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die Zusammenarbeit in gemeinsamen Förder- und Forschungsprojekten ermöglichen uns den stetigen **aktiven Know-how-Transfer zwischen Forschung und Praxis**. Neue Technologien können wir so in einem wissenschaftlichen Umfeld testen und Erfahrungswerte für unser Projektgeschäft ableiten. Neben der Kooperation mit externen Einrichtungen haben wir innerhalb der adesso Group interne Veranstaltungsformate wie eine interne IT-Konferenz oder Agile Days und Testing Days, die genauso den fachlichen und technologischen Austausch innerhalb unseres Unternehmens fördern wie Treffen und Meetings von regionalen Technologiegruppen wie den Java User Groups oder von Verbänden wie dem Bitkom, bei denen wir uns in fachlichen Gruppen engagieren und gerne Gastgeber für solche Events sind. Diese Veranstaltungen geben allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich über aktuelle Technologien zu informieren, von Experten in ihren Fachgebieten zu lernen oder auch selbst zu interessanten Themen etwas vorzutragen.

2.3 | Unternehmenskultur mit besonderen Benefits

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

Ein guter Start

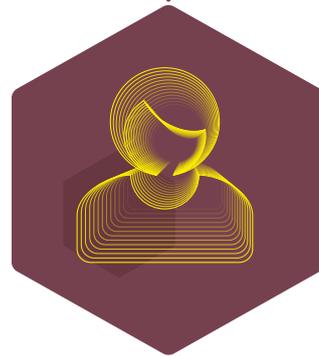
Für neue Kolleginnen und Kollegen werden einmal im Monat die **adesso Welcome Days** durchgeführt, um sie mit den Abläufen und Prozessen bei uns vertraut zu machen. Ein gemeinsames Abendessen bietet Gelegenheit zum persönlichen Kennenlernen und rundet den ersten Arbeitstag ab. Wir möchten, dass sich neue Mitarbeiter direkt bei uns wohlfühlen. Daher stehen Paten zur Verfügung, die Start Helfer und erste Ansprechpartner sind.

**Gemeinschaft
und
Mitgestaltung**

Feedback erwünscht

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

- > Das **EUROPEAN FORUM** ist die internationale Arbeitnehmervertretung in der adesso Group, die sich im Zuge der Umwandlung von der AG in eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) aus dem vorherigen Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) heraus gegründet hat. Das EUROPEAN FORUM kümmert sich u. a. um Themen wie
 - » Arbeitsplatzgestaltung / Neue Arbeit / Arbeitsschutz / adesso-family
 - » Ausbildung / Weiterbildung
 - » Diversität / Gleichbehandlung
 - » Belästigung / Mobbing
 - » Soziale Verantwortung / Nachhaltigkeit / Ehrenamtliche Aktionen
- > Die regelmäßige Teilnahme an „Great Place to Work“: Die im Rahmen des Wettbewerbs durchgeführte anonyme Mitarbeiterbefragung liefert detaillierte **Ergebnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Arbeitsplatzkultur**, die wir nutzen, um wesentliche Strömungen und Mitarbeiterbedürfnisse zu erkennen und darauf zu reagieren.
- > Jedes Jahr haben die Mitarbeitenden in ihrem **Jahresgespräch** die Möglichkeit, ausführlich mit ihrer Führungskraft über die Aufgaben, Ziele und Perspektiven zu sprechen sowie persönliches Feedback zu ihrem Arbeitsalltag, ihren Teammitgliedern und ihrer Führungskraft zu äußern. Wir legen darüber hinaus Wert darauf, dass diese Austauschmöglichkeit auch während des Jahres durch regelmäßige Teamgespräche o.ä. von den Führungskräften gefördert wird. Mit rund 70 Prozent aller Mitarbeitenden hat das Mitarbeiterjahresgespräch 2019/2020 bis zum 31.12.2019 stattgefunden, die noch offenen Gespräche werden Anfang 2020 geführt.
- > Unser **interner Newsletter „adesso-weekly“** bietet allen Mitarbeitenden der adesso SE eine Übersicht mit aktuellen Unternehmensthemen und eine Möglichkeit, Beiträge aus dem eigenen Arbeitsfeld beizusteuern. Mit Berichten von Events und Messen, News von Standorten und sonstigen Infos erhalten die Mitarbeitenden einen kurzen Wochenrückblick aus dem adesso-Alltag.
- > Ebenfalls haben wir in der **internen Kommunikation** mit einem anonymen Fragetool die Option geschaffen, Feedback vom Vorstand auf Fragen zu erhalten, die unter den Nägeln brennen.
- > Durch unsere **interne Community-Plattform Yammer** haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu aktuellen Diskussionen rund um technische und fachliche Entwicklungsthemen, aber auch die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten, sowohl in beruflicher Hinsicht als auch in privater, in Kontakt zu treten. Das Augenmerk liegt hier auf dem Netzwerkgedanken.



Gemeinsame Events

Wir legen großen Wert auf ein **kollegiales, entspanntes und von Gemeinschaftsgefühl geprägtes Umfeld**. Unsere internen Events tragen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden untereinander noch besser kennenlernen können und sich auch abseits des Projekteinsatzes oder von fachlichen Teammeetings miteinander austauschen können.

Bei unseren Mitarbeiterfrühstücken gibt es nicht nur belegte Brötchen und Kaffee, es werden dort auch neue Kolleginnen und Kollegen und ihre Aufgabenbereiche vorgestellt, interessante Projektsituationen erläutert und das Management informiert über das aktuelle Tagesgeschehen. Bei verschiedenen Standort-Events, wie der „Blauen Stunde“ wird bei Getränken und Snacks von Tätigkeiten und Entwicklungen in den verschiedenen Geschäftsbereichen berichtet. Zeit für **Networking** und ein lockeres Miteinander mit den Kolleginnen und Kollegen steht bei diesen Events an erster Stelle.

Auf unseren regelmäßigen Seminarfahrten haben wir Zeit für gegenseitiges Kennenlernen und gemeinsame Aktivitäten. Teamevents und Veranstaltungen unserer einzelnen Bereiche stärken mit Ausflügen und spannenden Unternehmungen das Wir-Gefühl und den **Teamspirit**. In Kombination mit dem fachlichen Austausch und Aspekten der zukünftigen Ausrichtung des Bereichs, kommt auch der Spaß bei den anschließenden gemeinsamen Freizeitaktivitäten nicht zu kurz.

Alle zwei Jahre finden an den verschiedenen adesso-Standorten Sommerfeste für die ganze Familie statt. Ein kindgerechtes Programm, eine **ungezwungene Atmosphäre** und Überraschungen sind dabei selbstverständlich. Zu den jährlichen Weihnachtsfeiern laden wir die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern ein.

Gut ausgestattet

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

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

Zusätzliches Engagement zahlt sich aus

Wir honorieren zusätzliches Engagement durch eine **Vielzahl von Mitarbeiterprämien**, beispielsweise für die Vermittlung neuer Kolleginnen und Kollegen, aber auch für das erfolgreiche Absolvieren unserer internen Ausbildungen. Attraktive Prämien bieten wir auch für die erfolgreiche Akquise eines Neukunden, die Gewinnung des ersten In-house-Projektes bei einem Kunden, die Veröffentlichung von Fachartikeln und Blog-Beiträgen, das Halten von Vorträgen auf Konferenzen und die Betreuung von Abschlussarbeiten an einer Universität oder Fachhochschule an.

Nützliche Benefits

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

Unser Angebot: An allen Standorten stehen Getränke gratis bereit. Vitaminbomben wie Obst, Fruchtsäfte, Müsli und Rohkost sind immer vorrätig, ebenso Nervennahrung wie Schokolade, Nüsse und Kekse. Der kostenlose Reinigungsservice für Hemden und Blusen steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Textilien können direkt in der Geschäftsstelle abgegeben bzw. eine Woche später sauber und gebügelt wieder mitgenommen werden. Aktuelle Tageszeitungen, Fachzeitschriften sowie ein umfangreicher Bestand an Fachbüchern, z. B. am Standort Dortmund, bieten den Mitarbeitern Informationen und Unterhaltung.

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

Sport ist ein wichtiger Ausgleich zum Arbeitsalltag. Deshalb erhalten die Mitarbeitenden einen **monatlichen Zuschuss** zum Gehalt für eine aktive Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio oder Sportverein und haben durch eine Kooperation mit einem bundesweit vertretenen Fitnessanbieter die Möglichkeit, eine Mitgliedschaft zu vergünstigten Konditionen abzuschließen. Insgesamt haben 963 Mitarbeitende 2019 den Fitnessbonus erhalten, was einer Summe von über 100.000 Euro an Unterstützung entspricht.

Bei uns gibt es diverse Sportgruppen an vielen Standorten, von Fußball über Badminton und Laufen bis hin zu Radfahren und Basketball. Wenn unsere Mitarbeitenden gemeinsam Sport treiben möchten, übernehmen wir die vollen **Kosten für die Miete von Sporthallen und -plätzen**. Und für die sportlich besonders engagierten Kolleginnen und Kollegen unterstützen wir die Teilnahme an Mannschaftswettbewerben durch die Übernahme der Anmeldegebühren für Fußball-Cups, Kicker-Turniere oder Firmenläufe.

963
Mitarbeitende
erhielten 2019 den
Fitnessbonus

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



	Anzahl neuer Verträge Job-Rad	Gesamtanzahl aktiver Verträge (Stichtag 31.12.)
2017	183	180
2018	97	248
2019	158	374

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

2.4 | Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

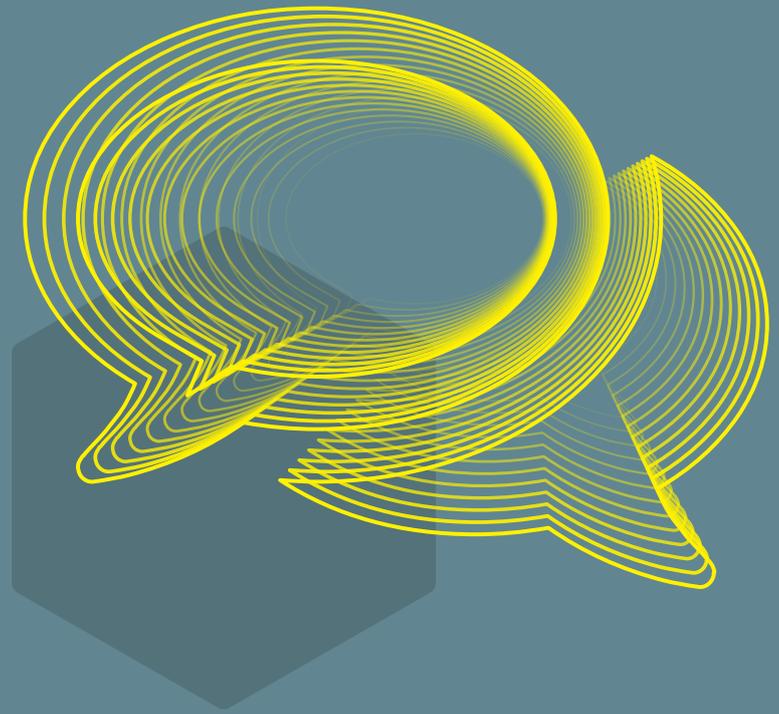
Arbeitssicherheit

Das Thema Arbeitssicherheit wird bei uns durch regelmäßige schriftliche Unterweisungen von den Sicherheitsbeauftragten an die Mitarbeitenden herangetragen. Dabei geht es unter anderem darum, auf Verhalten bei Feuer, Evakuierung oder bei Unfällen aufmerksam zu machen. Es wird darauf hingewiesen, wie bei einem Arbeitsunfall vorzugehen ist und welche Maßnahmen man im Falle von psychischer Belastung am Arbeitsplatz ergreifen kann. Auch stehen **Formulare und Ansprechpartner** bereit und die geltenden Gesetze und Vorschriften sind einsehbar. An allen Standorten stehen ausgebildete Ersthelfer zur Verfügung und wir bieten regelmäßige Ersthelfer-Trainings zur Auffrischung an. In der Unternehmensgruppe kam es 2019 insgesamt zu 25 meldepflichtigen Arbeitsunfällen.

Gesundheitsförderung

Für uns als dynamisches Unternehmen wird Gesundheitsprävention ein immer wichtigeres Thema. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch **vielfältige Zusatzleistungen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Dazu zählen die Bereitstellung der kostenfreien gesunden Snacks an den Standorten und die Förderung von gemeinsamen Sportaktivitäten sowie die Zuschüsse für die Mitgliedschaft in Sportvereinen. Des Weiteren stellen wir unsere Arbeitsplätze nach den gesetzlichen Anforderungen aus. Bei entsprechendem Bedarf stellen wir beispielsweise individuelle Möbel und eine ergonomische Ausstattung zur Verfügung. An einigen Standorten finden bereits regelmäßige Rücken- und Yogatrainings statt. Über das Schulungsprogramm kann ein Anti-Stress-Seminar gebucht werden.

Unser Ziel im letzten Jahr war es, uns im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement weiter zu verbessern und unseren Mitarbeitenden unter anderem Gadgets, die im Büroalltag nutzbar sind, wie Faszienrollen oder Gymnastikbälle, genauso wie Hilfestellungen durch Rückentrainings und Entspannungsübungen flächendeckend zur Verfügung zu stellen. Wir haben im Laufe des Jahres alle Standorte mit entsprechendem Interesse mit Faszienrollen und Gymnastikbällen ausgestattet. Eine flächendeckende Bereitstellung von Rückentrainings und Entspannungsübungen hat jedoch nicht stattgefunden.



KUNDEN

Unser Anspruch ist es, IT-Dienstleistungen in Premiumqualität über den gesamten Lebenszyklus einer Software hinweg zu liefern. Dies fängt mit der Idee eines Vorhabens sowie der fachlichen und technologischen Planung an, geht über die Implementierung bis hin zur Inbetriebnahme und Wartung. Für unsere Kunden möchten wir technologisch führende Lösungen finden und unser Ziel ist es, diese mit hoher Methodenkompetenz individuell auf die Anforderungen des Kunden zugeschnitten zu entwickeln.

Deshalb suchen und entwickeln wir innovative Lösungen nicht nur in Bezug auf das jeweilige Kundenumfeld, sondern werten die Projektergebnisse kontinuierlich systematisch aus, um auf dieser Basis regelmäßig unsere eigenen Vorgehensweisen überprüfen zu können. Die ständige **Weiterentwicklung unserer Prozesse und Vorgehensmodelle** führt dazu, dass wir bessere Qualität und höhere Effizienz anbieten und abliefern können und somit zu nachhaltigen Kosteneinsparungen sowohl auf Kundenseite als auch bei uns selbst beitragen. *Unser Ziel ist es, dass wir uns fortlaufend verbessern, um gleichzeitig den Kundennutzen sowie das eigene Geschäftsergebnis optimieren zu können und unsere Kunden zu befähigen, ihr Geschäft und ihre Beziehung zu den eigenen Kunden effizienter und auf die Wünsche der Endverbraucher optimiert zu gestalten.*



Ein Beispiel aus der Handelsbranche zeigt, wie wir dieses Ziel unterstützen können:

Personalisierung und ständige Verfügbarkeit, sowohl online wie offline, sind die Erfolgsfaktoren von Handelsunternehmen: Mit individuellen Angeboten und einem nahtlosen Übergang von Online- und Offline-Shopping werden Kundinnen und Kunden langfristig ans Unternehmen gebunden. Wir unterstützen Unternehmen bei der Herausforderung, eine personalisierte Omnichannel-Verfügbarkeit zu gewährleisten und entwickeln Strategien, Prozesse und Anwendungen, die stationäre Filialen sowie Online Shops miteinander verbinden und den Endkunden eine kanalübergreifende Customer Experience ermöglichen.

Mit unserem Know-how sorgen wir dafür, dass die Kunden unserer Handelskunden an jedem Touch-point eine gezielte und auf sie zugeschnittene Ansprache erhalten. Wir erarbeiten eine effiziente Customer Journey mit personalisierter Aussteuerung von Services – dazu können Reservierungen, Verfügbarkeiten, Warenkorbübernahmen, Kundenkarten oder Gutscheine gehören – und befähigen unsere Kunden damit, ihren Verbrauchern ein durchgängiges Kundenerlebnis auf allen Kanälen anzubieten. Einheitliche Prozesse sowie eine maßgeschneiderte und aufeinander abgestimmte Anwendungslandschaft sind die Basis für ein perfektes Einkaufserlebnis. Kann ein Unternehmen seinen Kunden diesen Service bieten, zahlt dies auf den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens ein.



Dass wir uns als **Technologievorreiter** mit Top-Trends beschäftigen, die auf eher übergeordneter Ebene die (IT-)Welt bewegen, versteht sich von selbst. Dass wir für unsere Kunden bereits Projekte im Bereich **Künstliche Intelligenz (KI)** umsetzen, während andere noch darüber nachdenken, wie KI ihr Geschäft überhaupt beeinflusst, zeigt, dass unsere Kunden uns auch im Hinblick auf diese Vorreiterrolle vertrauen. Erfolgreiche KI-Projekte basieren auf einem detaillierten Verständnis für die Anforderungen der eigenen Branche und der eigenen Kunden. Sie erfordern Diskussionen zwischen Fach- und IT-Abteilung ebenso wie die kenntnisreiche Auseinandersetzung mit technischen Grundlagen.

Ein Beispiel aus unserem KI-Projektalltag:

Wie KI die Beziehung zum Auto revolutioniert

Die Anwendung „Ask Mercedes“, die wir mit unserem Kunden Daimler entwickelt haben, sorgt dafür, dass sich jeder Nutzer schnell im Fahrzeug zurechtfindet. Angesprochen wird die virtuelle Helferin mit der Stimme, mithilfe der Smartphone-Tastatur oder -Kamera. Im Hintergrund sorgt ein System aus Künstlicher Intelligenz und Augmented Reality (AR) dafür, dass auch ein modernes Auto mit unzähligen Funktionen, Einstellungsmöglichkeiten und Assistenzsystemen im Handumdrehen verständlich wird.

Daimler positioniert Ask Mercedes genau an einem Pain Point der Kunden. Die Funktionsvielfalt der Fahrzeuge und des ergänzenden Serviceangebotes nimmt stetig zu. Deshalb wird es immer wichtiger, in einem engen Dialog mit den Kunden zu stehen. Das Unternehmen will ihnen jederzeit und überall die Möglichkeit geben, sich zu informieren und Antworten auf offene Fragen zu erhalten. Für die Nutzer sollen die ersten Schritte mit ihrem Fahrzeug so einfach und interessant wie möglich sein. So sind neben der ausführlichen Betriebsanleitung weitere Kurzanleitungen oder Erklärvideos auf der Website verfügbar. Ask Mercedes löst die bisherigen Informationsmöglichkeiten nicht ab, sondern bietet dem Fahrer eine weitere Möglichkeit, sein Fahrzeug kennenzulernen. Die Anwendung ergänzt die Kundenkommunikation um eine neue, interaktive Option.

Ask Mercedes stellt die Anforderungen des Kunden und seine Situation konsequent in den Mittelpunkt. Er bekommt genau die Informationen, die er konkret im Moment braucht – und das auch noch informativ und charmant: Ein Chatbot mit Persönlichkeit, der sich echt anfühlt und Spaß macht. Im April 2017 machten wir uns mit Daimler daran, diese Infrastruktur zu entwickeln. Nur sieben Monate später veröffentlichte Daimler die erste iOS-Version einer App. In diesem kurzen Zeitraum schufen wir gemeinsam die technischen Grundlagen, entwickelten die Anwendung und koordinierten den Prozess der Content-Erstellung. IBM Watson als KI-Basis und AR-Komponenten wie Vuforia stellen die modernen technischen Grundlagen. Ein vollständiges Persönlichkeitsprofil, das App-kompatibel aufbereitet wurde, macht den Charme der App aus. Ask Mercedes ist eines von vielen spannenden KI-Projekten, mit dem wir uns als Anbieter innovativer KI-Lösungen hervorheben konnten.



Weiterentwicklung von Verfahren und Werkzeugen

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



3.1 | Von der ersten Vision bis zum laufenden Geschäft

Unsere Schwerpunkte sind die Konzeption und Umsetzung von IT-unterstützten **Geschäftsmodellen und Geschäftsprozessen**, die Entwicklung von modernen Anwendungen zur Optimierung des Kerngeschäfts der Kunden sowie die Unterstützung des IT-Betriebs. Das Dienstleistungsspektrum gliedert sich in verschiedene Bausteine, die je nach Projektanforderung individuelle Einstiegspunkte für die Kunden bieten:



Business Consulting – von der Strategie zum Prozess

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



IT-Consulting – vom Prozess zur Architektur

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



Software Development – von der Architektur zur Anwendung

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



IT-Management – von der Anwendung bis zum Betrieb

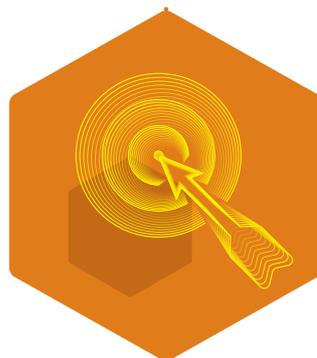
Die Optimierung des IT-Betriebs und die Reduktion der Kosten durch die reibungslose Umsetzung von **IT-Sourcing- und -Konsolidierungsstrategien** sind für uns entscheidende Aufgabenbereiche im Rahmen einer ganzheitlichen Unterstützung des IT-Managements. Dabei unterstützen wir Kunden bei der IT-Organisation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



Lösungen – durchdachte Softwarebausteine für typische Aufgabenstellungen

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

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



3.2 | Wissen, was der Kunde will, und ihn langfristig binden

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

Auf Augenhöhe

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

Unser Blick geht immer in zwei Richtungen:

- > Mit welchen Themen beschäftigt sich die Branche und welche technologische Antwort haben wir darauf?
- > Was bewegt unseren Kunden und wie können wir ihm mit unserem tiefen Branchenwissen und fachlichem Prozess-Know-how die für ihn effizienteste Lösung entwickeln, mit der er nachhaltig wettbewerbsfähiger wird?

**Auf
Augenhöhe
mit dem
Kunden**

Kunden-Events mit Denkanstößen

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

Auf hochkarätigen Events für Entscheider stellen wir IT-Trends wie Künstliche Intelligenz, Business Intelligence oder Digitale Transformation und Lösungsmöglichkeiten vor und untermauern damit unseren Kunden gegenüber unseren Anspruch, technologischer Vorreiter zu sein. Regelmäßige Kunden- und Partnertreffen einiger Group-Unternehmen speziell zu Produkten und Standardlösungen bieten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und sind wichtiger Indikator dafür, dass wir unsere Produkte nachhaltig verbessern können.

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

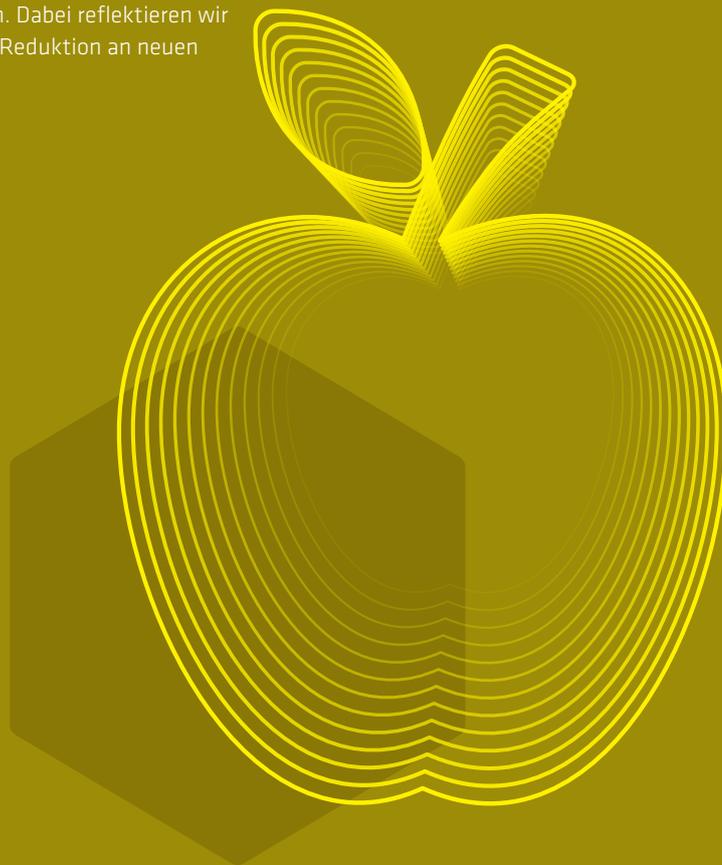
4

UMWELT

Die Bewahrung einer intakten Umwelt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir selbstverständlich für uns als Unternehmen annehmen. Auch wenn die Geschäftstätigkeiten eines IT-Dienstleisters im Vergleich zum produzierenden Gewerbe einen eher geringen Einfluss auf den weltweiten Ressourcenverbrauch haben, beinhaltet unser ökologisches Nachhaltigkeitsverständnis einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen, die uns zur Verfügung stehen.

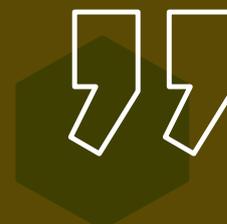
4.1 | Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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



Folgende Maßnahmen in diesem Bereich befinden sich bereits in Umsetzung:

	Inanspruchnahme	Maßnahmen
ABFALL	Büroabfälle: Papier, Reste von Mitarbeiterverpflegung, ausgesonderte Hardware	<ul style="list-style-type: none"> > Recycling > Mülltrennung > Sachgerechte Entsorgung von nicht wiederverwendbaren Ressourcen, z. B. Spende von ausgedientem Papier an KiTas > Weiterverkauf alter Hardware an einen spezialisierten Entsorger, der funktionsfähige Geräte aufbereitet und wieder in den Markt bringt
ENERGIE	Strom: Licht, Wärme	<ul style="list-style-type: none"> > Energiesparende Leuchtmittel > Schalter mit Bewegungssensoren > Mitarbeiterschulungen > Ökostrom bereits an einzelnen Standorten > Geothermienutzung in der Unternehmenszentrale
FLÄCHE	Geschäftsflächen, Mieträume	<ul style="list-style-type: none"> > Geschäftsstelle Frankfurt nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) zertifiziert > Geschäftsstellen gut an ÖPNV-Netze angeschlossen
EMISSIONEN	Indirekt: Büromittel, Zulieferer, Lebensmittel Direkt: Dienstreisen	<ul style="list-style-type: none"> > Transportwege reduzieren (Wasserspender aufstellen, nahe Supermärkte für Lebensmittellieferungen) > Nachhaltige Marken und Produkte bevorzugen > Achtsamer Umgang mit Materialien > Regionale Hersteller bevorzugen > Fair-Trade-Produkte beziehen, wie z. B. Kaffee > Umweltzertifiziertes Papier nutzen > Bereitstellung moderner Laptops und Monitore, die den aktuellen Umweltstandards entsprechen > Kennzahlen des Fuhrparks erfassen und auswerten > Empfehlung geeigneter Verkehrsmittel > Awareness-Aktionen für Mitarbeiter durch Teilnahme an „Mit dem Rad zur Arbeit“, „Stadtradeln“ > Bereitstellung von Fahrradkellern und Abstellmöglichkeiten für Fahrräder > E-Tankstelle vor der Dortmunder Geschäftsstelle



38 Tonnen CO₂
eingespart –
Strom- und Wärme-
verbrauch reduziert

4.2 | Ökologisches Profil

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

Der gesamte Energieverbrauch in der adesso Group verteilte sich im Jahr 2017¹ wie folgt:

Energieverbrauch 2017:

RESSOURCEN	EINHEIT	VERBRAUCH	CO ₂ [t]	ANTEIL AN GES. CO ₂ -EMISSIONEN [%]
Strom (Strom-Mix)	kWh	572.043	287	37
Strom (erneuerbar)	kWh	452.195	95	12
Wärme (Gas)	kWh	323.057	80	10
Wärme (Fernwärme)	kWh	875.722	276	36
Wärme (Stromheizung)	kWh	62.900	38	5
Gesamt	kWh		776	100

Wasserverbrauch 2017:

RESSOURCEN	EINHEIT	VERBRAUCH	CO ₂ [t]	ANTEIL AN GES. CO ₂ -EMISSIONEN [%]
Wasser	m ³	342.598	114	100

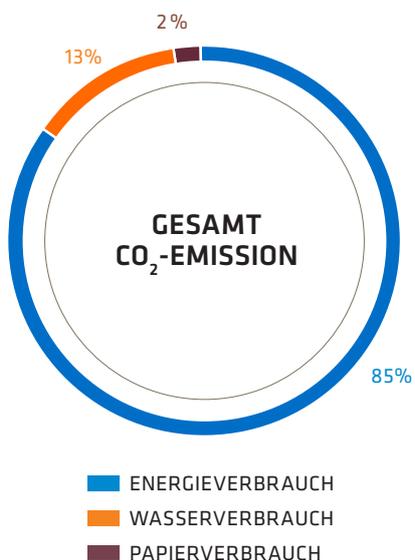
Der Energieverbrauch bildete mit 776 Tonnen CO₂ den größten Anteil der gesamten CO₂-Emissionen der adesso Group.

¹Vermieter haben bis zu zwei Jahre Zeit, die Nebenkostenabrechnung zu erstellen. Deshalb liegen uns erst für das Jahr 2017 alle Nebenkostenabrechnungen vor und dienen daher als Grundlage für die Erstellung des ökologischen Profils. Dies betrifft die Verbrauchswerte für Strom, Wärme und Wasser.

Papierverbrauch 2019:

RESSOURCEN	VERBRAUCH [KG]	DAVON RECYCLINGPAPIER [KG]	CO ₂ [t]	ANTEIL AN GES. CO ₂ -EMISSIONEN
Druckerpapier A4	7.319	1.093	8	47
Druckerpapier A3	343	75	0	2
Toilettenpapier	4.057	2.510	4	24
Handtuchpapier	4.651	3.821	4	27
Gesamt	16.370	7.499	16	100

Unser Ziel für 2020: Wir möchten den Anteil an Recyclingpapier weiter erhöhen, um den Anteil an Frischfaserpapier weiter zu senken.



Der Strom wurde an allen Geschäftsstellen 2018 konsequent auf erneuerbare Energien umgestellt, was sich positiv auf die CO₂-Bilanz auswirken wird. Insgesamt ist der CO₂-Verbrauch 2017 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was einerseits auf die zusätzlichen Geschäftsstellen sowie andererseits auf das starke Mitarbeiterwachstum zurückzuführen ist.

2018 konnten wir durch die Zusammenarbeit mit einem Dienstleister 37 PCs, 105 Notebooks und 230 Smartphones einem zweiten Lebenszyklus zuführen und so rechnerisch insgesamt 38 Tonnen CO₂ einsparen.

2019 standen zu wenig alte Geräte zur Verfügung, deshalb ist erst für 2020 eine gleichartige Aktion geplant.

4.3 | Klimarelevante Emissionen

Bewertung von Treibhausgas-Emissionen

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

>> *Scope 1: direkte Emissionen; dazu zählen z. B. Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen oder Emissionen von Kältemitteln.*

Da wir selbst nicht Eigentümer oder Betreiber der in den Gebäuden vorhandenen Heizungsanlagen sind, ist keine direkte Beeinflussbarkeit gegeben. Deshalb handelt es sich nicht um direkte Emissionen im Sinne des Scope 1 GHG.

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

Die aus dem Wärme- bzw. Gasverbrauch resultierenden Emissionen wurden dem Scope 2 zugeordnet, da die direkte Beeinflussbarkeit (ähnlich wie bei Fernwärme) fehlt, wenn gleich die Emissionen an den Standorten anfallen.

SCOPE	CO ₂ -Emissionen [t]
1	0
2	776

Zuordnung der Scopes zu den Leistungsindikatoren gemäß DNK

Der Verteilung der Emissionen innerhalb des Scopes 2 stellte sich 2017 folgendermaßen dar:

	VERBRAUCH (kWh)	CO ₂ [t]
Strom	1.024.238	382
Wärme (Gas)	1.261.679	394
Gesamt	2.285.917	776

Demnach entfallen innerhalb des Scope 2 49 Prozent der Emissionen auf den Verbrauch von Strom und 51 Prozent auf den Verbrauch von Wärme.

Reduzierung von THG-Emissionen

Die wesentlichen Einsparpotenziale haben wir im Rahmen unseres Energieaudits im Jahr 2017 festgehalten. Daraus resultierende Maßnahmen, die sich bereits in der Umsetzung befinden, sind:

- > Bezug von Ökostrom und Ökogas
- > Abschaltung der Klimatisierung in den Technikräumen, soweit dies möglich ist
- > Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Standby-Verbräuche

Dienstreisen: Fußabdruck sukzessive minimieren

Umweltbelastende Faktoren in unserem Geschäft sind vor allem auch auf unsere **Dienstreisen und unsere Firmenwagenflotte** zurückzuführen.

2019 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der adesso Group beispielsweise sechs Millionen Kilometer mit dem Flugzeug und 14 Millionen Kilometer mit der Bahn zurückgelegt. Dass die Umweltbelastung durch den Flugverkehr steigt, ist ein unumstößlicher Fakt. Deshalb ist es unser Ziel, die Reisetätigkeiten mittels Flugverkehr in den nächsten Jahren zu reduzieren und weiter vermehrt auf die Schiene umzusteigen, denn die Deutsche Bahn setzt im Fernverkehr 100 Prozent Ökostrom ein und vermeidet durch den Einsatz erneuerbarer Energien direkte Emissionen.

	2019	2018	2017
Flugkilometer insgesamt	6.038.425	2.638.798	2.506.928
Bahnkilometer insgesamt	13.954.712	12.825.466	9.463.574

Vergleich zurückgelegte Flug- und Bahnkilometer insgesamt

Die Zunahme der Flugkilometer kann einerseits auf das Mitarbeiterwachstum und andererseits auf die Europäisierung der adesso Group zurückgeführt werden. Die Anzahl der Inlands- und Auslandsflüge hat jeweils um ca. 20 Prozent zugelegt, wobei berücksichtigt werden muss, dass bei den Flugkilometern 2019 eine weitere Tochter hinzugekommen ist, für die 2018 noch keine Informationen vorlagen.

Darüber hinaus haben 2019 2.100 Mitarbeitende an der Seminarfahrt nach Andalusien teilgenommen, dabei wurden insgesamt knapp 3,9 Millionen Flugkilometer zurückgelegt.

	2019	2018	2017
Flugkilometer pro Mitarbeiter	1.634	994	1.096
Bahnkilometer pro Mitarbeiter	3.776	4.068	3.575

Vergleich zurückgelegte Flug- und Bahnkilometer pro Mitarbeiter

	Kilometer	CO ₂ [kg]
Bahn	13.954.712	71.577
Flugzeug Geschäftsreisen	6.038.426	1.630.375
Flugzeug Seminarfahrt	3.867.944	1.044.345

Übersicht Gesamtreisekilometer 2019

Unser Fuhrpark umfasste im Jahr 2019 insgesamt 595 Fahrzeuge, was ein **Plus von 123 Fahrzeugen** gegen 2018 entspricht. Der Fuhrpark setzte sich wie folgt zusammen:

- > 574 Dieselfahrzeuge
- > 17 Benzinfahrzeuge
- > 3 Hybrid-Diesel-Fahrzeuge
- > 1 Elektro-Fahrzeug

Dieses Jahr wurden erstmalig die Effizienzklassen des Fuhrparks erhoben, welche sich wie folgt zusammensetzen:

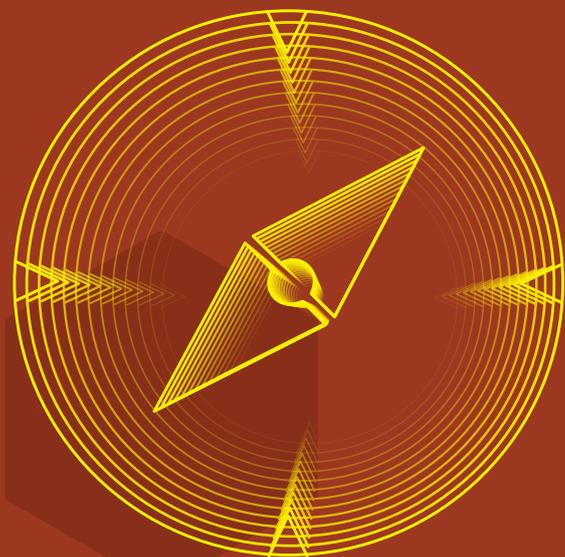
EFFIZIENZ- KLASSE	A+	A	B	C	D	E	F	G	Summe
Anzahl	7	17	195	282	62	16	15	1	595
Anteil	1,2%	2,9%	32,8%	47,4%	10,4%	2,7%	2,5%	0,2%	100%

Ziel ist es, in den kommenden Jahren die Anzahl der Fahrzeuge in den Effizienzklassen größer „C“ zu reduzieren.

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

	Strecke (km)	Verbrauch (Liter)	Verbrauch (Liter)/100 km	Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß in g/km
Diesel	15.545.945	1.108.364	7	189
Benzin	327.447	19.075	6	139
Hybrid	158.940	-	-	-
Elektro	200	-	-	-

Der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch hat sich im Vergleich zum Vorjahr vor allem bei den Dieselfahrzeugen erhöht. Die Gründe liegen vermutlich in der zugrundeliegenden Datenqualität, eine genauere Analyse steht noch aus. Beim durchschnittlichen CO₂-Ausstoß handelt es sich um einen rechnerischen Wert, da die CO₂-Werte laut Hersteller je Fahrzeug nicht vorlagen. *Ziel für 2020 ist es, die Qualität der Datenbasis zu verbessern und die Aussagekraft dadurch zu erhöhen.*



MANAGEMENTSYSTEME

Das Erfüllen von Kundenanforderungen, der wertschätzende Umgang mit Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten, die kontinuierliche Sicherung von Innovation und Ertragskraft, technologischer und fachlicher Expertise, eine effiziente Ablauforganisation, der Schutz von Klima und Umwelt, die Umsetzung aller regulatorischer Anforderungen, eine gute Nachbarschaft vor Ort – die Ziele, die der adesso-Vorstand im Sinne einer guten Unternehmensführung zusammenführt, sind ebenso vielfältig wie bedeutsam.

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

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

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

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

- > Vorträge bei Mitarbeiterveranstaltungen,
- > verpflichtende interne Schulungsmodulare und
- > gezielte Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

Einzelne adesso-Gesellschaften und -Geschäftsbereiche nutzen spezialisierte Erweiterungen der Managementsysteme zur Entwicklung ihres Geschäftsfelds. So entwickelt beispielsweise der adesso-Geschäftsbereich für das Gesundheitswesen Software für gesundheitskritische Systeme und hat dazu eine Medizinprodukte-Qualitätsmanagementbeauftragte (MP-QMB) berufen.

5.1 | Qualitätsmanagement

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

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



Passgenauer Einsatz von Mitarbeitenden

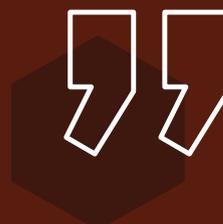
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **gemäß ihrer Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln** ist entscheidend für den Unternehmens- und Projekterfolg. adesso setzt mit dem „Profilier“ auf ein nach modernsten personalwissenschaftlichen Erkenntnissen entwickeltes Werkzeug zur Dokumentation und Recherche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

Geplantes, reflektiertes Handeln

Erfolgreiche Projektabwicklung setzt ein wohlüberlegtes Vorgehen voraus. Für die von adesso gesteuerten Projekte setzen wir auf das **Prozessmanagement-Modell „PITPM“** (Pragmatisches IT-Projektmanagement). Dieses eigens für IT-Beratungs- und Softwareentwicklungsprojekte adaptierte Vorgehensmodell kombiniert bewährte Projektmanagementmethodik mit modernem Softwareentwicklungsvorgehen.

Leistungsstarke Organisation

Zielgerichtete Planung und kontinuierlicher Dialog bestimmen auch unsere Beziehungen mit anderen Stakeholdern. Ob bei der Interaktion mit unseren Lieferanten, in Forschungs- und Projektkollaborationen oder auch im Rahmen gemeinsamer Projekte mit Geschäftseinheiten unserer Tochtergesellschaften: Wir tragen Sorge, alle jeweils relevanten gesetzgeberischen und regulativen Vorgaben zu ermitteln und einzuhalten. Auch hier sind die frühzeitige Erkennung und die systematische Risikoversorge – neben der konsequenten Verfolgung einer erfolgreichen Fortsetzung der Zusammenarbeit – wichtige Elemente.



5.2 | Umweltmanagement

Auf Basis unserer in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Ansprüche, in unserer Geschäftstätigkeit ressourcenschonend zu agieren und damit für uns und unsere Kunden Energieverbräuche und -kosten zu reduzieren, haben wir klare Ziele und Maßnahmen definiert, die einen **umweltfreundlichen Umgang mit ökologischen Ressourcen** ermöglichen und eine Grundlage dafür schaffen, dass jeder von uns achtsamer mit den Ressourcen umgeht, die er im Arbeitsalltag benötigt – alles auf Basis von Standards, die wir in unserem Umweltmanagementsystem festgelegt haben. Unser Umweltmanagementsystem (UMS) ist nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

Bewusstsein erhöhen durch gezielte Umweltschutzaktionen

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

- > kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagementsystems und seiner Prozesse
- > Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Umwelt
- > umweltfreundliche Gestaltung der Geschäftsstellen
- > Reduktion von Reisetätigkeiten
- > regelmäßige Überprüfung der Umweltaspekte mit ihren Chancen und Risiken
- > regelmäßige Überprüfung der bindenden Verpflichtungen
- > Überprüfung und Reduktion der Verbräuche

Jedes Jahr starten wir neue Initiativen und Aktionen für den Umweltschutz, um diese Ziele umzusetzen. 2019 haben wir beispielsweise bewirkt, dass die gereinigten Hemden in Berlin plastikfrei in Stoffbeuteln geliefert werden. Printprodukte mit hohen Auflagenzahlen, wie z. B. unser Schulungskatalog und der Geschäftsbericht, wurden auf Recyclingpapier gedruckt.

Bei der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ nahmen zwölf Geschäftsstellen teil und radelten insgesamt 19.398 km. Mit dieser bewusstseinsbildenden Maßnahme wurden 3.844 kg CO₂ vermieden.

GESCHÄFTS-

STELLE

	Aktive Teilnehmer	Gefahrene KM
Aachen	1	142
Berlin	12	2.965
Dortmund	20	2.426
Essen	3	1.576
Frankfurt	5	1.341
Hamburg	4	1.503
Hannover	1	459
Karlsruhe	1	165
Köln	7	3.393
München	17	4.846
Nürnberg	4	359
Stralsund	2	223
Gesamt	77	19.398

Zum CO₂-Ausgleich haben wir darüber hinaus durch die Unterstützung von **Baumpflanzprojekten** in Deutschland beigetragen. Wir haben unsere bindenden Verpflichtungen überarbeitet und werden ab 2020 jährlich Umweltorganisationen durch Spenden unterstützen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Hinweise und Verbesserungsvorschläge beim Umweltmanagement-Team einzureichen. Die Mitarbeitenden riefen beispielsweise selbstständig eine Initiative zur CO₂-Kompensation für die Seminarfahrt ins Leben und spendeten einen Beitrag an atmosphärisches und Primärklima.

Für 2020 haben wir uns folgende Ziele vorgenommen:

- > Halogen-Lampen werden, wenn es möglich ist, bei Defekt durch LED ersetzt
- > Veröffentlichung von Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung und für Druckerzeugnisse
- > erneute Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“
- > Erhöhung des Angebots an E-Learning-Schulungen (Reiseaufwand reduzieren)
- > Reduzierung durchschnittlicher Emissionen des Fuhrparks
- > Verfassen von weekly-Beiträgen zum Thema Umwelt

5.3 | Informationssicherheitsmanagement

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



Mehr Sicherheit und Professionalität

Die Zertifizierung ermöglicht es uns, kurz-, mittel- und langfristig als professioneller Dienstleister im Markt zu bestehen und uns von unseren Marktbegleitern abzuheben. Darüber hinaus ist ein zertifiziertes **Information Security Management System (ISMS)** heutzutage obligatorische Voraussetzung in vielen Ausschreibungen oder gibt Pluspunkte gegenüber Wettbewerbern, die nicht zertifiziert sind. 2019 wurden wieder verschiedene IT-Security-Projekte gestartet und umgesetzt, unter anderem:

- > Redesign VPN Dial-In mit neuer Berechtigungssteuerung, verbesserte Redundanz
- > Third-Party-Management eingeführt
- > Rahmenberechtigungskonzept erstellt und für neue Anwendungen bereits umgesetzt

Erweiterung der Zertifizierung

Die Anzahl der zertifizierten Standorte wurde 2019 von drei auf sechs erhöht. Neben unseren Standorten Dortmund, Berlin und Stralsund sind jetzt auch die Standorte Essen, Karlsruhe und Köln zertifiziert.

Darüber hinaus wurden zwei Tochtergesellschaften in bestehende Zertifizierung der adesso SE aufgenommen:

- > adesso as a service GmbH mit den Standorten Dortmund und Karlsruhe
- > adesso insurance solutions GmbH mit den Standorten Dortmund und Köln

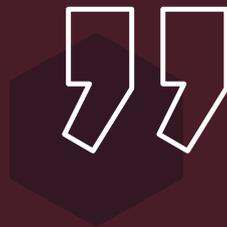
5.4 | Datenschutzmanagement

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

Höchste Priorität: gesetzeskonformer Datenschutz

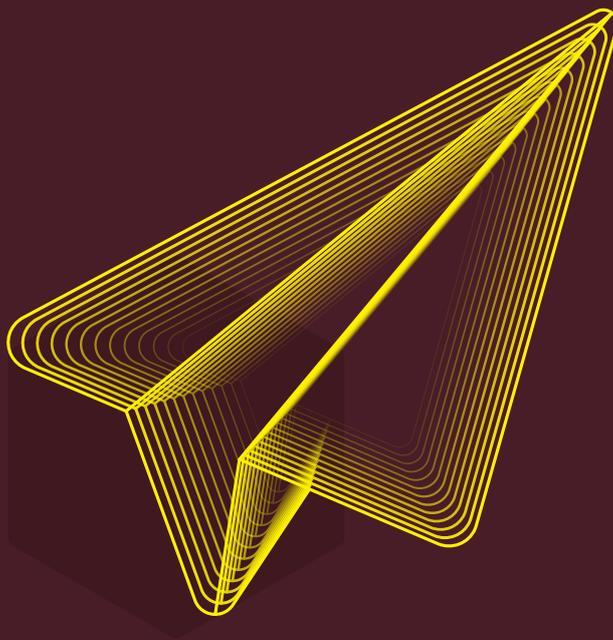
Maßgeblich für den Umgang mit personenbezogenen Daten sind das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Die Datenschutzdokumentation wird für die adesso SE und die meisten Tochtergesellschaften zentral und tool-gestützt geführt.

2019 hat auf Einladung des Datenschutzbeauftragten der adesso SE zum zweiten Mal der **adesso-Datenschutztag** mit den Datenschutzkoordinatoren der Tochtergesellschaften stattgefunden. *Diese Veranstaltung möchten wir zukünftig weiterhin mindestens jährlich ausrichten, mit dem Ziel, aktuelle Themen zu besprechen und eine Vereinheitlichung des hohen Anspruchs an den Datenschutz in der adesso Group zu erreichen.*



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Ein nachhaltiges Management und eine verantwortliche Unternehmensführung haben wesentlichen Einfluss auf das Erreichen unserer Unternehmensziele. Entsprechend ist unser Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch dem Vorstand der adesso SE als Konzernmutter zugeordnet. Damit unterstreichen wir die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser unternehmerisches Selbstverständnis und steuern die praktische Umsetzung von höchster Stelle aus. Verantwortung übernehmen wir gerne.





**VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN WIR GERNE.**



6.1 | Wirtschaftliches Wachstum durch Portfoliostärkung, Internationalisierung und Innovationen

Um unsere selbstgesteckten Grundsätze und Stoßrichtungen entlang der definierten Wachstumsstrategie verfolgen zu können, spielt eine konsequente Ausrichtung auf die Weiterentwicklung verschiedener Dreh- und Angelpunkte eine wesentliche Rolle:

Service- und Produktangebot strategisch ausbauen

Als ausgewiesenes Wachstumsunternehmen loten wir permanent Marktchancen aus, um neue, innovative Dienstleistungen und Produkte am Markt zu platzieren und unser **Branchenportfolio zu erweitern**. Möchte man die Geschäftsfeld- und Branchenerschließung gewinnbringend vorantreiben, geht das nicht, ohne die internen Strukturen dahingehend anzupassen. Zum Beispiel durch die Ausdifferenzierung von spezialisierten Bereichen sowie die Aufhängung von definierten Zukunftsbranchen in eigenen Geschäftseinheiten. 2018 haben wir in den weiteren Auf- und Ausbau der Branchen **Handel, Maschinen-/Anlagenbau und Life Sciences** investiert und wollten diese Geschäftsbereiche 2019 in eigenen organisatorischen Einheiten vorantreiben. Dieses Ziel haben wir durch die Ausgliederung in eigene Branchensegmente erreicht und kommen damit der zunehmenden Bedeutung dieser Bereiche für die Geschäftsentwicklung nach. Die Nachfrage nach Dienstleistungen in den Branchen Manufacturing Industries und Life Sciences hat in den letzten Jahren stark zugenommen und wir haben bereits eine Reihe namhafter Unternehmen in unserer Referenzliste. Das bestätigt unser Handeln.

Ebenfalls sahen wir in den Themen **Business Intelligence und Data & Analytics** 2018 hohes Potenzial, um die Leistungen in diesen Themenbereichen innerhalb der Unternehmensgruppe in einem Bereich zu konzentrieren. Dafür haben wir Anfang 2019 die neue Einheit Data & Analytics gegründet. Hier konzentrieren sich Services und Lösungen, die der zunehmenden Integration von Big-Data-Plattformen und Data-Science-Lösungen und dem damit verbundenen technologieübergreifenden Wandel im Markt gerecht werden.

Im Bereich Banking wurde 2019 mit dem Antrag auf Verschmelzung der im Frühjahr 2016 zu 100 Prozent als Smart-

house Media GmbH übernommenen und in smarthouse adesso financial solutions umbenannten Tochtergesellschaft **der Ausbau unseres Banking-Portfolios** eingeleitet. *Ziel ist es, 2020 die smarthouse-Aktivitäten und -Services im Bereich Website- und Marketing-Lösungen eng mit dem adesso-Portfolio zu verknüpfen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten zusammenzuführen sowie damit eine noch einfachere organisatorische Bündelung der Banking-Kompetenzen zu erreichen.*

Übrigens: 2019 waren unsere Banking-Experten maßgeblich an der Entwicklung eines ersten Marktstandards namens „finledger“ für die digitale Abwicklung der Emission von Schuldscheindarlehen beteiligt. Im Rahmen der Etablierung des Standards vertrauten die vier großen deutschen Banken DekaBank, dwpbank, DZ BANK und Helaba auf unsere Blockchain-Expertise. Ein schöner Beweis für unser Standing als Technologieexperte in der Branche.

Auch in Bezug auf unser **konzernweites Produktportfolio** arbeiten wir stetig daran, die zukünftige Wirkung in unserer Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus zu erhöhen. Während wir uns 2018 vorrangig auf den Versicherungsbereich mit der Stärkung unserer in|sure-Produktfamilie konzentriert haben – was 2019 übrigens für eine wesentliche Erhöhung der in|sure-Umsatzerlöse um insgesamt 91 Prozent im Vergleich zum Vorjahr sorgte – sind wir 2019 vermehrt im Bereich Health unterwegs gewesen.

Im April 2019 haben wir mit der management systems GmbH 90 Prozent der Anteile an einem führenden **Anbieter von IT-Lösungen für die kassenärztlichen Vereinigungen** in Deutschland erworben. Das Unternehmen ist im Bereich Abrechnungssysteme aktiv, die die Mehrheit der kassenärztlichen Vereinigungen (KVen) in Deutschland nutzt. Bekanntestes Produkt ist das Kernsystem KVAI, das sämtliche Geschäftsvorgänge von der Verwaltung der Stammdaten über die Abrechnung bis hin zur Honorarberechnung der Vertragsärzte abbildet. Weitere Produkte aus dem KV-Segment, wie beispielsweise die Bedarfsplanung, die Praxisbörse oder die Arztauskunft, runden die Produktpalette ab und erweitern unser Portfolio im Geschäftsbereich Health, den wir 2019 des Weiteren mit Augenmerk auf Digital Health gestärkt haben: Gemeinsam mit der Deutsche Arzt AG und der NOVOTERGUM GmbH haben wir die pangenia systems GmbH für **innovative Software im deutschen Gesundheitsmarkt** gegründet. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stehen Lösungen für Orthopädie, Physiotherapie und digitales Gesundheitsmanagement. Als erste Aktivitäten des jungen



Europaweit Fuß gefasst

Unternehmens stehen die Online-Videosprechstunde, ein Steuerungssystem für Physiotherapie-Einrichtungen sowie webbasierte Therapie- und Präventionslösungen im Fokus.

Internationale Ausrichtung

Sich nachhaltig als Wachstumsunternehmen aufzustellen bedeutet für uns bereits seit einiger Zeit, auch die Fühler in Märkte des europäischen Auslands auszustrecken. Mit der e-Spirit AG haben wir ein Unternehmen in der Group, das aufgrund seines Produktgeschäfts mit der erfolgreichen Digital-Experience-Plattform FirstSpirit bereits seit einigen Jahren international unterwegs ist und mittlerweile Dependancen in den USA und Singapur vorweisen kann. Hinsichtlich unseres Beratungs- und Softwareentwicklungsportfolios und unserer Branchenausrichtung sehen wir ebenfalls immer mehr Potenzial für die Erschließung ausländischer Märkte.

Deshalb haben wir 2018 konsequent unsere daraus abgeleitete **Internationalisierungsstrategie** durch die Gründung neuer Landesgesellschaften in Spanien und Bulgarien verfolgt. 2019 konnte adesso Spanien bereits einen soliden Kundenstamm aufbauen, mit dem Salesforce-Spezialisten SunnyTrail Consulting ein spanisches Softwareunternehmen erfolgreich integrieren und das für das Jahr gesetzte organische Wachstumsziel übertreffen. Die Landesgesellschaft ergänzt insbesondere mit spezifischen Leistungen im Bereich Salesforce unser wachsendes Global Delivery Network. *Ziel für 2020 ist es daher, dass das Unternehmen weiter profitabel wächst.*

Das gilt ebenso für adesso Bulgarien. Denn auch mit dieser Landesgesellschaft konnten wir einen sehr guten Start hinlegen. Unsere zweite Nearshore-Dependance neben adesso Türkei arbeitete von Beginn an profitabel, weil alle Mitarbeitenden dank unseres **SmartShore-Angebots** direkt in Projekten untergebracht werden konnten. Im Rahmen des SmartShore-Angebots werden internationale Teams über deutsche Kollegen koordiniert und fest in die Projektstrukturen integriert. *Das SmartShore Business in Bulgarien und der Türkei möchten wir 2020 weiter ausbauen und die Position der beiden Standorte als sogenannte Delivery Center in der adesso-Gruppe weiter stärken.*

Für 2019 stand im Kontext der Internationalisierung die Gründung von adesso-Ländergesellschaften in den Niederlanden und in Ungarn auf unserer Agenda. Im Frühjahr starteten wir in Budapest mit dem **Roll-out des adesso-Dienstleistungsportfolios auf dem ungarischen Markt**. Die deutsche Wirtschaft ist in Ungarn stark vertreten. Führende deutsche Automobilhersteller, die Zulieferindustrie, Telekommunikationsunternehmen und große deutsche Handelskonzerne unterhalten hier Produktionslinien bzw. Standorte. Vielfach Unternehmen, mit denen wir in Deutschland bereits zusammenarbeiten. Das ist für uns eine hervorragende Ausgangsposition, um uns gut zu positionieren. *Deshalb streben wir für 2020 ein ausgeglichenes Ergebnis hinsichtlich der Profitabilität der Landesgesellschaft an. Gleiches gilt für unsere niederländische Tochtergesellschaft, die seit Sommer 2019 aktiv ist.*

Der Fokus soll beim Aufbau der Gesellschaft zunächst auf der Bankenbranche liegen. Schließlich haben wir beispielsweise mit der Rabobank schon langjährige Kunden im Land. Generelles Ziel ist es, die **holländischen Kunden von adesso zukünftig direkt aus dem eigenen Land bedienen** zu können.

In unseren etablierten internationalen Märkten Österreich, Schweiz und Türkei streben wir 2020 ein deutliches, über der Marktentwicklung liegendes Wachstum an. In der Türkei fußt dieses Ziel auf der exzellenten Expertise im Mobile Business, während wir durch eine verstärkte Vertikalisierung in der Schweiz den Branchenfokus intensivieren möchten und darin großes Wachstumspotenzial sehen. adesso Austria profitiert aktuell von dem breiten Gruppenportfolio und dem Ausbau des SmartShore-Ansatzes.

Passend zum Ausbau unseres europäischen Geschäfts planen wir für 2019 die **Umwandlung von der deutschen Aktiengesellschaft (AG) in eine europäische Aktiengesellschaft** (Societas Europaea, kurz SE). Die Umwandlung in die international bekannte und anerkannte Rechtsform folgt unserer Vision, adesso europaweit als führenden Beratungs- und Technologiekonzern weiterzuentwickeln.

In Folge dessen stand das Geschäftsjahr 2019 für uns auch unter dem Stern der Vorbereitungen für diese Umwandlung. Formale Verschmelzungsprozesse wurden abgewickelt, die Wahl des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) fand statt, das im Anschluss die Aufgabe hatte, mit der Geschäftsführung eine schriftliche Vereinbarung über die **Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE** abzuschließen. Nach einer Menge organisatorischer Hintergrundarbeit wurde schließlich im September der Vertrag zwischen BVG und adesso Management unterschrieben und damit der formale Prozess zur Umwandlung beendet. Im November fand die Eintragung der adesso SE in das Handelsregister statt. Seitdem hat das aus dem BVG gegründete „European Forum“ seine Arbeit als internationale Arbeitnehmervertretung aufgenommen. *Das Ziel des European Forum ist es, 2020 erste adesso-weite Richtlinien für Themen wie Arbeitsplatzgestaltung, Diversität und soziale Verantwortung zu entwickeln.*



Die Standorte der adesso Group auf einen Blick

Zukunftsthemen und Innovationen gezielt fördern

Innerhalb unserer Branche besetzen wir wichtige **Zukunftsthemen** und haben den Konzern nachhaltig auf deren Einführung und Weiterentwicklung in unseren Zielmärkten ausgerichtet. Die Unternehmen der adesso Group orientieren sich in ihrem eigenen Dienstleistungs- und Produktangebot jeweils an den modernsten Standards und den sich stetig ändernden Kundenanforderungen.

2019 stand konzernweit das Thema **Künstliche Intelligenz** im Mittelpunkt, das sämtliche Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche in den nächsten Jahren verändern wird. Hierfür bieten wir ein ganzheitliches Portfolio und haben mit unserer Idee der „**Building AI-based Systems**“ ein Vorgehensmodell mit Phasen, Rollen und Verantwortlichkeiten entwickelt, das den Besonderheiten von KI-Anwendungen gerecht wird. Ziel der AI-basierten Anwendungen ist es, Zusammenhänge in Daten zu erkennen oder große Datenmengen automatisch zu klassifizieren. Das Entwickeln dieser Anwendungen benötigt im Vergleich zu klassischen IT-Lösungen eine andere Projektstruktur und ein anderes Fachwissen der Beteiligten. Das Beachten dieser Unterschiede beim Auf- und Umsetzen der Projekte ist entscheidend für den Erfolg.

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

Deshalb setzen wir vermehrt auf Group-weite Kampagnen zu zukunftsweisenden Themen, in denen wir unser komplettes Know-how einbringen und **konsolidierte Lösungen aus einer Hand** anbieten können. 2019 haben wir beispielsweise die Group-Initiative rund um das Thema Customer Experience Management ausgebaut, in die jedes adesso-Unternehmen seine Stärke einbringt – angefangen bei Beratungsleistungen über die moderne Digital-Experience-Plattform und die kundenfreundliche Gestaltung bis hin zur mobilen Anwendung. Unser Ansatz dabei: **Customer Experience Management (CEM) und Customer Relationship Management (CRM) gehören zusammen**. Denn die klassischen Aufgaben von CRM-Systemen sind es, CEM-Daten zu sammeln, auszuwerten und aufzubereiten. Setzen Unternehmen auf Customer Experience Management und verbinden dies mit ihrem CRM-System, können sie Online- und Offline-Verkaufsprozesse exakt aufeinander abstimmen.

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

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

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

Personelle Verstärkung

Eine nachhaltige Unternehmensführung benötigt nicht nur die passenden organisatorischen Strukturen, sondern auch eine stetige Überprüfung der personellen Strukturen. Durch unser überdurchschnittliches Wachstum in den letzten Jahren war es an der Zeit, dass wir uns im Vertriebsteam noch breiter und schlagfertiger aufstellen. Dafür haben wir die Position des **Chief Sales Officers (CSO)** eingerichtet. Mit Oliver Schobert konnten wir dafür einen national wie international gut vernetzten, erfahrenen Vertriebsexperten gewinnen, der die Expansion und den Auf- und Ausbau bedeutender Großkunden-Accounts strategisch angehen soll. Dazu wird der diplomierte Elektroingenieur Themen wie zum Beispiel die strategische Account-Planung des Unternehmens langfristig koordinieren und die Ziele für die Gewinnung und Betreuung von ausgewählten Top-Kunden definieren. Dazu zählen wir führende Großunternehmen, die er bereits unterstützt oder neu akquirieren wird. *Wir planen, unser Corporate Account Management bis Mitte 2020 aufzubauen und mit neuen Vertriebspositionen deutlich zu verstärken.*

Mit einer **Verstärkung des Managements** möchten wir 2020 ebenfalls dem beschleunigten Wachstum und der weiteren Internationalisierung Rechnung getragen. Dafür konnten wir im November 2019 mit Stefan Riedel einen erfolgreichen und anerkannten Top-Manager als fünftes Vorstandsmitglied verkünden, der sowohl über exzellente Technologie- als auch über langjährige Branchenexpertise verfügt. Ab dem 1. Januar 2020 wird Stefan Riedel unsere Kernbranche Versicherungen verantworten sowie für unsere Tochtergesellschaft adesso insurance solutions GmbH verantwortlich sein. Riedel kommt von IBM Deutschland, wo er zuletzt als Vice President Insurance Europe das Versicherungssegment des Konzerns europaweit leitete.

Als Ergänzung zu dieser Veränderung im Vorstand möchten wir noch berichten, dass es im Oktober 2019 einen Wechsel in der Position des Chief Financial Officers (CFO) gab. Unser bisheriger Finanzvorstand Christoph Junge verließ adesso nach 13 Jahren auf eigenen Wunsch. Seinen Verantwortungsbereich, die Themenfelder Finanzen und Controlling, Investor Relations sowie Mergers & Acquisitions, übernahm mit Jörg Schroeder der ehemalige CFO der BITMARCK Holding GmbH.

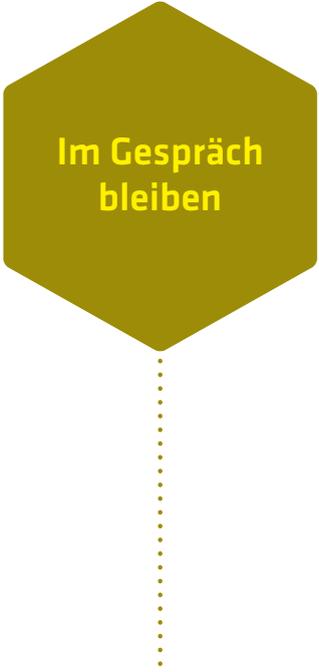
6.2 | Stakeholder-Management

Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn die Anforderungen und Bedürfnisse jeglicher Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. Nur so können kluge und langfristig funktionierende unternehmerische Entscheidungen getroffen werden. Deshalb legen wir großen Wert auf den **regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern** und orientieren uns bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens und unserer Nachhaltigkeitsstrategie an den Ergebnissen des Austauschs.

Wesentliche Stakeholder für uns sind:

- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- > Kunden
- > Anteilseigner und Kapitalgeber
- > Arbeitsmarkt und Bildungseinrichtungen
- > Lieferanten und Dienstleister

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



Im Gespräch
bleiben

Einbezug von Stakeholdern

Unsere Ansätze für den Einbezug der diversen Anspruchsgruppen:

- > **Einzelgespräche mit den Hauptanteilseignern.** Mit den beiden Unternehmensgründern Prof. Dr. Volker Gruhn und Rainer Rudolf sind im Aufsichtsrat der adesso SE über 45 Prozent der Stimmrechte vertreten. Der adesso-Vorstand steht **kontinuierlich in intensivem Austausch mit den Gründern** auch über die Aufsichtsratssitzungen hinaus, um über deren Bedürfnisse und Vorstellungen informiert zu sein. Nur ein weiterer Investor hält darüber hinaus mehr als fünf Prozent der Stimmrechte. Auch mit diesem Investor werden im Rahmen des gesetzlich möglichen Rahmens regelmäßig Einzelgespräche geführt.
- > **Gespräche mit Investoren, Analysten und Finanzmedien.** Der Investor-Relations-Bereich führt einen **aktiven Dialog mit Kapitalmarktakteuren und Finanzmedien**. Wir sind regelmäßig auf Kapitalmarktkonferenzen vertreten und gleichen bei gezielten Einzelterminen oder Roadshows die Erwartungshaltung der Investoren mit den Ansprüchen anderer Stakeholder ab. Als weiteren Service bieten wir über die Website der adesso Group unter dem Menüpunkt „Fragen an den Finanzvorstand“ den direkten Dialog mit dem verantwortlichen Vorstand an. Der Austausch mit Investoren und Analysten ist für uns ein zentrales Element, um wichtige Impulse zur Ausrichtung von adesso und zur Optimierung des Managements zu erhalten.
- > **Bereitstellung von (elektronischen) Kommunikationswegen und Feedbackmöglichkeiten.** Wir veröffentlichen regelmäßig **Informationen zum Unternehmensgeschehen**, sowohl aktienrelevante Informationen aus dem Investor-Relations-Bereich als auch unternehmensrelevante Informationen, die für Kunden und Bewerber interessant sind. Corporate News, Pressemeldungen, Kundennewsletter etc. gehen an einen großen Verteiler mit angemeldeten Interessenten. Dialogmöglichkeiten erhalten unsere Stakeholder auf den Social-Media-Kanälen der Group-Unternehmen. Auf diesen Meinungs- und Informationsaustausch legen wir großen Wert und ermuntern durch aktive Aufrufe beispielsweise auf Portalen wie XING oder LinkedIn immer wieder zu Meinungsäußerungen und Diskussionen. Ansprüche und Meinungen zu für uns wichtigen Fokusthemen holen wir immer wieder durch gezielte Umfragen bei unseren Kunden und bei Interessenten ein. Die Ergebnisse geben uns Aufschluss darüber, ob wir mit unserem Leistungs- und Lösungsangebot sowie unserem Know-how den Nerv der Kunden treffen.
- > **Lieferantenanalyse und -auswahl (unter Berücksichtigung objektiverer und qualitativer Kriterien).** Wir setzen bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern ein Analysesystem auf Basis eines **objektiven und nachvollziehbaren Kriterienkatalogs** ein. Neben quantitativen Fragestellungen werden auch qualitative Kriterien einbezogen, um nachhaltigen Wert für uns und unsere Stakeholder zu schaffen. Im Rahmen des Bewertungsprozesses findet ein intensiver Dialog mit Lieferanten und Dienstleistern statt.
- > **Beteiligung an Bildungs- und Hochschulprojekten.** Zur **Förderung des IT-Nachwuchses** und im Sinne eines Recruiting von Young Talents arbeiten wir auf vielen Ebenen – von der Ausbildung über gemeinsame Projekte bis hin zur Forschung – mit Bildungseinrichtungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz zusammen. Eine hohe Anzahl Werkstudentinnen und -studenten sind bei uns beschäftigt, wir halten Vorlesungen an Hochschulen und führen Schülerinnen und Schüler durch Praktika oder Workshops an die Softwareentwicklung heran.
- > **Veranstaltungen und Konferenzen.** Bei Veranstaltungen wie der Hauptversammlung der adesso SE, diversen Kundenveranstaltungen und unternehmensinternen Events etc. führen wir unsere Stakeholder regelmäßig zusammen und treten in den offenen Dialog mit ihnen. Solche Ereignisse sind von besonderer Bedeutung für uns, weil nichts besser als das gemeinsame Gespräch geeignet ist, um sich über **Interessen und Ansprüche** auszutauschen, Networking zu betreiben und sich gemeinsamen Zielen zu nähern. Mit diesen Gedanken im Hinterkopf gehen wir auch regelmäßig auf Konferenzen, Fachtagungen oder ähnlichem und haben dort die Möglichkeit, in Vorträgen oder direkten Gesprächen mehr über unsere Branchen, die Entscheider und zukünftige Mitarbeitende zu erfahren – und diese von uns.

6.3. | Verantwortung und Compliance

Gesellschaftliches Engagement

Wir sind uns bewusst, dass zu erfolgreichem unternehmerischen Handeln nicht nur wirtschaftliche Faktoren zählen, sondern dass auch soziales Engagement und die Übernahme von **gesellschaftlicher Verantwortung** wichtige Investitionen in unsere Zukunft und die Beziehung mit unseren Stakeholdern sind. Diese Verantwortung übernehmen wir gerne.

Wir unterstützen unter anderem folgende gemeinnützige Projekte und Organisationen:

- > **„Deckel gegen Polio“.** Die Sammelaktion kommt dem Verein „Deckel drauf“ zugute, der damit einen **Beitrag zur Bekämpfung von Kinderlähmung** in der Welt durch Impfungen leistet. An fast allen Standorten der adesso SE sowie bei diversen Tochtergesellschaften wurden die Plastikdeckel gesammelt und die Sammelstände regelmäßig in einem internen Ranking bekannt gegeben. Im Juni 2019 hat der Verein die Aktion eingestellt, so dass wir nicht weiter sammeln konnten. Immerhin kamen während der gesamten Laufzeit von über zwei Jahren 911 kg Plastikdeckel zusammen.



- > **Spenden aus internen Aktionen.** Wir stiften beispielsweise jährlich für jeden Teilnehmenden an Firmenläufen an diversen Standorten einen festen Betrag zur **Unterstützung eines pädagogischen Projektes**. 2019 haben über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Laufevents teilgenommen und damit die Organisation „Runners Heal“ unterstützt, die sich dafür einsetzt, dass Kindern an ostafrikanischen Schulen genügend Mahlzeiten zur Verfügung stehen.

- > **Weihnachtsspende.** Jährlich spenden die adesso SE sowie weitere Group-Unternehmen zu Weihnachten an gemeinnützige Projekte, in denen es meistens um **gesellschaftliche Teilhabe von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen** geht. 2019 wurde unter anderem die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, die sich für bessere Bildungschancen sowie Sport- und Bildungsangebote engagiert, mit einem Projekt unterstützt, das Kindern digitale Kompetenzen in Lerncamps vermittelt. Ebenfalls erhielten die Initiative „Miteinander für Uganda“ (Förderung des Gesundheitswesens und Bildungssystems in Uganda) sowie das „buildOn Berlin Team“ (Schulbauprojekt für die Dritte Welt) monetären Support.

- > **Umweltspende.** Unsere Spende 2019 ging an ein Baumpflanzprojekt des gemeinnützigen Vereins **„PRIMAKLIMA e.V.“**. Damit unterstützen wir die Filterung von CO₂ aus der Atmosphäre.

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



Mobile Retter e.V.

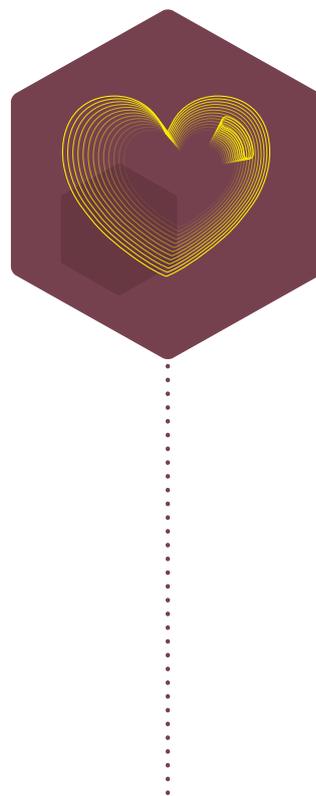
- > **23** Kreise und kreisfreie Städte
- > über **18.500** bundesweite registrierte Retter
- > über **7.800** aktive Retter,
- > über **9.100** absolvierte Einsätze
- > durchschnittlichen Eintreffzeit von **4:28 Minuten**

- > **CarAH Tokoloho.** CarAH steht für „adesso Cares About Health“. Gemeinsam mit der Tokoloho-Foundation, einer südafrikanischen Stiftung, setzen wir uns für eine Tagesklinik im Township von Tumahole, Parys, Südafrika ein. Im Projekt CarAH helfen wir den ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Stiftung bei der Einführung von **MediOne als Werkzeug für geschützte mobile Kommunikation** und für die Organisation der Medikamentenausgabe. Der Grundstein für die Partnerschaft, die 2020 als Jungendfachaustausch geführt werden soll, wurde in einer einwöchigen Reise nach Südafrika mit drei adesso und der Stiftung „Arbeit und Leben NRW“ gelegt. Die Finanzierung erfolgte durch adesso und Fördergelder der Bundesregierung.
- > **Neven Subotic Stiftung.** Wasser ist Lebensgrundlage – Bildung ist Existenzgrundlage. Das ist das Motto von WASH, dem Projekt der Neven Subotic Stiftung, das Menschen in Äthiopien Zugang zu sauberem Wasser, Sanitäranlagen und Hygiene als Grundlage für ein gesundes und selbstbestimmtes Leben ermöglichen soll. Seit dem Frühjahr 2019 arbeitet adesso mit der Neven Subotic Stif-



fung im Bereich Salesforce zusammen. In einem ersten gemeinsamen Projekt wurde das **Volunteer Management** angepasst, damit die zunehmende Zahl von Freiwilligen und Events weiterhin optimal abgewickelt werden kann. Das Projekt wird pro bono durchgeführt, womit wir gerne die Arbeit der Stiftung unterstützen. Zusätzlich haben wir durch eine Spendenaktion während unserer Seminarfahrt unser Engagement für die Stiftung gezeigt.

- > Jährlich unterstützen wir **unterschiedliche kleinere Zwecke und Organisationen**, die z. B. über Mitarbeitende an uns herangetragen werden, darunter Sponsorings von Trikots oder Utensilien für Sportvereine.



Menschenrechte

Wir halten uns an die international anerkannten Menschenrechte und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit grundsätzlich ab. Unsere Unternehmensgrundsätze schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, vollständig aus.

Unser Kerngeschäft besteht in der Erbringung von IT-Dienstleistungen. Der mit Abstand größte Anteil an Lieferungen und Leistungen in der Lieferkette unseres Kerngeschäfts wird von Partnerunternehmen und Freiberuflern erbracht. Wir haben deshalb alle Aktivitäten zum Einsatz von Partnern und Freelancern in der precision services GmbH zentralisiert. Deren ausschließlicher Geschäftszweck ist die Rekrutierung und Betreuung externer Mitarbeiter für adesso-Projekte unter **Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und sozialen Normen.**

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

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Der für die gesamte adesso Group geltende Code of Conduct sieht **Verhaltensnormen zum Thema Korruption** vor:

Die Zusammenarbeit mit Kunden, Partnern und Lieferanten soll respektvoll und wertschätzend sein. In unseren Geschäftsbeziehungen beachten wir die kaufmännischen Grundsätze und gestalten Verträge frei von sachfremden Erwägungen oder persönlichen Interessen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen geschäftliche Einladungen nur an oder sprechen diese nur aus, wenn sie angemessen sind, keine unzulässige Gegenleistung oder sonstige Bevorzugung dadurch erfolgt und sie nicht gegen anwendbares Recht verstoßen. Dies gilt auch für die Annahme oder Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen. Spenden und Sponsoring erfolgen transparent, werden dokumentiert und vom Vorstand oder der Geschäftsführung geprüft bzw. freigegeben.

Als größtes Risiko für Korruption wird der versuchte oder erfolgte Gewinn von Aufträgen durch unzulässige Gegenleistungen an die Person oder den Personenkreis bei der den Auftrag vergebenden Organisation (sowohl in der Privatwirtschaft als auch bei Behörden und staatlichen Betrieben) eingeschätzt. Dabei erhalten eine oder mehrere Privatpersonen für ihre Privatsphäre nutzbare Gegenstände oder Geld.

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

Politische Einflussnahme

Wir haben **kein Eigeninteresse** daran, politisch Einfluss auf Parteien oder Behörden zu nehmen. Daher tätigen wir auch keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien oder andere politische Organisationen.



**Gesetzeskonform
in allen
Belangen**

7 | Ergänzungen

Zusammenfassung

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

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

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

Über diesen Bericht

Wir veröffentlichen zeitgleich mit dem Geschäftsbericht einen Nachhaltigkeitsbericht und informieren damit unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019. Die Kennzahlen wurden mit den vorhandenen Managementsystemen in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, für den genannten Berichtszeitraum.

Die Berichterstattung bezieht sich auf alle Unternehmen der adesso Group in Deutschland, wobei die Inhalte vollständig für die adesso SE (Muttergesellschaft) als größtes Unternehmen in der adesso Group gelten. Auf die weiteren deutschen Tochtergesellschaften treffen die aufgeführten Regelungen, Maßnahmen und Richtlinien im Wesentlichen zu, sie können sich jedoch im Detail unterscheiden. Die strategischen Grundpfeiler, Ziele und Vorgehensweisen gelten im Sinne einer einheitlichen Unternehmensführung für die ganze Unternehmensgruppe. Die Auswahl der dargestellten Themen orientiert sich am Prinzip der Wesentlichkeit und an den zentralen Erwartungen der Stakeholder der adesso Group.

Formale Entwicklungen zum Vorjahr

Auf Basis der Erfahrungen aus den Nachhaltigkeitsberichten 2017 und 2018 wurde das Formblatt zur Erfassung der Kennzahlen weiterentwickelt. Mithilfe des Formblatts werden wesentliche Kennzahlen aus den Bereichen Personal und Umwelt erhoben.

Die Erhebung der Kennzahlen funktionierte mit dem überarbeiteten Formblatt besser, die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Vermietern muss für zukünftige Berichte weiter geschärft und verbessert werden.

Da auch für unsere Kunden das Thema Nachhaltigkeit immer wichtiger wird, wird zunehmend erwartet, dass die Unternehmensführung sich an den Grundsätzen des Global Compact (GC) orientiert. Der vorliegende Bericht folgt den Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), der sich in einigen Punkten mit dem Global Compact überschneidet. *Ziel ist es daher, den Bericht zukünftig so zu gestalten, dass er beiden Standards entspricht und dies mit entsprechenden Leistungsindikatoren zu untermauern.*

Die folgende Tabelle zeigt, dass die wesentlichen DNK-Themen in diesem Bericht bereits aufgegriffen werden:

THEMA DNK	Kapitel
Strategie	1, 7
Wesentlichkeit	1
Ziele	1-6
Tiefe der Wertschöpfung	3
Verantwortung	6
Regeln und Prozesse	5
Kontrolle	7
Anreizsystem	2
Beteiligung von Anspruchsgruppen	2, 3, 6
Innovations- und Produktmanagement	6
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	4
Ressourcenmanagement	4, 5
Klimarelevante Emissionen	4
Arbeitnehmerrechte	1, 2, 5, 6
Chancengleichheit	2
Qualifizierung	2
Menschenrechte	1, 6
Gemeinwesen	1, 6
Politische Einflussnahme	6
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	6

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