

VERANTWORTUNGSBEWUSST. ZUKUNFTSORIENTIERT. ENGAGIERT.

Nachhaltigkeitsbericht der adesso SE für das Jahr 2020 www.adesso-group.de



INHALT

A.	Strategie	6
A.1	Strategische Analyse und Maßnahmen	6
A.2	Wesentlichkeit	8
A.3	Ziele	11
A.4	Tiefe der Wertschöpfungskette	12
В.	Prozessmanagement	18
B.1	Verantwortung	18
B.2	Regeln und Prozesse	19
B.3	Kontrolle	24
B.4	Anreizsysteme	25
B.5	Beteiligung von Anspruchsgruppen	28
B.6	Innovations- und Produktmanagement	30
C.	Umwelt	36
C.1	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	36
C.2	Ressourcenmanagement	40
C.3	Klimarelevante Emissionen	42
D.	Gesellschaft	46
D.1	Arbeitnehmerrechte	46
D.2	Chancengerechtigkeit	48
D.3	Qualifizierung	53
D.4	Menschenrechte	58
D.5	Gemeinwesen	59
D.6	Politische Einflussnahme	61
D.7	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	61

Unternehmensname adesso SE

Berichtsjahr 2020

Berichtsstandard Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Scope der Berichterstattung
adesso Group Deutschland
Dieser Bericht beinhaltet die Ergebnisse und Kennzahlen aller deutschen Tochtergesellschaften der adesso SE, die seit mindestens sechs Monaten Teil der adesso Group sind und an denen die adesso SE eine Mehrheitsbeteiligung hält. Tochtergesellschaften, an denen die adesso SE eine Minderheitsbeteiligung hält, berichten auf freiwilliger Basis.

Kontakt csr@adesso.de

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

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die adesso Group agiert als innovatives und schnell wachsendes IT-Unternehmen in einem dynamischen Umfeld. Unsere über 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interagieren jeden Tag untereinander, mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit der Gesellschaft. In diesem komplexen und sich stetig ändernden Umfeld ist es besonders wichtig, gemeinsame Werte zu verfolgen und Ankerpunkte für den Umgang miteinander, mit Daten und mit unseren Ressourcen zu setzen.

Gerne berichten wir über unseren Fortschritt bei der nachhaltigen Nutzung der Ressourcen, über unsere Prozesse zur Sicherstellung von integrem Verhalten sowie zur Umsetzung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct). Im Jahr 2020 haben wir erstmals eine gekürzte Fassung dieses Berichts entsprechend den 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt und diese Fassung durch das Büro des DNK prüfen lassen. Als branchenübergreifender Standard gibt der DNK die Struktur durch die Kriterien vor, weshalb wir dieser auch in unserer umfassenderen Berichtsversion gefolgt sind.

Das Jahr 2020 war für uns alle ein besonderes und herausforderndes – auch für adesso. Glücklicherweise erwies sich unser Geschäftsmodell in Zeiten der Pandemie jedoch als erstaunlich resilient. Allen Widrigkeiten zum Trotz sind wir deshalb sowohl personell und organisatorisch gewachsen als auch in Bezug auf unser Business und unseren Umsatz. Wir zählen über 5.000 Mitarbeitende an 41 Standorten international und konnten unsere Gesamtjahresprognose noch einmal anheben.

In 2020 drehte sich jedoch nicht alles nur um Corona – bei adesso stand vor allem weiterhin das Thema Künstliche Intelligenz im Fokus. Besonders stolz sind wir in diesem Zusammenhang auf unser eigenes Buch: "KI verändert die Spielregeln" von Volker Gruhn und Andreas von Hayn. Es vermittelt seinen Leserinnen und Lesern ein grundlegendes Verständnis für die Möglichkeiten von KI und inspiriert zu eigenen, praxisorientierten Lösungen. Über 40 Expertinnen und Experten fassen darin den aktuellen Stand des KI-Einsatzes in Unternehmen zusammen und beschreiben, wie KI in ausgewählten Branchen funktioniert.

Seit diesem Jahr ist adesso außerdem offizieller Jugend-Hauptsponsor von Borussia Dortmund. adesso und den BVB verbindet nicht nur ein starker Teamgeist, sondern auch die gemeinsame Heimat. Und weil uns Nachwuchsförderung ohnehin am Herzen liegt, freuen wir uns, künftig auch über den IT-Spielfeldrand hinaus junge Talente zu fördern. Das ist etwas, was wir bereits im Rahmen unserer Initiative *She for IT* regelmäßig tun, und die Aktionen rund um dieses Projekt haben auch im Jahr 2020 nicht stillgestanden: Beispielsweise haben wir unseren eigenen Podcast veröffentlicht. In "She for what? *She for IT*!" geht es um IT und digitale Transformation in fünf kurzen Fragen an IT-Frauen, die etwas zu sagen haben.

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

Nehmen Sie uns beim Wort.



Michael Kenfenheuer



). Mulus Dirk Pothen



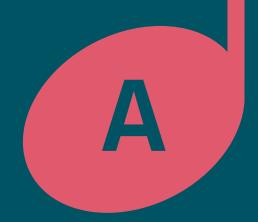
Andreas Prenneis



S. Prichel



Jörg Schroeder





STRATEGIE

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





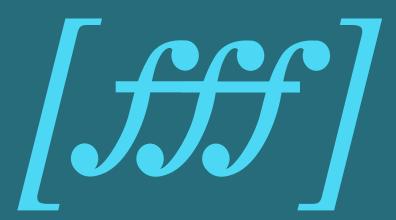
A.1 | Strategische Analyse und Maßnahmen

Im Rahmen von vier zentralen Handlungsfeldern, die unser Unternehmen besonders betreffen, haben wir die Basis für nachhaltiges Wirtschaften geschaffen und setzen uns zum Ziel, diese stetig auszubauen. Dazu zählen der verantwortungsvolle Umgang mit ökologischen Ressourcen, eine langfristige Bindung von Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden und die Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung. Um unsere Ziele in diesem Hinblick mindestens zu erreichen oder sogar zu übertreffen, orientieren wir uns an den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem gehen einige unserer Handlungsfelder auch mit den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen einher. Mit einer zusätzlichen Orientierung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) stellen wir sicher, dass wir an nationale und internationale Berichtsstandards anschließen.

> 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. Innerhalb Deutschlands sind 2020 die folgenden Standorte hinzugekommen: Bonn, Leipzig, Paderborn, Potsdam, Stuttgart-Vaihingen und Walldorf. Unsere Schweizer Landesgesellschaft wurde um den Standort Lugano erweitert. Damit verfügt die adesso Group 2020 über weltweit 41 Standorte.



Dieses Jahr hat außerdem gezeigt, dass das Arbeitsmodell des "mobilen Arbeitens" grundsätzlich gut funktioniert und in einigen Projektphasen und -situationen Vorteile bietet. Mit einher geht eine stark minimierte Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden, weshalb wir auch zukünftig **mobiles Arbeiten** in angemessenem Umfang fördern möchten und somit den ökologischen Fußabdruck von adesso noch einmal entscheidend verringern.

Bei unvermeidlichen Reisetätigkeiten sind wir bestrebt, diese durch entsprechende **Steuerungsmaßnahmen im Fuhrpark sowie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel** umweltfreundlicher zu gestalten. Die internationale Arbeitnehmervertretung von adesso, das European Forum, hat dazu gemeinsam mit dem Umweltmanagement-Team 2020 eine Guideline mit konkreten Richtlinien veröffentlicht. Die zugehörigen Maßnahmen werden im Folgenden detailliert dargestellt.

- > Mitarbeitende langfristig binden. Unsere wichtigsten Ressourcen sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Know-how, das sie mitbringen und weiter aufbauen. Um unser Geschäft nachhaltig weiterzuentwickeln, richten wir deshalb besonderes Augenmerk auf die Gewinnung sowie Bindung von Mitarbeitenden. Dazu zählen wir unter anderem wirkungsvolle Recruiting-Maßnahmen und langfristige Personalentwicklungsstrategien. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden langfristig bei uns bleiben. Deshalb investieren wir viel in Schulungen, Zertifizierungen und Weiterbildungen und haben dafür verschiedene Programme entwickelt. Unsere Vielzahl an Trainings, 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
 Kundinnen und Kunden herstellerunabhängig für die
 optimale Unterstützung der Geschäftsentwicklung
 durch den Einsatz effizienter IT-Anwendungen. Was das

konkret bedeutet? Wir möchten, dass unsere Kundschaft effizienter und kostengünstiger arbeiten kann und dass sie den entscheidenden Wettbewerbsvorteil durch zukunftsfähige Lösungen hat. Das heißt, durch unseren Einsatz können unsere Kunden und Kundinnen nachhaltig agieren und das eigene Geschäftsfeld für sich und ihre Kundschaft optimieren. Diese Aspekte sind unser Garant für langfristige Kundenbeziehungen, aus denen wir Sicherheit schöpfen, um selbst nachhaltig handeln zu können. In der adesso Group verstehen wir unseren Auftrag als Chance, die Prozesse unserer Kundschaft wirtschaftlich zu gestalten und während unserer Projekte ebenso ressourcenschonend zu arbeiten. Das ist für uns eine nachhaltige Wirtschaftstätigkeit.

Verantwortung ist unsere Verpflichtung. Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir nicht zuletzt gegenüber unseren Anteilseignerinnen und Anteilseignern verpflichtet, unser Geschäft nachhaltig positiv te Gesetzgebung halten und sowohl moralische als auch ethische Normen berücksichtigen, versteht sich von selbst. Wir entsprechen dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und handeln überwiegend auf Basis der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex im Sinne einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung, die international und national anerkannte Standards aufgreift. Daneben ist es uns wichtig, unserer Gesellschaftsverantwortung als wachsendes Wirtschaftsunternehmen nachzukommen, daher verpflichten wir uns dazu, durch regelmäßiges Sponsoring oder Spenden sowie die Teilnahme an gemeinnützigen Aktionen und Projekten einen Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten.

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. Dass wir im Jahr 2020 erstmals den ersten Platz im Lünendonk-Ranking der "führenden mittelständischen IT-Beratungs- und Systemintegrationsunternehmen" belegt haben, beweist diesen Wachstumsgeist. Durch ein Umsatzplus von 19,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr konnten wir direkt zwei Plätze gutmachen.

A.2 | Wesentlichkeit

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

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

Ein Wachstumsunternehmen mit erhöhtem internationalem Fokus

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

operative Marge erzielt. Auf diese Weise leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum.

Weitere strategische Stoßrichtungen:

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

Passend zu diesen strategischen Eckpfeilern haben wir 2020 durch folgende Maßnahmen die Basis für ein **erfolgreiches Geschäftsjahr** gelegt:

- > Konsequent haben wir unsere Internationalisierungsstrategie durch den Erwerb relevanter Mehrheitsbeteiligungen in unseren Landesgesellschaften sowie den Ausbau unseres Geschäftsstellennetzes erweitert.
- Strategische Akquisen bzw. Geschäftsübernahmen, der gezielte Aufbau zukunftsträchtiger Bereiche sowie die Verschmelzung von bisherigen Tochtergesellschaften mit der adesso SE haben uns in die Lage versetzt, unser Portfolio gewinnbringend zu erweitern, weitere Geschäftsbereiche zu gründen und unsere Expertise in innovativen und aussichtsreichen Bereichen zu stärken.

Bereits in den letzten Geschäftsjahren konnten wir bei hohen organischen Wachstumsraten jeweils **Umsatzhöchstwerte** erzielen und unser operatives Ergebnis steigern. Für das Geschäftsjahr 2020 ist uns das erneut gelungen:

Umsatz	523,4 Mio. €*
EBITDA	60,4 Mio. €*
Köpfe	5.471*
FTE	4.975*

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

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

Mittelbarer Umweltschutz

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

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

Zufriedene Mitarbeitende und eine offene Unternehmenskultur

Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die ihren Job verantwortungsvoll wahrnehmen, die Mitdenkende und Gestaltende sind und die sich sowohl für ihre Aufgaben als auch für uns als Arbeitgeber begeistern, wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger. Umso wichtiger ist es für unsere nachhaltige Unternehmens- und Geschäftsentwicklung, eine Unternehmenskultur zu leben, in der sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und sich persönlich weiterentwickeln können. Nur so können wir die Grundlage für eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an adesso schaffen. Zufriedenheit im Job ist für uns ein Indikator für Kundenzufriedenheit. Denn wer seine Arbeit gern macht, macht sie für gewöhnlich gut und kann die Werte des Unternehmens positiv nach außen leben. Deshalb fördern wir unsere Unternehmenskultur an allen Ecken und Enden, angefangen bei den Welcome Days für neue Kolleginnen und Kollegen über regelmäßige gemeinsame fachliche Meetings oder Freizeitevents und Teambuilding-Maßnahmen bis hin zu einem Umfeld mit offenen Türen, flachen Hierarchien und gelebten Führungsgrundsätzen. Wir legen großen Wert auf eine kollegiale, entspannte und von Gemeinschaftsgefühl geprägte Atmosphäre, in der offener Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung zum Selbstverständnis gehören.

Sehr wichtig sind uns eindeutige Prozesse. Neben Beschreibungen wesentlicher Prozesse gibt es auch ein klares

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

Die adesso SE zählt regelmäßig zu den besten Arbeitgebern Deutschlands, dies wurde inzwischen mehrfach von unabhängiger Stelle bestätigt. So haben wir bislang sieben Mal am Wettbewerb "Great Place to Work" teilgenommen. Im Jahr 2020 haben wir zum ersten Mal im branchenübergreifenden Hauptwettbewerb in unserer Größenklasse "2.001–5.000 Mitarbeitende" den ersten Platz erreicht. Damit sind wir **Deutschlands bester Arbeitgeber 2020**.



Nachdem wir bereits in den Jahren 2016 und 2018 als Großunternehmen die Auszeichnung als bester Arbeitgeber in der ITK erhalten haben, sind wir 2020 erneut Sieger in diesem Branchenwettbewerb. 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 vier 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.

Auch im internationalen Vergleich ist die adesso SE unter den Besten. Bei unserer ersten Teilnahme am Wettbewerb "Europe's Best Workplaces" haben wir in unserer Größenkategorie unter 30 teilnehmenden Unternehmen den fünften Platz erreicht.

Die Kundschaft verstehen und mit Qualität antworten

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

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

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

Wir haben zahlreiche Prozesse und Richtlinien erarbeitet, um die erwartete Qualität in unserer Geschäftstätigkeit und unseren Dienstleistungsangeboten zu gewährleisten. Über unsere **Managementsysteme in den Bereichen Qualität,**

Medizinprodukte-Qualität, Umwelt und Informationssicherheit stellen wir sicher, dass wir die gesetzten Standards erfüllen und weiterentwickeln.



A.3 | Ziele

Grundsätzlich möchten wir die Quantität und Qualität der Erhebung unserer Kennzahlen mittelfristig optimieren.

In Bezug auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen streben wir langfristig an, CO2-neutral aufgestellt zu sein. Dazu haben wir in einer Guideline des European Forum konkrete Ziele und Maßnahmen zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und ehrenamtlichen Projekten festgelegt, die innerhalb des Jahres 2021 bei der adesso SE und ab 2022 in allen Landes- und Tochtergesellschaften ausgerollt werden. Auf diese Weise schafft die Guideline den Rahmen für den Group-weiten Umgang mit diesen Themen. Die Ziele haben wir nach den folgenden Fragestellungen priorisiert: Wie hoch ist die konkrete CO2-Einsparung, welche positive Wirkung wird für die Innen- und Außendarstellung erzielt und lässt sich die Maßnahme Group-weit umsetzen? Zu den Zielen zählen:

ZIEL	Priorisierung
Energiebeschaffung rein aus regenerativen Quellen	1
Reduktion der Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden	1
Etablierung eines Konzepts zur Senkung des CO ₂ -Ausstoßes durch unseren Fuhrpark	1
Stärkung des Nachhaltigkeitsbewusstseins der Mitarbeitenden	2
Vermeidung von Abfall und Stärkung des Recyclings	3
Beschaffung regionaler, fair gehandelter und verpackungsarmer Lebensmittel	3
Nachhaltigkeitsgeprüfte Ausstattung der Standorte	3
Einsatz nachhaltiger Materialien	3
Senkung des Ressourcenverbrauchs pro Kopf	3

Oberste Priorität haben Ziele, die sich auf Bereiche mit dem größten Anteil unseres $\mathrm{CO_2}$ -Ausstoßes beziehen und demnach eine maximale Einsparung mit sich bringen. An zweiter Stelle kommen Ziele, die eng mit denen höchster Priorität verknüpft sind, deren erfolgreiche Umsetzung jedoch stark abhängig von den Mitarbeitenden und ihren individuellen Beiträgen ist. Ziele dritter Priorität beziehen sich auf die Kreislaufführung genutzter Ressourcen, die eine vergleichsweise geringe $\mathrm{CO_2}$ -Einsparung bewirken.

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



Unsere Ziele orientieren sich primär an dem Sustainable Development Goal (SDG) 13 Maßnahmen zum Klimaschutz, zahlen gleichzeitig aber auch auf die SDGs 7 bezahlbare und saubere Energie, 11 nachhaltige Städte und Gemeinden und 12 nachhaltige/r Konsum und Produktion ein.

Zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden werden wir unser Schulungsangebot 2021 nochmals erweitern und auf diese Weise dem SDG 4 hochwertige Bildung nach wie vor entsprechen. Mit der Initiative She for IT setzen wir uns explizit für Frauen in der IT-Branche ein und kommen damit dem SDG 5 Geschlechtergleichheit nach. Ein konkretes quantitatives Ziel diesbezüglich ist die Gewinnung von mindestens 40 weiteren weiblichen Führungskräften bis 2022. Das European Forum, das sich als internationale Arbeitnehmervertretung unter anderem für Diversität und Gleichbehandlung einsetzt, schafft Guidelines und Ziele für die adesso Group.

Damit beziehen wir uns auf SDG 10 weniger Ungleichheiten und SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele und verringern innerhalb der Unternehmensgruppe die Unterschiede zwischen den Landes- und Tochtergesellschaften sowie zwischen den einzelnen Geschäftsstellen.

Langfristige Kundenbeziehungen bedeuten einen größeren Spielraum für nachhaltiges Wirtschaften. Mit unseren Services verfolgen wir das Ziel, die Geschäftsprozesse unseres Kundenkreises effizienter und kostengünstiger zu gestalten sowie ihm durch zukunftsfähige Lösungen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Das entspricht dem SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur.

Als börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir verpflichtet, unser Geschäft positiv weiterzuentwickeln. Dazu verfolgen wir eine definierte und erprobte Wachstumsstrategie. 2020 konnten wir die Zahl unserer Mitarbeitenden auf 5.000 erhöhen sowie unser Umsatzergebnis steigern und zahlen damit auf das SDG 8 menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum ein.

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

A.4 | Tiefe der Wertschöpfungskette

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

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

Die Dienstleistungsprozesse durchlaufen grob folgende Stufen: Analyse und Zielvereinbarung, Proof of Concept. Entwicklung und Prüfung bzw. Bereitstellung von Standardsoftware, Installation, Betrieb und ggf. Weiterentwicklung. Im Laufe des Prozesses rückt dabei lediglich ein ökologisches Problem in den Fokus: die Reisen unserer Mitarbeitenden von der adesso-Geschäftsstelle zur Kundschaft und umgekehrt. Denn teilweise sind in bestimmten Projektstufen persönliche Termine vor Ort unerlässlich und nicht durch einen Austausch per Videokonferenz oder ein Telefonat zu ersetzen. Das kann in allen Stufen der Wertschöpfungskette der Fall sein. Wir stehen diesbezüglich mit unserer Kundschaft in einem engen Austausch und verfolgen immer das Ziel, unsere Reisetätigkeiten sowie die der Kundschaft möglichst gering zu halten. Wenn ein persönliches Treffen nicht durch Remote-Alternativen umgangen werden kann, achten wir darauf, möglichst umweltfreundlich zu reisen, beispielsweise mit der Bahn. Zusätzlich führt die stetige Eröffnung neuer Geschäftsstellen in lokaler Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden dazu, dass sich die Reisewege verkürzen. Liefernde und dienstleistende Unternehmen beauftragen wir in Verbindung mit der Ausstattung unserer Geschäftsstellen sowie Verpflegung unserer Mitarbeitenden. Dazu gehören z. B. Reinigungsunternehmen, Caterer, Druckereien, Abfallentsorger und Hardwareliefernde. Mit ihnen stehen wir stetig, beispielsweise bezüglich der Auswahl und Nutzung nachhaltigerer Produkte, im Austausch. Wir kommunizieren ihnen unsere Nachhaltigkeitsziele deutlich und fordern sie in dem für sie möglichen Handlungsrahmen auf, uns bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen. Weitere soziale oder ökologische Probleme sind uns im Rahmen unseres Wertschöpfungsprozesses nicht bekannt.

Kundinnen und Kunden

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

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

Eine der größten Herausforderungen des Gesundheitswesens liegt in der Vernetzung der beteiligten Akteure und Akteurinnen. Es gilt, eine Vielzahl an Schnittstellen, große Mengen an Informationen und die hohen Anforderungen an die Datensicherheit miteinander zu verzahnen. Und zwar idealerweise so, dass die Automatisierung gefördert, Effizienz gesteigert und Wirksamkeit erhöht wird. Wir unterstützen kassenärztliche Vereinigungen und gesetzliche Krankenkassen bei ihrem Digitalisierungsprozess und entwickeln dazu Lösungsansätze, optimieren Prozesse und beraten zu den aktuellen branchenspezifischen Herausforderungen.

Wir begegnen den stürmischen Zeiten im Gesundheitswesen mit technologischer Kompetenz sowie Fachwissen und forcieren Flexibilität, Kostensenkungen und eine hohe "Time-to-Market-Strategie" für neue Angebote und Dienstleistungen. Den steigenden Anforderungen der User unserer Handelskunden werden wir mit der Aktualisierung der Kernsysteme und Entwicklung von ansprechenden, leicht bedienbaren Kundenportalen gerecht. Zudem befähigen wir unsere Kundinnen und Kunden, ihre Leistungsangebote zu modernisieren, damit – auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels – jegliche Tätigkeiten in Zukunft automatisiert stattfinden können. Durch unsere Unterstützung können Unternehmen des Gesundheitswesens ein Höchstmaß an Serviceorientierung und moderne Leistungen bieten, was auf den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens einzahlt.

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

Ein Beispiel aus unserem KI-Projektalltag:

Wie KI handschriftlich verfasste Informationen in Datensätze verwandelt

Für unseren Kunden OGE (Open Grid Europe GmbH), einen der führenden Fernleitungsnetzbetreiber Europas, haben wir Papierarchive digital nutzbar gemacht und ermöglichen auf diese Weise eine effektive Planung zur Umrüstung des Fernleitungsnetzes.

OGE stand vor der Herausforderung, sein Fernleitungsnetz für den Gastransport auf Wasserstofftauglichkeit zu prüfen. Dazu wurden eingescannte Dokumente ausgewertet, in denen die im Fernleitungsnetz verbauten Komponenten im Detail beschrieben sind. Die Dokumente reichten teilweise bis ins Jahr 1920 zurück und umfassten Herstellerangaben, Bauteillisten, Materialbestandteile sowie Dokumentationen zu technischen und chemischen Eigenschaften aus Prüfzeugnissen. Zur Planung notwendiger Umrüstungen – Aufwände, die die OGE über Jahre hinweg priorisieren und planen muss - war zudem das zuverlässige Extrahieren und Verfügbarmachen relevanter Informationen gefordert. Bei einer Seitenanzahl von knapp zwei Millionen war schnell klar, dass eine manuelle Auswertung und eine manuelle Extraktion der vielen Informationen nicht möglich sein würden.

Deshalb brachten wir Künstliche Intelligenz ins Spiel. Durch Methoden wie die Key Value Detection oder die Tabellenextraktion gelang es uns, große Teile der Dokumentensammlung automatisiert auszulesen und relevante Informationen zu extrahieren. Mit der Key Value Detection identifizierten wir die für die Bewertung wichtigen Schlüssel (Key), wie beispielsweise "Hersteller" oder "Prüfgegenstand", und die dazugehörigen Werte (Value) in den Dokumenten. Diese wurden im Anschluss über eine Datenbank verfügbar gemacht und stehen damit zu Analyse- und Planungszwecken zur Verfügung. Vorgeschaltete Seitenklassifikationen sorgten zudem dafür, dass verschiedene Dokumentenarten in spezifischer Weise weiterverarbeitet wurden, wodurch die Ergebnisqualität der Key Value Detection optimiert wurde. Speziell im Bereich der Schrifterkennung, bei handschriftlichen Formularen oder schlechten Scanqualitäten, sorgte die eingesetzte KI für Faszination und ermöglichte die Lesbarkeit von sogar für Menschen schwer zu entziffernden Texten. Das Beispiel zeigt die große Bedeutung, die KI hinsichtlich der Verfügbarmachung von Informationen einnehmen kann, und welches Potenzial in so manchem Papierarchiv steckt. Nicht umsonst gibt es sie wohl noch, diese riesigen Papierarchive. Mithilfe der eingesetzten KI-Verfahren konnten wir unserem Kunden in kurzer Zeit einen für die strategische Planung unbedingt notwendigen Informationspool zur Verfügung stellen, den es in der Folge ebenfalls mittels KI-Methoden auszuwerten gilt. Neben diesem KI-Anwendungsfall beweisen wir uns zudem tagtäglich in vielen weiteren Branchen als innovativer Partner für KI- und Analytics-Lösungen.

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 bzw. der Kundin versetzen uns nicht nur in die Lage, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, sondern auch neue Geschäftsfelder zu erschließen und Märkte besser zu durchdringen, was wiederum unserem konsequenten Wachstumskurs Rechnung trägt. In 2017 haben wir darauf aufbauend das Ziel ausgegeben, dass mindestens 90 Prozent der Top-50-Kunden und -Kundinnen auch im Folgejahr noch zu unseren Auftraggebenden zählen. Dieses Ziel konnten wir bisher immer wieder erreichen – so auch 2020.



Von der ersten Vision bis zum laufenden Geschäft

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



BUSINESS CONSULTING - VON DER STRATEGIE ZUM PROZESS

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



IT-CONSULTING - VOM PROZESS ZUR ARCHITEKTUR

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



SOFTWARE DEVELOPMENT - VON DER ARCHITEKTUR ZUR ANWENDUNG

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



>> IT-MANAGEMENT - VON DER ANWENDUNG BIS ZUM BETRIEB

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



LÖSUNGEN – DURCHDACHTE SOFTWAREBAUSTEINE FÜR TYPISCHE **AUFGABENSTELLUNGEN**

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

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

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

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

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

Unser Blick geht immer in zwei Richtungen:

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

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

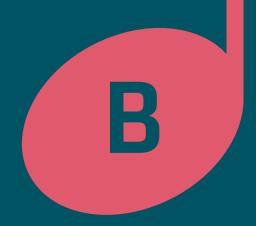
Auf hochkarätigen Events für Entscheiderinnen und Entscheider wie unserem adesso digital day oder unserer "Digitalen Pilgerreise" stellen wir IT-Trends wie Künstliche Intelligenz, Business Intelligence, Customer Experience Management oder digitale Transformation und digitale Lösungsmöglichkeiten vor. Wir untermauern damit unseren Auftraggebenden 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.

Einige der genannten Events und Veranstaltungen mussten im Jahr 2020 auf ein digitales Format umgestellt werden. Trotz etwaiger durch die Pandemie bedingter Schwierigkeiten standen für uns jedoch weiterhin der **Kontakt zu den Kunden und Kundinnen** sowie die Fortführung und Weiterentwicklung der Projekte im Vordergrund.

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









PROZESSMANAGEMENT

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





B.1 | Verantwortung

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

Doch eine nachhaltige Unternehmensführung benötigt nicht nur die passenden organisatorischen Strukturen, sondern auch eine stetige Überprüfung der personellen Strukturen. Durch unser überdurchschnittliches Wachstum in den letzten Jahren war es 2020 an der Zeit, eine Ansprechperson für das Themengebiet Diversity zu etablieren. Mit Stephanie Degen, die bei der ehemaligen adesso-Tochter ARITHNEA den Aufbau der Personalabteilung verantwortete und ihre Schwerpunkte auf New Work, Change Management und Organisationsentwicklung gelegt hat, haben wir die ideale Expertin für diese Aufgabe gefunden. Ihr Fokus liegt darauf, einen ganzheitlichen Ansatz beim Diversity Management zu verfolgen und dazu mit den entsprechenden Interessensgruppen wie dem European Forum zu kommunizieren und diese zu unterstützen. Auch die Mitwirkung in verschiedenen Gremien, die Umsetzung konkreter Projekte und insbesondere der Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Coach, Beraterin und Unterstützerin zählen zu ihren Aufgaben. Auf diese Weise möchten wir unseren Grundsatz, Vielfalt als Chance zu begreifen, weiterhin stärken und alle Mitarbeitenden und damit die gesamte Organisation weiterentwickeln.

Nachdem wir im letzten Jahr die Position des Chief Sales Officers (CSO) eingerichtet haben, war unser Ziel für 2020, das Corporate Account Management aufzubauen und mit neuen Vertriebspositionen zu verstärken. Durch den Start von fünf neuen Kolleginnen und Kollegen innerhalb des ersten Halbjahres 2020 haben wir dieses Ziel erreicht und gehen mit diesem Team den Auf- und Ausbau bedeutender Großkunden-Accounts strategisch an.

B.2 | Regeln und Prozesse

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

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

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

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

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

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

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

Der Geschäftsbereich für das Gesundheitswesen, der Software für gesundheitskritische Systeme entwickelt, hat eine spezialisierte Erweiterung der Managementsysteme zur Entwicklung seines Geschäftsfelds etabliert: Der Bereich hat eine Medizinprodukte-Qualitätsmanagementbeauftragte (MP-QMB) berufen.

Qualitätsmanagement

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



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

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

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

Zielgerichtete Planung und kontinuierlicher Dialog bestimmen auch unsere Beziehungen mit anderen Stakeholdern.
Ob bei der Interaktion mit unseren Lieferunternehmen, 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 Risikovorsorge – neben der konsequenten Verfolgung einer erfolgreichen Fortsetzung der Zusammenarbeit – wichtige Elemente.

Medizinprodukte-Qualitätsmanagement

Der Bereich Life Sciences von adesso entwickelt Software für Medizinprodukte und ist auch beratend tätig. Zur Vorbereitung auf die Zertifizierung nach ISO 13485 musste ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) etabliert werden, das unter anderem alle nötigen Prozesse beschreibt, die sich hinter der Entwicklung von Software für Medizinprodukte verbergen.



Zusätzlich wurde die ISO 13485 in das umfassende Verbundmanagementsystem (umfasst unter anderem die ISO 9001) von adesso integriert. Mit dem QMS wird eine **dauerhafte Verbesserung der Qualität der Dienstleistung** sichergestellt. Mit der erfolgreichen Zertifizierung in 2020 darf der Bereich Life Sciences ab sofort Software für Medizinprodukte und deren Herstellende unter dem Qualitätsmanagementsystem ISO 13485 konzipieren und erstellen.

Umweltmanagement

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



Unser Umweltmanagement-Team hat 2020 eine Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung innerhalb der adesso Group veröffentlicht. Ziel dieser Richtlinie ist es, Produkte und Dienstleistungen unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte einzukaufen – im Hinblick auf ihren gesamten Lebenszyklus, von der Herstellung bis zur Entsorgung. Weiterhin sind die folgenden umweltfreundlichen Standards bei adesso bereits fest etabliert:

- > die Nutzung von Recyclingpapier bei Printprodukten mit hohen Auflagen
- > eine fachgerechte, recyclingfördernde Abfalltrennung in allen Geschäftsstellen
- > die Aufbereitung und Rückführung ausgedienter Hardware durch einen spezialisierten Entsorger
- > die Nutzung von Ökostrom und der Einsatz energiesparender Leuchtmittel sowie Schalter mit Bewegungssensoren
- > der achtsame Umgang mit Verbrauchsmaterialien
- > die Bevorzugung regionaler, nachhaltiger und fair gehandelter Produkte
- > eine gute Anbindung der Geschäftsstellen an den ÖPNV
- > die Förderung des Fahrradfahrens durch überdachte Stellplätze, als JobRad-Partner und durch Aktionen wie "Mit dem Rad zur Arbeit"

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 der Umweltleistungen und des Umweltmanagementsystems

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Umwelt
- > umweltfreundliche Gestaltung der Geschäftsstellen
- > Reduktion unnötiger Reisetätigkeiten und umweltfreundliche Gestaltung der unvermeidlichen Dienstreisen durch entsprechende Steuerungsmaßnahmen im Fuhrpark und Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- regelmäßige Überprüfung der Umweltaspekte mit ihren Chancen und Risiken
- regelmäßige Überprüfung der bindenden Verpflichtungen
- > Überprüfung und Reduktion der Verbräuche

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

Jedes Jahr starten wir zudem neue Initiativen und Aktionen für den Umweltschutz. 2020 haben wir uns beispielsweise an der Initiative "Handys für die Umwelt" der Deutschen Umwelthilfe beteiligt und in zwei unserer Geschäftsstellen private ausgediente Smartphones unserer Mitarbeitenden gesammelt. Die Handys werden anschließend zur Deutschen Umwelthilfe geschickt, die prüft, ob die Geräte weiterverwendet werden können oder fachgerecht recycelt werden müssen. Mit den Erlösen werden Umweltschutzprojekte in Deutschland realisiert. Jedes Handy, das aufbereitet und wiederverwendet wird, spart nach Angaben der Deutschen Umwelthilfe etwa 14 kg Ressourcen und 58 kg CO₃-Emissionen ein. Deshalb möchten wir unsere Teilnahme in 2021 ausweiten und mit mindestens 25 Prozent aller Geschäftsstellen der adesso SE an der Sammlung mitwirken. Auf diese Weise geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, einen eigenen Beitrag für den Schutz von Klima und Umwelt zu leisten, und liefern eine fachgerechte Entsorgungsoption. So können wertvolle Rohstoffe zurückgewonnen und Schadstoffe umweltgerecht beseitigt werden.



An der Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit" nahmen 239 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mindestens 17 Geschäftsstellen teil und radelten insgesamt 70.067 km. Mit dieser bewusstseinsbildenden Maßnahme wurden knapp 14 Tonnen CO₂ vermieden. Wir haben uns vorgenommen, unsere Teilnahme 2021 fortzusetzen.

GESCHÄFTS- STELLE	Teilnehmende	Gefahrene KM
Aachen	3	1.521
Berlin	35	9.876
Dortmund	45	11.294
Düsseldorf	5	4.955
Essen	10	2.630
Frankfurt	14	855
Hamburg	12	11.120
Hannover	2	800
Karlsruhe	8	5.403
Köln	19	3.002
München	27	7.278
Nürnberg	7	810
Potsdam	1	48
Reutlingen	5	1.816
Stralsund	6	2.785
Stuttgart	2	366
Walldorf	1	134
Ohne Angabe	37	5.374
Gesamt	239	70.067

Zum CO₂-Ausgleich haben wir darüber hinaus durch die Unterstützung von **Baumpflanzprojekten** beigetragen. Wir haben unsere bindenden Verpflichtungen 2019 überarbeitet und 2020 dadurch 300 Bäume in Nicaragua gepflanzt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben darüber hinaus jederzeit die Möglichkeit, ihre Hinweise und Verbesserungsvorschläge beim Umweltmanagement-Team einzureichen.

Die Ziele, die wir uns für 2020 vorgenommen hatten, haben wir erreicht. Dazu zählte, Halogen-Lampen nach Möglichkeit durch LEDs zu ersetzen. Erschwert wird uns dieses Ziel oftmals durch die Vorgaben der Vermietenden unserer Geschäftsstellen, die adesso als Mieter in ihren Mietverträgen kein Anrecht auf Mitbestimmung bei der Ausstattung geben. Trotzdem achten wir bei der Eröffnung neuer Geschäftsstellen auf diesen Aspekt und haben in den bestehenden Geschäftsstellen, in denen es möglich war, Halogen- durch LED-Leuchtmittel ersetzt.

Mit der Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung und Umstellung auf Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel "Blauer Engel" haben wir die Rahmenbedingungen für den **Einkauf** nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen innerhalb der adesso Group festgelegt und damit ein weiteres Ziel erfüllt.

Unser Ziel, das Angebot an E-Learning zu erhöhen, hat sich im Jahr 2020 als sehr hilfreich erwiesen, da durch die Corona-Pandemie unsere Präsenzschulungen leider häufig abgesagt werden mussten. Mit insgesamt 90 E-Learning-Schulungen bei der adesso SE und damit 60 mehr als im Vorjahr haben wir unser Ziel erreicht und so die Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden effektiv minimiert. Die durchschnittlichen Emissionen unseres Fuhrparks zu reduzieren, war auch eines der Ziele für 2020. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir mit dem Fuhrpark **19 Prozent weniger CO₃-Emissionen** ausgestoßen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, insbesondere bedingt durch die Pandemie, weniger auf Dienstreisen gewesen und haben somit auch weniger Treibstoff tanken müssen. Im Kapitel "Klimarelevante Emissionen" gehen wir näher auf den Gesamtausstoß an CO, und den Anteil der Dienstreisen ein. Der unternehmensinterne wöchentliche Newsletter "adesso-weekly" hatte in diesem Jahr immer wieder auch Beiträge zum Thema Umwelt in petto – ein weiteres Ziel für 2020, das wir damit realisiert haben. Weil das ein leicht umzusetzendes und wirksames Instrument für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist, streben wir auch im kommenden Jahr an, die Themen Umwelt und Nachhaltigkeit verstärkt in unsere interne Kommunikation einzubinden.

Konkret haben wir uns zum Ziel gesetzt, mindestens vier Beiträge zum Thema Umwelt zu veröffentlichen und umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz verstärkt in unseren Mitarbeiterfrühstücken zu platzieren.

Weitere Ziele für 2021 sind:

- > die separate Erfassung und Entsorgung von Elektroaltgeräten hinsichtlich ihrer Umsetzung zu bewerten
- > zu prüfen, ob ein klimaneutraler Versand von Briefen und Paketen umsetzbar ist
- > die Reinigungsmittel der dienstleistenden Unternehmen auf Gefahrstoffe zu überprüfen und anhand dessen einen Gefahrstoffkataster anzulegen
- > die Mitarbeitenden in Bezug auf Klima- und Umweltschutz verstärkt zu sensibilisieren

Informationssicherheitsmanagement

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



Management System ISO/IEC 27001:2013



www.tuv.com ID 9000002010

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

Die Anzahl der **zertifizierten Standorte** der adesso SE wurde 2020 von sechs auf 13 erhöht. Neu hinzugekommen sind die Standorte Aachen, Düsseldorf, Frankfurt, München, Reutlingen, Stuttgart-Mitte und Stuttgart-Vaihingen.

Auch für unsere Tochtergesellschaften wird eine Zertifizierung dieser Art immer wichtiger. Insgesamt sind derzeit fünf Unternehmen der adesso Group nach ISO 27001 zertifiziert:

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 tägich personenbezogene Daten von Geschäftspartnern und -partnerinnen, Kundinnen und Kunden, Bewerberinnen und Bewerbern, Dienstleistenden, Anteilsinhabende und Mitarbeitenden. All diese Stakeholder vertrauen darauf, dass wir **sorgfältig mit den Daten umgehen** und sie vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch schützen.

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

2020 hat auf Einladung des Datenschutzbeauftragten der adesso SE zum dritten Mal der **adesso-Datenschutztag** mit den Datenschutzkoordinierenden 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.



	Anzahl zertifizierter	
ADESSO-GESELLSCHAFT	Standorte	Zertifizierte Standorte
adesso SE	13	Aachen, Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Karlsruhe, Köln, München, Reutlingen, Stralsund, Stuttgart-Mitte und Stuttgart-Vaihingen
e-Spirit AG	3	Dortmund, München und Münster
adesso insurance solutions GmbH	3	Dortmund, Köln und München
adesso as a service	2	Dortmund und Karlsruhe
adesso Turkey Bilgi Teknolojileri Ltd. Sti.	1	Istanbul

B.3 | Kontrolle

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

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

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

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

Wir veröffentlichen zeitgleich mit dem Geschäftsbericht diesen Nachhaltigkeitsbericht und informieren damit unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 01.01.2020–31.12.2020. Die Kennzahlen wurden mit den vorhandenen Managementsystemen in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, für den genannten Berichtszeitraum.

Dieser Bericht beinhaltet alle Ergebnisse und Kennzahlen derjenigen deutschen Tochtergesellschaften, die mindestens sechs Monate Teil der adesso Group sind und an denen die adesso SE eine Mehrheitsbeteiligung hält. Tochtergesellschaften, an denen die adesso SE eine Minderheitsbeteiligung hält, berichten auf freiwilliger Basis. Auf die weiteren deutschen Tochtergesellschaften treffen die aufgeführten Regelungen, Maßnahmen und Richtlinien im Wesentlichen zu, sie können sich jedoch im Detail unterscheiden. Die strategischen Grundpfeiler, Ziele und Vorgehensweisen gelten im Sinne einer einheitlichen Unternehmensführung für die ganze Unternehmensgruppe.

Die Auswahl der dargestellten Themen orientiert sich am Prinzip der Wesentlichkeit und an den zentralen Erwartungen der Stakeholder der adesso Group.

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

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

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

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

strukturiert sowie durch das Büro des Deutschen Nachhaltigkeitskodex auf Vollständigkeit kontrolliert und anschließend zur Veröffentlichung freigegeben worden. In einigen Punkten überschneiden sich die Anforderungen des DNK mit dem Global Compact.

Ziel ist es daher, den Bericht zukünftig so zu erweitern, dass er auch dem Global Compact vollumfänglich entspricht, und dies mit entsprechenden Leistungsindikatoren zu untermauern.

B.4 | Anreizsystem Gehalt und zusätzliche monetäre Anreize

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

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

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

- > die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden,
- > die erfolgreiche Absolvierung interner Ausbildungen,
- > die Gewinnung des ersten Inhouse-Projektes bei einem Kunden bzw. einer Kundin,
- > die Neukundenakquise,

- > die Veröffentlichung von Fachartikeln und Blog-Beiträgen sowie
- > die Betreuung von Abschlussarbeiten an Universitäten oder Fachhochschulen.

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

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

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

Unternehmenskultur mit besonderen Benefits

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

Für neue Kolleginnen und Kollegen werden einmal im Monat die **adesso Welcome Days** durchgeführt, um sie mit den Abläufen und Prozessen bei uns vertraut zu machen. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten die Welcome Days dieses Jahr nicht wie gewohnt stattfinden. Doch uns war es wichtig, den neuen adessi ihren Einstieg bei uns trotzdem möglichst leicht zu machen. Deshalb haben wir das Format kurzerhand auf eine Remote-Version umgestellt. Auf diese Weise bleibt die Einführung in wichtige Themen-

bereiche erhalten und die neuen Kolleginnen und Kollegen haben immerhin auf digitalem Weg ein wenig adesso-Spirit schnuppern können. Damit sich neue Mitarbeitende auch darüber hinaus direkt bei uns wohlfühlen, stehen Patinnen und Paten zur Verfügung, die Starthelfende und erste Ansprechpersonen sind.

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

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/die Mitarbeitende bei zeitnaher Einreichung der Reisekosten nicht in Vorleistung gehen muss. Bei längerfristigen Einsätzen bei Kunden und Kundinnen vor Ort bieten wir auf Wunsch auch eine Unterbringung in einer möblierten Projektwohnung anstelle eines Hotelzimmers an.

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

Unser Angebot: An allen Standorten stehen Getränke gratis bereit. Vitaminbomben wie Obst, Fruchtsäfte, Müsli und Rohkost sind immer vorrätig, ebenso Nervennahrung wie Schokolade, Nüsse und Kekse. Unser kostenloser Reinigungsservice für Hemden und Blusen steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung – per App oder Web kann die Reinigung beauftragt und können die Kleidungsstücke anschließend direkt in der Geschäftsstelle oder bei den

kooperierenden Reinigungsunternehmen vor Ort abgegeben bzw. eine Woche später sauber und gebügelt wieder mitgenommen werden. Aktuelle Tageszeitungen, Fachzeitschriften sowie ein umfangreicher Bestand an Fachbüchern, z. B. am Standort Dortmund, bieten den Mitarbeitenden Informationen und Unterhaltung.

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

Gemeinsame Events

Wir legen großen Wert auf ein kollegiales, entspanntes und von Gemeinschaftsgefühl geprägtes Umfeld. Unsere internen Events tragen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden untereinander noch besser kennenlernen können und sich auch abseits des Projekteinsatzes oder fachlicher Teammeetings miteinander austauschen können. Beim persönlichen Austausch machte uns Corona im Jahr 2020 einen Strich durch die Rechnung. Aber komplett verzichten mussten die adessi nicht: Viele der regelmäßigen Events fanden weiterhin statt, wenn auch remote.

Bei unseren Mitarbeiterfrühstücken, die in diesem Jahr sowohl analog als auch digital daherkamen, gibt es nicht nur belegte Brötchen und Kaffee, es werden dort auch neue Kolleginnen und Kollegen sowie ihre Aufgabenbereiche vorgestellt, interessante Projektsituationen erläutert und das Management informiert über das aktuelle Tagesgeschehen. Bei verschiedenen Standort-Events, bei denen wir in 2020 ebenfalls auf eine Mischung aus persönlichen und virtuellen Zusammenkünften setzten, wird 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.



Unsere regelmäßige Seminarfahrt, die für 2021 geplant war, wird pandemiebedingt ebenfalls ausfallen, die Zeit für "gemeinsame Aktivitäten" zur Stärkung des Wir-Gefühls und Teamspirits fanden die adessi trotzdem bereits in diesem Jahr: z. B. beim adesso Cycling Championship 2020. Bei dem virtuellen Rennen radelten die adessi in verschiedenen Kategorien um die Wette. Auch der erste virtuelle 24-h-Firmenlauf war ein Erfolg. 133 Mitarbeitende von 16 Standorten absolvierten – gedanklich gemeinsam – eine Strecke von sechs Kilometern.

Virtueller Firmenlauf: 133 Mitarbeitende von 16 Standorten

Eigentlich finden alle zwei Jahre an den verschiedenen adesso-Standorten Sommerfeste für die ganze Familie statt. Ein kindgerechtes Programm, eine **ungezwungene Atmosphäre** und Überraschungen sind dabei selbstverständlich. Selbstverständlich war im Corona-Jahr auch, dass wir unsere Mitarbeitenden und ihre Kinder nicht in gesundheitsgefährdende Situationen bringen wollten und die Sommerfeste deshalb leider weichen mussten. Wir werden sie 2021, wenn es die Situation zulässt, nachholen.

Zu den jährlichen Weihnachtsfeiern laden wir die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern ein. 2020 fand unsere Weihnachtsfeier zum ersten Mal digital statt. Zur Vorbereitung erhielten alle adessi hochwertige Raclette-Grills nach Hause geschickt, die dann während der Feier nach dem Motto "Auf die Pfännchen, fertig, los" bei einem virtuellen Live-Cooking eingeweiht wurden.

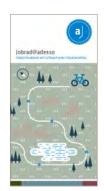
Sport und Gesundheitsförderung

Sport ist ein wichtiger Ausgleich zum Arbeitsalltag. Deshalb erhalten die Mitarbeitenden einen **monatlichen Zuschuss** zum Gehalt für eine aktive Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio oder Sportverein und haben durch eine Kooperation mit einem bundesweit vertretenen Fitnessanbieter die Möglichkeit, eine Mitgliedschaft zu vergünstigten Konditionen abzuschließen. Insgesamt haben 926 Mitarbeitende 2020 den Fitnessbonus erhalten, was einer Summe von über 100.000 Euro an Unterstützung entspricht. Die Boni wurden 2020 trotz der Pandemie und trotz geschlossener Fitnessstudios ausgezahlt. Bei uns gibt es diverse Sportgruppen

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

2020 waren vor dem Hintergrund der Corona-Situation kreative Lösungen gefragt, die das gemeinsame Fitnessworkout oder Fußballspiel hygienesicher ersetzen konnten. Die Geschäftsstelle in Stuttgart beispielsweise hat ihr gemeinsames Lauftraining in ein **Online-Fitnesscoaching** umgewandelt und fahrradbegeisterte adessi trafen sich regelmäßig auf der Plattform Zwift zu einem virtuellen Radtraining.

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 JobRad-Verträge *	Gesamtanzahl aktiver Verträge (Stichtag 31.12.2020)*
2017	182	179
2018	105	256
2019	151	390
2020	234	452

* Aufgrund einer Diskrepanz bei der Erhebung dieser Kennzahlen in 2019 unterscheiden sich die hier angegebenen Anzahlen von denen im Vorjahr.

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

Feedback erwünscht

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

- Das European Forum hat sich im Zuge der Umwandlung von der AG in eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) aus dem vorherigen Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) heraus gegründet. Das European Forum kümmert sich unter anderem um Themen wie:
 - > Arbeitsplatzgestaltung / neue Arbeit / Arbeitsschutz / adesso-family
 - > Ausbildung / Weiterbildung
 - > Diversität / Gleichbehandlung
 - > Belästigung / Mobbing
 - > soziale Verantwortung / Nachhaltigkeit / ehrenamtliche Aktionen
- > Die regelmäßige Teilnahme an "Great Place to Work": Die im Rahmen des Wettbewerbs durchgeführte anonyme Mitarbeitendenbefragung liefert detaillierte Ergebnisse zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur Arbeitsplatzkultur, die wir nutzen, um wesentliche Strömungen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und darauf zu reagieren.
- > Jedes Jahr haben die Mitarbeitenden in ihrem **Jahresge-spräch** die Möglichkeit, ausführlich mit ihrer Führungskraft über die Aufgaben, Ziele und Perspektiven zu sprechen sowie persönliches Feedback zu ihrem Arbeitsalltag, ihren Teammitgliedern und ihrer Führungskraft zu äußern. Wir legen darüber hinaus Wert darauf, dass diese Austauschmöglichkeit auch während des Jahres durch regelmäßige Teamgespräche o. Ä. von den Führungskräften gefördert wird. Mit rund 54 Prozent aller Mitarbeitenden hat das Mitarbeiterjahresgespräch 2020/2021 bis zum 31.12.2020 stattgefunden, die noch offenen Gespräche werden Anfang 2021 geführt.
- Unser interner Newsletter "adesso-weekly" bietet allen Mitarbeitenden der adesso SE eine Übersicht zu aktuellen Unternehmensthemen und eine Möglichkeit, Beiträge aus dem eigenen Arbeitsfeld beizusteuern. Mit Berichten von neuen Projekten und Aufträgen, News von Standorten und sonstigen Infos erhalten die Mitarbeitenden einen kurzen Wochenrückblick aus dem adesso-Alltag.
- > Unser "Extrablatt" ist eine jährlich erscheinende Zeitung für Mitarbeitende und berichtet von spannenden Unter-

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

B.5 | Beteiligung von Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn die Anforderungen und Bedürfnisse jeglicher Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. Nur so können kluge und langfristig funktionierende unternehmerische Entscheidungen getroffen werden. Die wichtigsten Themen für unsere Stakeholder resultieren aus unserer Geschäftstätigkeit, insbesondere zählen dazu die Entwicklungsperspektiven von adesso mit ihren Grundsätzen und Stoßrichtungen, die im Rahmen unserer Unternehmensstrategie festgelegt wurden. Im Jahr 2020 stand deshalb erneut die Entwicklung zu einem der führenden Beratungsund Technologiekonzerne in Europa im Fokus, ebenso wie die digitalbasierte Optimierung der kundenseitigen Kerngeschäftsprozesse durch entsprechende Beratungs- und Softwareentwicklungsleistungen. Kurzfristig und ungeplant waren wir außerdem mit den Auswirkungen der Pandemie konfrontiert und legten unseren Fokus deshalb zwischenzeitlich verstärkt auf unseren Auftragseingang, auf die Auslastung unserer Mitarbeitenden und darauf, den Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden aufrechtzuerhalten.

Wesentliche Anspruchsgruppen für uns sind:

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

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

Unsere Ansätze für den **Einbezug der diversen Anspruchs- gruppen:**

- > Einzelgespräche mit den Hauptanteilsinhabenden.
 Mit den beiden Unternehmensgründern Prof. Dr. Volker
 Gruhn und Rainer Rudolf sind im Aufsichtsrat der adesso SE über 45 Prozent der Stimmrechte vertreten. Der
 adesso-Vorstand steht kontinuierlich in intensivem
 Austausch mit den Gründern auch über die Aufsichtsratssitzungen hinaus, um über deren Bedürfnisse und
 Vorstellungen informiert zu sein. Nur ein weiterer
 Investor hält darüber hinaus mehr als fünf Prozent der
 Stimmrechte. Auch mit diesem Investor werden im
 gesetzlich möglichen Rahmen regelmäßig Einzelgespräche geführt.
- > Gespräche mit Investierenden, 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
 Investierenden mit den Ansprüchen anderer Stakeholder ab. Als weiteren Service bieten wir über die Website
 der adesso Group unter dem Menüpunkt "Fragen an
 den Finanzvorstand" den direkten Dialog mit dem verantwortlichen Vorstand an. Der Austausch mit Investierenden und 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 Kundinnen und Kunden sowie Bewerbende interessant sind. Corporate News, Pressemeldungen, Kundennewsletter etc. gehen an einen großen Verteiler mit angemeldeten Interessierten. Dialogmöglichkeiten erhalten unsere Stakehol-

- der auf den Social-Media-Kanälen der Group-Unternehmen sowie auf unseren Websites, auf denen wir unter anderem zahlreiche **Blog-Beiträge** zu ausgewählten Technologiethemen veröffentlichen, die zu ausgiebigen Diskussionen anregen.
- > Meinungs- und Informationsaustausch in sozialen Netzwerken. Wir legen großen Wert auf konstruktive Diskussionen sowie reges Austauschen von Informationen und ermuntern durch aktive Aufrufe, beispielsweise auf Portalen wie XING oder LinkedIn, immer wieder zu Meinungsäußerungen und Diskussionen. Ansprüche und Meinungen zu für uns wichtigen Fokusthemen holen wir immer wieder durch gezielte Umfragen bei unserer Kundschaft und bei Interessierten ein. Die Ergebnisse geben uns Aufschluss darüber, ob wir mit unserem Leistungs- und Lösungsangebot sowie unserem Know-how den Nerv der Kunden bzw. der Kundin treffen.
- Lieferantenanalyse und -auswahl (unter Berücksichtigung objektivierbarer und qualitativer Kriterien). Wir setzen bei der Auswahl von liefernden und dienstleistenden Unternehmen ein Analysesystem auf Basis eines objektiven und nachvollziehbaren Kriterienkatalogs ein. Neben quantitativen Fragestellungen werden auch qualitative Kriterien einbezogen, um nachhaltigen Wert für uns und unsere Stakeholder zu schaffen. Im Rahmen des Bewertungsprozesses findet ein intensiver Dialog mit liefernden und dienstleistenden Unternehmen statt.
- > Beteiligung an Bildungs- und Hochschulprojekten. Zur Förderung des IT-Nachwuchses und im Sinne eines Recruitings von Young Talents arbeiten wir auf vielen Ebenen von der Ausbildung über gemeinsame Projekte bis hin zur Forschung mit Bildungseinrichtungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz zusammen. Eine hohe Anzahl Werksstudentinnen und -studenten sind bei uns beschäftigt, wir halten Vorlesungen an Hochschulen und führen Schülerinnen und Schüler durch Praktika oder Workshops an die Softwareentwicklung heran.
- Veranstaltungen und Konferenzen. Bei Veranstaltungen wie der Hauptversammlung der adesso SE, diversen Kundenveranstaltungen und unternehmensinternen Events etc. führen wir unsere Stakeholder regelmäßig zusammen und treten in den offenen Dialog mit ihnen. Solche Ereignisse sind von besonderer Bedeutung für uns, weil nichts besser als das gemeinsame Gespräch geeignet ist, um sich über Interessen und Ansprüche auszutauschen, Networking zu betreiben und sich gemeinsamen Zielen zu nähern. Auch 2020 haben wir an diesem Austausch festgehalten. Für viele unserer regelmäßigen Events konnten wir eine digitale

Ersatzlösung schaffen und auf diese Weise weiterhin mit unseren Stakeholdern in Kontakt bleiben. Unserer Meinung nach sind die digitalen Zusammenkünfte trotzdem nur bedingt ein Ersatz für den persönlichen Austausch, weshalb wir – sobald es die Situation zulässt – zu unseren bewährten Formaten zurückkehren werden

Besuche auf Konferenzen, Fachtagungen und Messen. Für die gemeinsamen Gespräche und den persönlichen Austausch gehen wir im Normalfall auch regelmäßig auf Konferenzen, Fachtagungen, Messen o. Ä. 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. Wir glauben, dass diese etablierten Event-Bausteine nicht durch digitale Formate ersetzt werden können, und trotzdem hat uns unsere eigene Praxiserfahrung gezeigt, dass Großevents auch erfolgreich ins Web verlegt werden können. Trotz allem konnten wir auf diese Weise weiterhin den Kontakt mit unseren Anspruchsgruppen halten und Interessen und Ansprüche abfragen.

B.6 | Innovations- und Produktmanagement

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

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

Service- und Produktangebot strategisch ausbauen

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

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

Während wir im letzten Jahr auf die Gründung gleich dreier neuer Geschäftssegmente – Manufacturing Industry, Life Sciences und Global Services – setzten, hat sich 2020 insbesondere rund um die Thematik Costumer Experience viel getan. Nach der Übernahme der Digitalagentur .dotkomm inklusive eines 35-köpfigen Kreativteams an den Standorten Köln und Wien und der daraus resultierenden Gründung der neuen Tochtergesellschaft adesso experience GmbH verstärken wir unser Portfolio im Bereich Customer und Client Experience speziell für die Finanz- und Versicherungsbranche.

Durch die Verschmelzung der ARITHNEA GmbH, Digitalagentur und adesso-Tochter, mit der adesso SE fokussieren wir das Zukunftssegment Customer Experience Management zusätzlich. Die ehemalige Tochtergesellschaft mit knapp 300 Mitarbeitenden wird innerhalb des neu geschaffenen Geschäftsbereichs Digital Experience bei adesso weitergeführt. Damit tragen wir dem fortschreitenden Trend der Verzahnung von Digitalagenturen und IT-Consulting-Unternehmen Rechnung und rücken bewusst den starken persönlichen Bezug der User in den Vordergrund. Wir erweitern unser Portfolio auf diese Weise um innovative End-to-End-Lösungen für alle Prozesse von der Markenbildung über User und Customer Experience bis hin zu Lösungsimplementierung und Application Management.

Eine weitere Änderung hat es 2020 im Geschäftsbetrieb der 2014 gegründeten Tochtergesellschaft A3A Strategy Consulting gegeben. Die Strategie- und Managementberatung wird seit November über die adesso SE weitergeführt. Alle Consultants sind weiterhin bei adesso tätig, viele von ihnen in einem neu gegründeten Competence Center im Bereich Insurance.

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. Für 2020 war es unser Ziel, 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. All diese Ziele haben wir erreicht.

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 2019 vorrangig auf den Bereich Health konzentriert haben, sind wir 2020 unter anderem ungeplant mit der Entwicklung eines speziellen "IT-Krisenportfolios" beschäftigt gewesen. Denn die Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, welch wichtigen Stellenwert die IT und belastbare IT-Infrastrukturen für unsere Gesellschaft haben. Ohne ein funktionierendes Konstrukt aus digitalen Services wären Homeoffice, Kommunikation mit den Auftraggebenden sowie dienstleistenden Unternehmen und Business Continuity generell längst nicht in der Form möglich gewesen. Mit zehn passenden Dienstleistungskonzepten zu Remote Work, Sicherung des IT-Betriebs, Cloud-Lösungen, FastLaunch E-Commerce, automatisierter Kommunikation, Business Continuity Management, Weiterbildung und Qualifizierung, Management der Kundenkontakte inklusive digitaler Werkzeuge und KI-gestützten Vorhersagen haben wir verschiedene Unterstützungsformate für Kundschaft und Interessierte in der Krisensituation bereitgestellt. Der Remote Interaction Room ist ein Teil davon und wurde dafür entwickelt, dass Projektbeteiligte von überall arbeiten können, es sich für sie aber so anfühlt, als würden sie gemeinsam in einem Workshop-Raum stehen und Ideen auf Whiteboards skizzieren. Der Perspektivwechsel bei zeitgleichem Einbezug der Beteiligten führt zu einer Fokussierung auf das Wesentliche sowie zu harmonisierten Erwartungen, schlankeren Projekten und schnelleren Ergebnissen.

Im Dezember 2020 hat adesso eine Mehrheitsbeteiligung von rund 72 Prozent an der QUANTO AG erworben. Das auf **SAP-Technologie** spezialisierte IT-Unternehmen mit Sitz in Hameln zählt rund 200 Mitarbeitende und wird durch 100 SAP-Experten und -Expertinnen aus dem Hause adesso verstärkt. Damit entsteht in der adesso Group ein führendes SAP-Beratungshaus, das zukünftig auf mindestens 500 Mitarbeitende ausgebaut werden soll. Wir verstärken auf diese Weise unsere SAP-Kompetenz für unsere Kernbranchen Banken/Finanzdienstleistende und Versicherungen sowie speziell für die Segmente Energie- und Versorgungswirtschaft, Manufacturing Industry, Automotive, Öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen. Die Bündelung des Know-hows beider Unternehmen bedeutet zudem ein erweitertes Portfolio sowie eine **erhöhte Wettbewerbsfähigkeit**. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung dieses Geschäftsjahres haben wir die QUANTO AG noch nicht berücksichtigt, werden die zugehörigen Kennzahlen jedoch ab 2021 vollumfänglich einbeziehen.

Internationale Ausrichtung

Sich nachhaltig als Wachstumsunternehmen aufzustellen bedeutet für uns inzwischen auch ganz selbstverständlich, in immer mehr europäischen Märkten präsent zu sein und in internationalen Liefernetzwerken zu arbeiten. Sowohl im produktbasierten Geschäft (z. B. adesso insurance solutions GmbH oder e-Spirit AG) als auch in der Beratung und Softwareentwicklung für zahlreiche Branchen und Technologien sehen wir großes **Potenzial für die Erschließung ausländischer Märkte** und überdurchschnittliche Wachstumsbeiträge – in Europa und perspektivisch ggf. auch darüber hinaus.

Schon im Jahr nach der Gründung konnten wir im Rahmen unserer Internationalisierungsstrategie das organische Wachstumsziel der spanischen Landesgesellschaft übertreffen. Weil adesso Spanien im lokalen Markt insbesondere auf Leistungen im Bereich Salesforce spezialisiert ist und gerade mit diesem Schwerpunkt auch unser wachsendes Global Delivery Network (GDN) ergänzt, war weiteres profitables Wachstum für 2020 unser Ziel. Die Salesforce-Auszeichnung als "Most innovative Partner for small and medium-sized Businesses", die unsere spanische Landesgesellschaft erhalten hat, spiegelt die Erreichung dieses Ziels wider. Der Preis wurde im Rahmen der Partner Awards

Iberia 2020 verliehen und würdigt die wichtigsten Partnerunternehmen im spanischen **Salesforce-Netzwerk**. *Unser Ziel für 2021 ist es, in Spanien das erfreuliche Wachstum fortzusetzen*. Dieses setzt auf zwei Stoßrichtungen im spanischen Markt: den weiteren Ausbau des Geschäftes mit Salesforce und die Verbreiterung des Portfolios in weiteren Technologien. Hinzu kommt die nachhaltige Positionierung im Rahmen unseres GDN.

Für adesso Bulgarien hatten wir das Ziel ausgerufen, speziell das SmartShore Business 2020 weiter auszubauen und innerhalb der adesso Group die Position des Standorts als **Delivery Center in der EU** weiter zu stärken. Mit Projektleistungen für den deutschen und auch schweizerischen Markt wurde hier ein wichtiger Beitrag geleistet. Das galt ebenso für unsere türkische Landesgesellschaft.

Letztere profitierte im lokalen Markt während der Corona-Zeit von verstärkter Kundennachfrage zur digitalen Transformation. Auf Basis des exzellenten Know-hows vor allem zu mobilen Softwarelösungen war dies der wichtigste Treiber für die deutliche Umsatz- und Ergebnissteigerung. Besonders auffällig war ein weiterer Trend: die Offenheit der Unternehmen für internationale, grenzüberschreitende



Zusammenarbeit à la **SmartShoring**. Dadurch konnte die Position des Standorts als Delivery Center in der Gruppe schon mit Wirkung für 2020 ausgebaut werden. Für 2021 versprechen die Entwicklungen weiteres Wachstum über neue Projekte und den Ausbau der Kundenbasis.

Für 2019 stand im Kontext der Internationalisierung die Gründung von adesso-Ländergesellschaften in den Niederlanden und in Ungarn auf unserer Agenda. Für 2020 strebten wir ein ausgeglichenes Ergebnis hinsichtlich deren Profitabilität an. Zur Erreichung dieses Ziels haben beide Ländergesellschaften relevante Mehrheitsbeteiligungen erworben. In Ungarn verstärkt das Unternehmen LeanNet seit November 2020 die Technologiekompetenz der adesso Group. Das Budapester Start-up gilt als Trendsetter für Cloud-native-Technologien und wird von adesso nach drei Jahren vollständig übernommen. Bis dahin ist die adesso-Landesgesellschaft mit 51 Prozent beteiligt und verfolgt für 2021 dadurch weitere Wachstums- und Vernetzungsimpulse - insbesondere in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Data Science, Cloud Computing und Cloud Transformation.

Die niederländische Landesgesellschaft hat durch gleich drei Mehrheitsbeteiligungen einen **großen Wachstumsschritt** gemacht und mehr als 40 neue Mitarbeitende gewonnen. Mit Blue4IT, CodeSquad und Bluefront, die bis dato zur BlueGroup IT gehörten, unterstützen wir das weitere Wachstum in den Niederlanden und schaffen die Basis für die dortige Umsetzung adesso-typischer IT-Projekte.

In unseren etablierten internationalen Märkten Österreich und Schweiz strebten wir 2020 einen deutlichen, **über der Marktentwicklung liegenden Geschäftsausbau** an. Dieses Ziel konnten wir erreichen und zudem die jeweiligen Ergebnisbeiträge im Vergleich zum Vorjahr sehr deutlich steigern.

In der Schweiz zeichnen sich aktuell einige zentrale IT-Trends ab – dazu gehört unter anderem der wachsende Digitale-Plattform-Gedanke zur Abbildung sämtlicher Geschäftsprozesse mit einer zentralen Lösung und zugunsten einer hohen Standardisierung. Um den Kundenanforderungen diesbezüglich gerecht zu werden, kooperiert adesso Schweiz mit ausgewählten Partnern wie Red Hat. Auch organisatorisch streckt unsere Schweizer Landesgesellschaft ihre Fühler weiter aus: In der italienischsprachigen Schweiz, in Lugano, wurde in diesem Geschäftsjahr die fünfte Geschäftsstelle des Landes eröffnet. Ziel ist es, dort qualifizierte Fachkräfte zu akquirieren und die Geschäftsstelle zu einem Delivery Center für die Schweiz auszubauen.

Passend zum Ausbau unseres europäischen Geschäfts setzten wir 2019 die Umwandlung von der deutschen Aktiengesellschaft (AG) in eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, kurz SE) um. Die Umwandlung in die international bekannte und anerkannte Rechtsform folgt unserer Vision, adesso europaweit als führenden Beratungsund Technologiekonzern weiterzuentwickeln. Seit November 2019 ist die adesso SE im Handelsregister eingetragen und das aus dem BVG heraus gegründete European Forum hat seine Arbeit als internationale Arbeitnehmervertretung aufgenommen. Mit Veröffentlichung der Guideline zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und ehrenamtlichen Projekten des European Forum gemeinsam mit dem Management haben wir unser Ziel - erste Richtlinien zu entwickeln - für 2020 erreicht. Für 2021 haben wir uns vorgenommen, erste in der Guideline festgelegte Ziele und die zugehörigen Maßnahmen in der adesso SE zu verankern. 2022 sollen diese dann auch in den Landes- und Tochtergesellschaften realisiert werden. Zudem sind Guidelines zu weiteren Themen in Arbeit, die beginnend 2021 ebenfalls veröffentlicht werden sollen.

Zukunftsthemen und Innovationen gezielt fördern

Innerhalb unserer Branche besetzen wir wichtige Zukunftsthemen und haben den Konzern nachhaltig auf deren Einführung und Weiterentwicklung in unseren Zielmärkten ausgerichtet. Um Innovationen bereits in frühen Entwicklungsphasen entscheidend zu fördern, haben wir die Gesellschaft inQventures als Inkubator in der adesso Group etabliert. inQventures unterstützt **Start-ups**, die in Verbindung zu den adesso-Kernbranchen stehen, mit Beteiligungskapital und Smart-Kapital. Zudem gehen wir auch flexibel auf neue Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, indem diese erst der jeweiligen Führungskraft oder einer Ansprechperson innerhalb der Managementsysteme und im nächsten Schritt beim Vorstand vorgestellt und bewertet werden. Darüber hinaus veranstalten wir in regelmäßigen Abständen interne Innovationswettbewerbe, um Mitarbeitende aktiv aufzufordern, neue Ideen und Konzepte zu erarbeiten und einzubringen. Zuletzt fand dieser Wettbewerb 2019 statt.

Die Unternehmen der adesso Group orientieren sich in ihrem eigenen Dienstleistungs- und Produktangebot jeweils an den modernsten Standards und den sich stetig ändernden Kundenanforderungen. Diese waren 2020 insbesondere durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden kurzfristigen Veränderungen geprägt. Für unsere Kundinnen und Kunden, ebenso wie für uns selbst, galt es, die Vertriebs- und Marketingstrategie kurzfristig neu auszurichten. Vor diesem Hintergrund entwickelte die adesso-Tochter

adesso mobile solutions GmbH eine kostenfreie Webinar-Reihe zur Ansprache von Bestandskundschaft und potenziellen Neukundinnen und Neukunden.

2019 wie auch 2020 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 des "Building Al-based Systems" ein Vorgehensmodell mit Phasen, Rollen und Verantwortlichkeiten entwickelt, das den Besonderheiten von KI-Anwendungen gerecht wird. Ziel der Al-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. Unser 2020 veröffentlichtes Buch "KI verändert die Spielregeln" lenkt den Fokus auf das Machbare. Über 40 Expertinnen und Experten aus dem adesso-Umfeld beschreiben, welche Potenziale KI für ihr Unternehmen, ihren Aufgabenbereich und ihre Abteilung hat. In unserer großen KI-Studie 2020 haben wir 1.000 Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie über 300 Entscheiderinnen und Entscheidern relevante Fragen zu KI

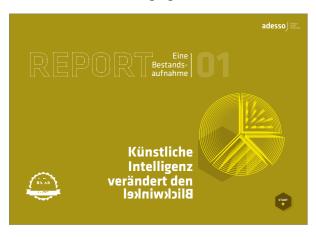
Volker Gruhn
Andreas von Hayn

Verändert
die Spielregeln

Geschäftsmodelle, Kundenbeziehungen
und Produkte neu denken

HANSER

gestellt und so ein detailliertes Bild der Ist-Situation skizziert. Unser Fazit zeigt, dass entgegen der allgemeinen Erwartung die Neugier und das Interesse für KI in Deutschland überwiegen. Die zentralen Aussagen und Ergebnisse unserer Umfrage haben wir in dem Report "KI – eine Bestandsaufnahme" zusammengefasst und stellen diese Interessierten oder Kundinnen und Kunden zur Verfügung.



KI gibt's bei uns außerdem auch auf die Ohren. Seit Dezember 2020 ist adesso Partner des Podcasts "KI in der Industrie" von Peter Seeberg und Robert Weber. Der wöchentliche **Podcast** erreicht mittlerweile mehr als 10.000 Hörerinnen und Hörer; er begeistert für das Thema und vermittelt und entmystifiziert KI. Als Sponsor machen wir auf uns als Arbeitgeber und KI-Experte aufmerksam.

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

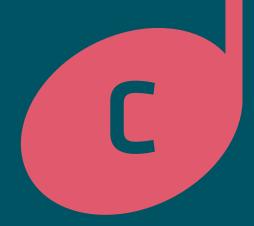
Deshalb setzen wir vermehrt auf Group-weite Kampagnen zu zukunftsweisenden Themen, in denen wir unser komplettes Know-how einbringen und konsolidierte Lösungen aus einer Hand anbieten können. Deshalb haben wir mithilfe der Initiative "ONEadesso" 2020 das Ziel verfolgt, diese Zusammenarbeit zu verstärken. Mit der übergreifenden Navigationshilfe ONEadesso Portfolio- und Contact Map soll der zunehmenden Komplexität innerhalb von adesso Rechnung getragen werden. Die Navigationshilfe gibt einen Überblick über die Vielzahl unserer Dienstleistungs- und Lösungsmöglichkeiten sowie die zugehörigen Ansprechpartnerinnen und -partner, strukturiert nach Branchen oder Technologien. Wir bündeln damit inhaltliche Bereiche und schaffen hinreichende Transparenz für alle Mitarbeitenden.

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

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

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







UMWELT

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



C1 - 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.

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

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



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

	Inanspruchnahme	Maßnahmen
ABFALL	Büroabfälle: Papier, Reste von Verpflegung der Mitarbeitenden, ausgesonderte Hardware	 > 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 und defekte fachgerecht entsorgt > Sammlung privater Handys der Mitarbeitenden für die Aktion "Handys für die Umwelt". Die gesammelten Geräte werden an die Deutsche Umwelthilfe geschickt, wo geprüft wird, ob diese nach entsprechender Aufbereitung weiterhin nutzbar sind oder dem Recycling zugeführt werden.
ENERGIE	Strom, Wärme	 > Energiesparende Leuchtmittel > Schalter mit Bewegungssensoren > Umweltspezifische Sensibilisierung der Mitarbeitenden, unter anderem zum Thema Standby-Verbräuche > Ökostrom an fast allen Standorten > Geothermienutzung in der Unternehmenszentrale > Abschaltung der Klimatisierung in den Technikräumen
FLÄCHE	Geschäftsflächen, Mieträume	 Geschäftsstelle Frankfurt nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) zertifiziert Geschäftsstellen gut an ÖPNV-Netze angeschlossen
EMISSIONEN	Indirekt: Büromittel, Zuliefernde, Lebensmittel Direkt: Dienstreisen	 > Transportwege reduzieren (Wasserspender aufstellen, standortnahe Supermärkte für Lebensmittellieferungen) > Regionale Herstellende bevorzugen > Fair-Trade-Produkte beziehen, wie z. B. Kaffee > Nachhaltige Marken und Produkte bevorzugen > Achtsamer Umgang mit Materialien > Nutzung von ausschließlich 100-prozentigem Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel "Blauer Engel" > Dokumentation der Jahresgespräche erfolgt seit 2020 digital, so dass Papier eingespart und der Prozess für die Mitarbeitenden transparenter gestaltet wird > Moderne Laptops und Monitore bereitstellen, die den aktuellen Umweltstandards entsprechen und mit grünen Effizienzklassen und Umweltsiegeln zertifiziert sind > Kennzahlen des Fuhrparks erfassen und auswerten > Geeignete Verkehrsmittel empfehlen > Awareness-Aktionen für Mitarbeitende durch unsere bundesweite Teilnahme an "Mit dem Rad zur Arbeit" und "Stadtradeln" an den Standorten Dortmund und Stralsund > Fahrradkeller und weitere Abstellmöglichkeiten für Fahrräder bereitstellen > E-Tankstelle vor der Dortmunder Geschäftsstelle > Ein rein elektrisches Fahrzeug im Firmenwagenpool der Dortmunder Geschäftsstelle

Gemessen an ihren Anteilen gestaltet sich die Rangliste der wichtigsten Ressourcen wie folgt:

Energieverbrauch 2018*:

		Verbrauch pro Kopf		Anteil an gesamten
RESSOURCEN	Verbrauch [kWh]	[kWh]	CO ₂ [kg]	CO ₂ -Emissionen [%]
Strom (Strom-Mix)	509.180	162	246.953	34
Strom (erneuerbar)	445.518	141	34.750	5
Wärme (Gas)	226.857	72	56.034	7
Wärme (Fernwärme)	1.121.175	356	348.685	48
Wärme (Stromheizung)	72.450	23	42.021	6
Gesamt	2.375.180	754	728.443	100

Wasserverbrauch 2018*:

		Verbrauch pro Kopf		Anteil an gesamten
RESSOURCEN	Verbrauch [m³]	[m³]	CO ₂ [kg]	CO ₂ -Emissionen [%]
Wasser	20.556	7	7.195	100

^{*}Da wir in unseren Geschäftsstellen Mieter sind, sind wir bei der Erhebung einiger Kennzahlen in diesem Bereich auf die Nebenkostenabrechnungen unserer Vermieterinnen und Vermieter angewiesen. Den vermietenden Personen steht für die Erstellung der Abrechnung ein Zeitraum von zwei Jahren zu. Deshalb liegen uns zu diesem Zeitpunkt erst die Nebenkostenabrechnungen von 2018 und damit auch lediglich die Verbrauchswerte für Strom, Wasser und Wärme von unseren Geschäftsstellen 2018 vor. Darüber hinaus sind wir in einigen Geschäftsstellen nicht alleiniger Mieter, weshalb die Verbräuche anderer mietender Unternehmen die Berechnung beeinflussen können und unsere Kennzahlen dementsprechend nicht exakt angegeben werden können. An einigen Standorten gibt es keine gesonderte Nebenkostenabrechnung, sondern die Verbräuche werden pauschal über den geltenden Mietvertrag abgerechnet.

Unser CO₂-Emissionsfaktor für Strommix beträgt 0,485 kg/kWh. Wir beziehen uns dabei auf eine **Quelle** des Umweltbundesamtes von 2020. Dabei war der Faktor für 2018 vorläufig, aktuellere Daten liegen uns nicht vor, weswegen wir den Wert von 2017 gewählt haben. Der CO₂-Emissionsfaktor für erneuerbare Energie lautet 0,078 kg/kWh. Auch in diesem Fall beziehen wir uns auf eine relevante **Quelle** des Umweltbundesamtes. Es wurde der Durchschnitt über alle CO₂-Äquivalente von erneuerbaren Energiequellen im Stromsektor gebildet. Wärme wird in unseren Geschäftsstellen durch die drei Energieträger Gas, Fernwärme und Stromheizung generiert.

Die jeweiligen CO₂-Emissionsfaktoren lauten demnach wie folgt:

> Gas: 0,247 kg/kWh

Fernwärme: 0,311 kg/kWhStromheizung: 0,580 kg/kWh

Die Quelle des Umweltbundesamtes dazu lautet:

Emissionsbilanz erneuerbarer Energieträger, Tabelle 62.

Der gewählte CO₂-Emissionsfaktor für Leitungswasser beträgt 0,35 kg/m³. Dabei beziehen wir uns auf die Studie "Vergleich des CO₂-Fußabdrucks von Mineral- und Trinkwasser" der GUTCert Certifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH.

Papierverbrauch 2020:			Verbrauch		
RESSOURCEN	Verbrauch [kg]	davon Recyclingpapier [kg]	pro Kopf [kg]	CO ₂ [kg]	Anteil an gesamten CO ₂ -Emissionen [%]
Druckerpapier A4	6.017	902	1	6.221	38
Druckerpapier A3	171	50	0	172	1
Handtuchpapier	6.820	4.544	2	6.439	39
Toilettenpapier	3.880	2.864	1	3.614	22
Gesamt	16.888	8.360	4	16.446	100



C.2 | Ressourcenmanagement

Um unsere Ressourceneffizienz abseits der bereits umgesetzten Maßnahmen weiter zu optimieren, haben das Umweltmanagement-Team sowie das European Forum in diesem Geschäftsjahr Guidelines herausgebracht, die die Mitarbeitenden zu den Zielen und Maßnahmen informieren und sie zur Leistung eines eigenen Beitrags motivieren. Dazu gehören die Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Umstellung auf Recyclingpapier mit dem Siegel "Blauer Engel" sowie die Guideline zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und ehrenamtlichen Projekten.

Guideline für die adesso Group
Guideline for the adesso Group
Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und ehrenamtliche Projekte
Sustainability, social responsibility and volunteer projects

EUROPA
FORUM

European Forum
european-forum@adesso.eu

Die einzelnen Maßnahmen sollen innerhalb des Jahres 2021 bei der adesso SE und ab 2022 in allen Landes- und Tochtergesellschaften implementiert werden. Unsere Ziele im Hinblick auf die Einsparung natürlicher Ressourcen sind in unterschiedliche Handlungsfelder gegliedert und haben ein gemeinsames übergeordnetes Ziel: adesso zu einem CO₂-neutralen Unternehmen zu machen.

In Bezug auf die von uns beanspruchte Energie ist das Ziel, diese ausschließlich aus regenerativen Quellen Energien zu beschaffen. Aus diesem Grund sind die deutschen

Geschäftsstellen der adesso SE (außer der GS Stralsund) bereits seit 2018 in einem **Gesamt-Ökostromvertrag**. Zukünftig wird geprüft, inwieweit der Energieverbrauch von Rechenzentren auch mit Ökostrom abgebildet werden kann.

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

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

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

Zur Senkung des Papierverbrauchs werden alle Drucker auf doppelseitigen Schwarzweißdruck voreingestellt und das automatische Umschalten in den Energiesparmodus wird aktiviert. Papiererzeugnisse, insbesondere mit hohen Auflagen wie unser Geschäftsbericht oder das Mitarbeitermagazin "Extrablatt", werden fast ausschließlich auf 100-prozentigem Recyclingpapier produziert, teilweise ist das Papier zusätzlich mit dem Umweltsiegel "Blauer Engel"

ausgezeichnet. Durch die Digitalisierung der Reisekostenabrechnung, die derzeit umgesetzt wird, wird zukünftig zusätzlich Papier eingespart.

Für 2020 war es unser Ziel, den Anteil an Recyclingpapier zu erhöhen, um den Anteil an Frischfaserpapier zu senken. Dieses Ziel konnten wir durch die Richtlinie des Umweltmanagement-Teams zur verpflichtenden Nutzung von Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel "Blauer Engel" zu diesen Anteilen erreichen: In Bezug auf unseren gesamten Papierverbrauch haben wir 2020 zu **49,5 Prozent Recyclingpapier eingesetzt**. 2019 waren es noch nur 45,8 Prozent. Zudem tragen 93 Prozent unserer Papiererzeugnisse ein Umweltsiegel wie das EU-Ecolabel und 29 Prozent tragen das Umweltzeichen "Blauer Engel". Seit 2020 erfassen wir die Umweltsiegel des Papiers, weshalb uns diesmal erstmals die Angaben im Detail möglich sind. Durch die Nutzung von Recyclingpapier entstehen rund 60 Prozent weniger Energie- und bis zu 70 Prozent weniger Wasserverbrauch bei der Erstellung unserer Papiererzeugnisse, weshalb wir dieses Ziel für 2021 erneut ausrufen.

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

Bei den zur Verfügung gestellten Lebensmitteln wird verstärkt auf **regionale, saisonale und Fair-Trade-Produkte** sowie leitungsgebundene Wasserspender zur Reduzierung von Verpackungsmaterialien sowie Einsparung von CO₂-Emissionen durch Wegfall der Transportwege geachtet. Für Standorte, an denen leitungsgebundene Wasserspender nicht möglich sind, soll auf regionale Mehrwegflaschensysteme zurückgegriffen werden.

2018 konnten wir durch die Zusammenarbeit mit einem Dienstleister PCs, Notebooks und Smartphones einem zweiten Lebenszyklus zuführen und so rechnerisch insgesamt 38 Tonnen $\mathrm{CO_2}$ einsparen. Leider standen in den letzten beiden Jahren für eine Wiederholung der Aktion nicht ausreichend Altgeräte zur Verfügung. Wir prüfen die erforderliche Menge jedoch kontinuierlich, um eine Wiederholung künftig zu realisieren.

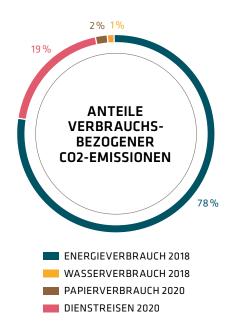


C.3 | Klimarelevante Emissionen

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

Der Energieverbrauch bildete mit knapp 729 Tonnen CO_2 den größten Anteil der gesamten CO_2 -Emissionen der adesso Group. Das ist bei einer Geschäftstätigkeit in der IT aus offensichtlichen Gründen nicht verwunderlich.

Insgesamt ist der $\mathrm{CO_2}$ -Verbrauch beim Energie- und Wasserverbrauch 2018 im Vergleich zum Vorjahr von 890 Tonnen auf 736 Tonnen gesunken, das liegt zum Teil daran, dass wir die Qualität unserer Kennzahlen steigern konnten, indem wir die Faktoren sowie die Erhebung selbst optimiert haben.



Mobilität: Fußabdruck sukzessive minimieren

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

2020 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der adesso Group beispielsweise knapp eine Million Kilometer mit dem Flugzeug und sechs Millionen Kilometer mit der Bahn zurückgelegt. Im Vergleich zum Vorjahr und zum durch das Beschäftigtenwachstum erwarteten Anstieg fallen die zurückgelegten Flug- und Bahnkilometer jedoch gering aus. Der Grund dafür liegt nahe: Die Corona-Pandemie und insbesondere die damit verbundenen Lockdowns haben uns gezwungen, **persönliche Treffen auf ein Minimum zu reduzieren** und jegliche Absprachen und Meetings remote abzuhalten.

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

	2020	2019	2018	2017
Flugkilometer insgesamt	945.028	6.038.425	2.638.798	2.506.928
Bahnkilometer insgesamt	6.019.168	13.954.712	12.825.466	9.463.574

Vergleich zurückgelegte Flug- und Bahnkilometer insgesamt

	2020	2019	2018	2017
Flugkilometer pro Mitarbeitenden	215	1.634	994	1.096
Bahnkilometer pro Mitarbeitenden	1.371	3.776	4.068	3.575

Vergleich zurückgelegte Flug- und Bahnkilometer pro Mitarbeitenden

	Kilometer	CO ₂ [t]
Flugzeug	945.028	180
Bahn	6.019.168	0

Übersicht Gesamtreisekilometer 2020

Unser Fuhrpark umfasste im Jahr 2020 insgesamt 651 Fahrzeuge, was ein **Plus von 62 Fahrzeugen** gegenüber 2019 entspricht. Der Fuhrpark setzte sich wie folgt zusammen:

- > 640 Dieselfahrzeuge
- > 7 Benzinfahrzeuge
- > 2 Hybrid-Benzin-Fahrzeuge
- > 2 Elektro-Fahrzeuge

Dieses Jahr wurden die Effizienzklassen des Fuhrparks nach dem WLTP-Verfahren, dem gültigen EU-Standard, erhoben. Ein Vergleich zu den Vorjahren ist nicht möglich, da die Fahrzeugklassen bis 2019 nach dem internationalen Standard, dem NEFZ-Verfahren, angegeben bzw. auf diese Werte zurückgerechnet wurden. Die Klassen setzen sich nach WLTP wie folgt zusammen:

EFFIZIENZ- KLASSE	A+	А	В	С	D	E	F	G	Summe
Anzahl	133	384	123	6	2	2	1	0	651
Anteil [%]	20,43	58,99		0,92	0,31	0,31	0,15	0	100

Ursprünglich hatten wir uns für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, die Anzahl an Fahrzeugen mit der Effizienzklasse C oder größer zu reduzieren. Bei Erarbeitung eines Konzepts zur Erreichung des Ziels haben wir jedoch festgestellt, dass die Angabe der Klasse keine Aussage über die Höhe des ausgestoßenen ${\rm CO_2}$ beinhaltet und demnach wenig aussagekräftig ist. Die Vergleichbarkeit der Klassen ist aus dem oben genannten Grund problematisch – bis 2019 erfolgte die Berechnung nach dem NEFZ-Verfahren, in diesem Jahr haben wir die Klassen erstmals nach dem EU-Standard, dem WLTP-Verfahren, erhoben. Deshalb haben wir unser Ziel verworfen und sind stattdessen dabei, ein Konzept zu entwickeln, das unseren Mitarbeitenden beispielsweise Anreize gibt, einen ${\rm CO_2}$ -armen Firmenwagen zu bestellen und von Fahrzeugen mit hohen Emissionswerten abzusehen. Zusätzlich soll **spritsparendes Fahren** gefördert und die Nutzung von alternativen Fortbewegungsmitteln (ÖPNV, Fahrrad) attraktiver gemacht werden.

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

	Strecke [km]	Verbrauch [Liter]	Verbrauch [Liter/100 km	Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoss [g/km]
Diesel	12.069.331	903.538	7	131
Benzin	77.912	7.768	10	165
Hybrid	2.036	248	12	38
Elektro*	-	0	0	0

^{*} Für Elektro-Fahrzeuge werden zurzeit keine Kennzahlen erhoben.

Der durchschnittliche ${\rm CO_2}$ -Ausstoß in g/km wird anhand der Herstellerangaben berechnet, die Strecke, der Verbrauch sowie der Verbrauch pro 100 Kilometer werden mithilfe der Kilometerstände und Tankangaben der Mitarbeitenden berechnet. Da die Angabe dieser Kennzahlen manuell und eigenständig durch die Mitarbeitenden getätigt wird, ist sie fehleranfällig und nur bedingt aussagekräftig.

Der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch hat sich im Vergleich zum Vorjahr vor allem bei den Benzinfahrzeugen erhöht. Die Gründe liegen vermutlich in der Qualität der zugrundeliegenden Daten. Diesbezüglich möchten wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt dazu auffordern, bessere und korrektere Angaben zu machen. Die Kennzahlen zu den Hybridfahrzeugen wurden erstmals für das Jahr 2020 erhoben, weshalb ein Vergleich zum Vorjahr nicht möglich ist. Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, die **Qualität der Datenbasis** zu verbessern, um die Aussagekraft zu erhöhen. Dieses Ziel haben wir erreicht.

Dementsprechend haben wir 2020 erstmals auch die CO_2 -Emissionen nach Treibstoffverbrauch 2020 berechnet. Mithilfe des CO_2 -Rechners von Quarks gilt dafür der Faktor 2,78 kg/l für Benziner sowie 3,17 kg/l für Dieselfahrzeuge.

		2019	2020	Entwicklung im Jahresvergleich
Diesel	Treibstoffmenge [Liter]	1.108.364	903.538	-18 %
	2 -	3.513.515	2.864.217	-18 %
Benzin	Treibstoffmenge [Liter]	19.075	8.016	-58 %
	CO ₂ [kg]	53.029	22.285	-58 %

CO₂-Emissionen nach Treibstoffverbrauch

Bewertung von Treibhausgas-Emissionen

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

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

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

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

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

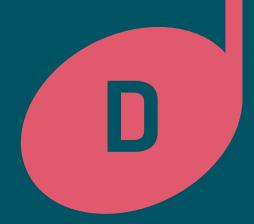
>> Scope 3: vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette; zur vorgelagerten Wertschöpfungskette zählen gekaufte Waren und Dienstleistungen, Produktionsmittel und Anlagengüter, kraftstoff- und energiebezogene Emissionen, vorgelagerter Transport und Vertrieb, Abfallaufkommen, Geschäftsreisen, Berufsverkehr der Mitarbeitenden und Leasinggegenstände der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette gehören der nachgelagerte Transport und Vertrieb, die Weiterverarbeitung verkaufter Zwischenprodukte, der Gebrauch und die Entsorgung verkaufter Produkte, Leasinggegenstände der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Franchise-Betrieb und Investitionen.

Da die meisten dieser Kennzahlen entweder uns als IT-Dienstleister nicht betreffen bzw. nicht auftauchen oder von uns nicht erhoben werden, können wir bei Scope 3 ausschließlich zu Geschäftsreisen berichten. Diese ordnen wir der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu.

Die Verteilung der Emissionen innerhalb der Scopes stellte sich folgendermaßen dar. Scope 2 bezieht sich auf das Jahr 2018, Scope 3 auf das Jahr 2020:

SCOPE	Aspekt	Einheit	Wert	CO ₂ [t]	Anteil an ges. CO ₂ - Emissionen [%]
1	-	-	0	0	0
2	Strom	kWh	954.698	282	31
	Wärme	kWh	1.420.481	447	49
3 (vorgelagert)	Flugzeug	km	945.028	180	20
	Deutsche Bahn	km	6.019.168	0	0
3 (nachgelagert)	-	-	0	0	0
	Gesamt	-	-	909	100

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





GESELLSCHAFT

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



D.1 | Arbeitnehmerrechte

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

Im Rahmen von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehen unsere Maßnahmen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Das Thema wird bei uns durch regelmäßige schriftliche Unterweisungen von den Sicherheitsbeauftragten an die Mitarbeitenden herangetragen. Dabei geht es unter anderem darum, über das richtige Verhalten bei Feuer, Evakuierung oder bei Unfällen zu informieren. Es wird darauf hingewiesen, wie bei einem Arbeitsunfall vorzugehen ist und welche Maßnahmen man im Falle von psychischer Belastung am Arbeitsplatz ergreifen kann. Auch stehen Formulare und Ansprechpersonen bereit und die geltenden Gesetze und Vorschriften sind einsehbar. An allen Standorten stehen ausgebildete Ersthelferinnen und Ersthelfer zur Verfügung und wir bieten regelmäßige Ersthelfer-Trainings zur Auffrischung an. In der Unternehmensgruppe kam es 2020 insgesamt zu zwölf Arbeitsunfällen, wovon sechs meldepflichtig waren. In unseren Geschäftsstellen sind in diesem Jahr insgesamt 14 Einträge im Verbandsbuch dokumentiert worden.

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 statten wir unsere Arbeitsplätze nach den gesetzlichen Anforderungen aus. Bei entsprechendem Bedarf stellen wir beispielsweise individuelle Möbel und eine ergonomische Ausstattung zur Verfügung. An einigen Standorten finden bereits regelmäßige Rücken- und Yogatrainings statt. Über das Schulungsprogramm kann ein Anti-Stress-Seminar gebucht werden. Für 2021 ist zudem eine interne Kampagne zum Umgang mit Komplexität und Stress geplant.

Unser Ziel in 2018 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 2019 alle Standorte mit entsprechendem Interesse mit **Faszienrollen und Gymnastikbällen** ausgestattet. Eine flächendeckende Bereitstellung von Rückentrainings und Entspannungsübungen hat jedoch 2020, bedingt durch die pandemische Lage, nicht stattgefunden.

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

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

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

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



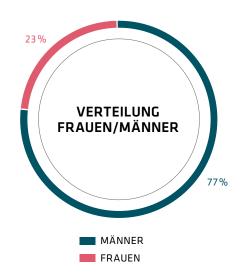
D.2 | Chancengerechtigkeit

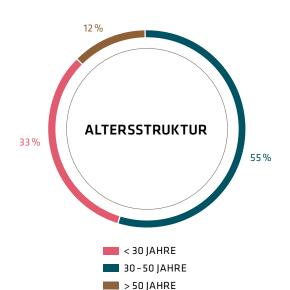
Wir leben Chancengleichheit und stehen selbstverständlich für eine Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder politischen Einstellung, ein. Wir haben 2020 eine Diversity-Ansprechpartnerin etabliert,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

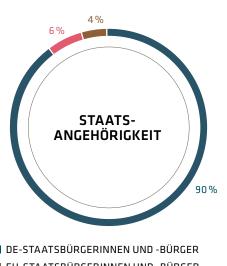
Knapp 23 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblich. Das durchschnittliche Alter eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin der adesso Group Deutschland beträgt 32 Jahre. Etwa zehn Prozent kommen aus dem EU-Ausland oder einem Land außerhalb der EU.

Mit Stand 31.12.2020 beschäftigten wir 47 Frauen in Führungspositionen. Dies entspricht einer Quote von ca. fünf Prozent aller bei uns beschäftigten Frauen. Etwa zwölf Prozent aller Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2022 mindestens 40 weitere weibliche Führungskräfte zu gewinnen. Zum 31.12.2020 standen zudem 41 Mitarbeitende mit einer Behinderung in einem Arbeitsverhältnis bei adesso.

ANZAHL MITARBEITENDE GESAMT	4.390
Frauen	993
Männer	3.397
Unter 30 Jahren	1.451
30-50 Jahre	2.400
Über 50 Jahre	539
Deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger	3.951
EU-Staatsbürgerinnen und -bürger (ohne DE)	178
Nicht-EU-Staatsbürgerinnen und -bürger	261



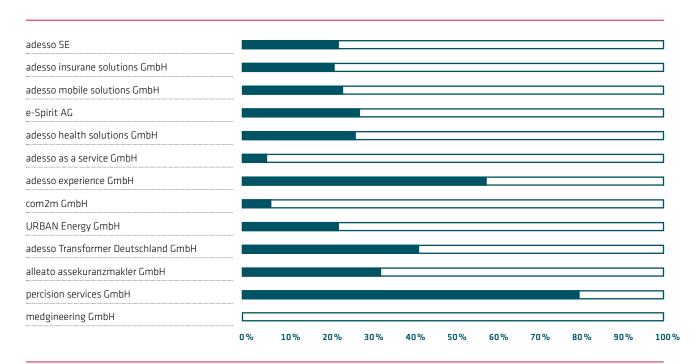




■ DE-STAATSBÜRGERINNEN UND -BÜRGER EU-STAATSBÜRGERINNEN UND -BÜRGER

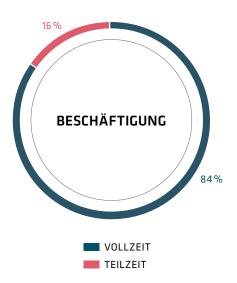
■ NICHT-EU-STAATSBÜRGERINNEN UND -BÜRGER

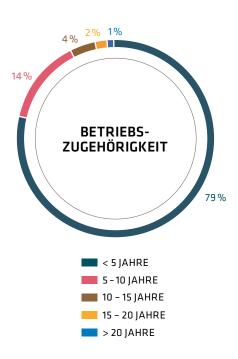
UNTERNEHMEN	- Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
adesso SE	3.487	777	2.710
adesso insurance solutions GmbH	301	66	235
adesso mobile solutions GmbH	179	43	136
e-Spirit AG	173	46	127
adesso health solutions GmbH	80	21	59
adesso as a service GmbH	68	4	64
adesso experience GmbH	32	19	13
com2m GmbH	28	2	26
URBAN Energy GmbH	18	4	14
adesso Transformer Deutschland GmbH	12	5	7
alleato assekuranzmakler GmbH	6	2	4
percision services GmbH	5	4	1
medgineering GmbH	1	0	1
Gesamt	4.390	993	3.397



FRAUEN MÄNNER

Von den 4.390 Mitarbeitenden sind **84 Prozent mit 30 bis max. 40 Wochenstunden beschäftigt;** 16 Prozent arbeiten in Teilzeit mit weniger als 30 Wochenstunden. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in der adesso Group Deutschland lag zum 31.12.2020 bei drei Jahren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir in den letzten Jahren ein starkes Mitarbeiterwachstum zu verzeichnen hatten.





Unser höchstes Gut: zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Das waren 2020 unter anderem unsere diesbezüglichen Ziele:

- Wir wollten 2020 unsere Top-Platzierung, Platz 1 in der Kategorie "Bester Arbeitgeber in der ITK", beim Wettbewerb von "Great Place to Work" verteidigen. Wir haben dieses Ziel nicht nur erreicht, sondern übertroffen. Wir sind sowohl wieder Sieger im für uns wichtigen Branchenwettbewerb als auch im branchenübergreifenden Wettbewerb in unserer Größenkategorie (2.001–5.000 Mitarbeitende) und damit Deutschlands bester Arbeitgeber 2020. Weiterhin wollten wir die Ergebnisse der Befragung mit unseren Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden und zur Wahrung der Unternehmenskultur zusammenbringen, um die Personalentwicklung noch stärker darauf abzustimmen.
- > Für 2020 strebten wir die Beibehaltung einer **Fluktuation von unter zehn Prozent** an, die unterhalb der branchenüblichen Quote von über 14 Prozent liegt. *Das hat geklappt und wir geben dieses Ziel erneut für 2021 aus.*

Darüber hinaus haben wir uns für 2021 folgende Ziele vorgenommen: Wir möchten das Unternehmenswachstum weiterhin fortsetzen, indem wir

- > mehr potenzielle Arbeitnehmende durch den Ausbau unseres Kanals und durch Erweiterung unseres Direct Search Recruitings anwerben,
- > die Frühfluktuation, bei der Mitarbeitende das Unternehmen innerhalb der ersten eineinhalb Beschäftiqungsjahre verlassen, reduzieren.

Außerdem möchten wir Personalprozesse, insbesondere Onboarding-Prozesse, verstärkt digitalisieren und automatisieren.



Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

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

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

- > Zeitwertkonten. Mit den Zeitwertkonten leistet adesso einen Beitrag zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit. Das darauf angesparte Wertguthaben kann beispielsweise für Sabbaticals mit einer Dauer von drei bis zwölf Monaten oder für eine bezahlte Freistellung vor dem eigentlichen Renteneintritt genutzt werden.
- > Auszeit-Programm. Für die Projekte im Leben, die einfach nicht so gut mit der Arbeit vereinbar sind, bietet adesso ein Auszeit-Programm an. Jeder und jede festangestellte Mitarbeitende erhält damit die Möglichkeit, über den normalen Urlaubsanspruch hinaus bis zu zwei Monate am Stück unbezahlt frei zu nehmen. In dieser ansonsten vergütungsfreien Zeit zahlen wir einen Bonus als Fortführung sonstiger Gehaltsbestandteile wie 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 unter anderem Regio-Teilzeit, Eltern-Kind-Büros, Betreuungsangeboten oder speziellen 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 Mit-

machaktionen, Wettbewerben und Überraschungen unterstreichen unseren Anspruch als familienorientiertes Unternehmen

Für 2021 haben wir uns den Ausbau des Programms um den Bereich Pflege zum Ziel gesetzt und möchten unseren Mitarbeitenden im Fall des Pflegebedarfs eines Angehörigen damit entsprechende Möglichkeiten geben.

Zahlen und Fakten zu family@adesso

Das Programm durch weitere **Kita-Kooperationen sowie Einführung der Kinderferienbetreuung und Tage der offenen Tür** an weiteren adesso-Standorten auszuweiten und mehr Geschäftsstellen mit Kidsboxen o. Ä. auszustatten, waren unsere Ziele für 2020. Die Zielerreichung war durch die Corona-Situation nicht immer vollumfänglich möglich. Am Standort Dortmund wurde nach Rücksprache mit dem lokalen Gesundheitsamt entschieden, die Ferienbetreuung zum Schutz der Kinder nicht anzubieten. In der Kölner Geschäftsstelle dagegen erwartete elf adessi-Kinder in der letzten Sommerferienwoche ein umfangreiches Programm mit Museumsbesuch, Stadtführung und Kinonachmittag.



Eltern-Kind-Büros bzw. Spielecken

586

adessini-Präsente zu besonderen Lebensereignissen wie dem ersten Kindergartentag, der Einschulung oder dem bestandenen Seepferdchen

KiTa-Kooperationen

DORTMUND | BERLIN STRALSUND HAMBURG | KÖLN 12 Kids-Boxen

Wickelraum DORTMUND 347

Kinder im adessini-Programm (Stichtag: 31.12.2020) Für 2021 haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- > Wir möchten noch mehr adessini für unser Programm
- > Weitere adesso-Töchter wie die adesso insurance solutions GmbH und die adesso as a service GmbH sollen in das Programm aufgenommen werden.
- Sofern es möglich ist, möchten wir wieder ein Weihnachtsbaumschmücken an möglichst vielen Standorten veranstalten und weiterhin die Kinderferienbetreuung sowie das Dortmunder Sommerfest mit Kids Special anbieten.
- > Gemeinsam mit der Dortmunder Wirtschaftsförderung werden wir ein Event ausrichten, auf dem adesso als Best Practice für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt wird.
- Wir möchten unser family-Angebot um zusätzliche Maßnahmen erweitern.

Wir haben unser
adessini-Maskottchen
getauft - dürfen
wir vorstellen?

Das ist Cody!



D.3 | Qualifizierung

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

Um den Wünschen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach beruflicher Veränderung noch besser gerecht zu werden, haben wir das interne Stellenportal "Career@ONEadesso" entwickelt. Die Stellenbörse ist für alle Mitarbeitenden der Group und auch außerhalb des Geschäftsstellennetzwerkes erreichbar. Auf diese Weise schaffen wir für unsere Mitarbeitenden Möglichkeiten, um neue Erfahrungen zu sammeln, Technologien zu erlernen, den Standort zu wechseln und sich perspektivisch mit der eigenen Weiterbildung zu befassen. Neben dem Stellenportal steht unseren Mitarbeitenden auch ein interner Career Coach zur Verfügung, der die adessi individuell berät und unterstützt. Ziel dieses Angebots ist es insbesondere, den Mitarbeitenden gruppenweit, ohne adesso verlassen zu müssen, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung aufzuzeigen. Nachdem das Portal 2019 an den Start gegangen ist, war es 2020 an der Zeit, ein Resümee zu ziehen: Rund 70 Gespräche hat Career Coach Benjamin Nitze mit den Mitarbeitenden der adesso Group geführt und sie bei ihren Wünschen unterstützt. Mit diesem Gesprächs- und Coachingangebot unterstreichen wir unsere offene Unternehmenskultur und transparente Kommunikation.

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

Unser Trainings- und Weiterbildungsangebot umfasst **mehr als 700 fachliche und technische Trainingsthemen.** Der kontinuierliche Ausbau durch regelmäßiges Feedback der Teilnehmenden und die qualifizierte Weiterentwicklung unserer Trainingsthemen durch Einbindung der Fachabteilungen sind für uns eine entscheidende Voraussetzung, um der Schnelllebigkeit heutiger Technologien gerecht zu werden.

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

Im Jahr 2020 war zudem insbesondere die kurzfristige Erweiterung um weitere digitale Lernformate erforderlich, da Präsenztrainings überwiegend nicht stattfinden durften. Neben den bereits bestehenden Lizenzen für LinkedIn Learning stehen unseren Mitarbeitenden seit diesem Jahr auch Lizenzen zu Udemy for Business zur Verfügung. In dem Portal werden 4.000 Online-Kurse angeboten, die eine flexible On-Demand-Weiterbildung realisieren. Auch unsere eigenen Weiterbildungsformate, die über ein Group-internes Learning Management System abgebildet werden, werden jetzt zu einem Großteil digital durchgeführt und ermöglichen durch die Zeit- und Ortsunabhängigkeit ein noch flexibleres Lernen. Darüber hinaus fördern wir die Teilnahme an Online-Trainings oder Tutorials und das Engagement in Communities of Practice.

Klassische Trainingsbereiche sind unter anderem:

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



Übersicht Trainings 2020*

Interne Präsenz-Trainings	Anzahl Trainingsangebote	513
	Anzahl durchgeführter Trainings	348
	Anzahl Trainingsteilnahmen	2.792
Interne Online-Trainings	Anzahl Trainingsangebote	199
	Anzahl Trainingsteilnahmen	1.070
Externe Trainings	Anzahl Trainingsteilnahmen	209

^{*} Diese Kennzahlen beinhalten nicht die für alle Mitarbeitenden verpflichtenden Compliance-Trainings



Initiative She for IT für mehr Frauen in IT-Berufen

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

Das beinhaltet ein Maßnahmenprogramm, das gezielt ITlerinnen und weibliche Nachwuchskräfte adressiert. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem:

- > interne Mentorinnen-Programme
- > Genderspezifische Schulungen wie "Fit im Konflikt", "Clever in der Kommunikation", "Stark in der Verhandlung" und "Überzeugend kommunizieren"
- > Frauennetzwerke durch interne "womenget2gether" oder Peergruppen für den Austausch unter weiblichen Führungskräften und zur Stärkung des Networkings
- > Schulpatenschaften und regelmäßige, deutschlandweite Teilnahmen am Girl's Day
- > Aktivitäten an Universitäten wie die "adesso women lectures", Vorträge unserer Expertinnen, die einen Einblick in das spannende und herausfordernde Arbeitsgebiet der IT geben und andere Informatikerinnen und Studentinnen ermuntern, ihren Karriereweg in der IT mutig weiterzugehen
- > Messen
- > familienfreundliche Einzelmaßnahmen
- > Events wie der "adesso women talk", Themenabende zur IT für adessi sowie externe Gäste
- > unser Podcast "She for what? She for IT!"

Transparente Laufbahnstufenmodelle

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

Förderung von IT-Quereinsteigenden

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

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



Förderung von Berufseinsteigenden

Wir bieten unseren Auszubildenden einen **praxisna- hen 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

Seit jeher ist unser Ziel, eine unverändert hohe Anzahl an Berufseinsteigenden bei adesso auszubilden und einzustellen. Das haben wir auch im Geschäftsjahr 2020 wieder geschafft: Mit 21 neuen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern, gegenüber 13 Azubis und

Dualis im vergangenen Jahr, haben wir unsere **Ausbildungsquote auf ein neues Maximum gehoben** – und das trotz des durch die Corona-Pandemie geprägten "Krisenjahres".

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

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

	Gesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Anzahl Auszubildende	60	15	45
Anzahl dual Studierende	63	14	49

Gezielte Förderung von Talenten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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

- > Interne Ausbildungsreihen. Mit unseren internen Ausbildungen zum Certified adesso-IT-Consultant, zum Software Architect und zur Projektleiterin bzw. zum Projektleiter haben wir drei Weiterbildungsmodule entwickelt, die auf der einen Seite die Teilnehmenden dabei unterstützen, ihre Kompetenzen speziell auf ihrem Interessensgebiet auszubauen und sich auf noch verantwortungsvollere Aufgaben im Kundenumfeld vorzubereiten. Auf der anderen Seite untermauern wir mit gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Hinblick auf unsere Kundschaft, dass adesso für Qualität und technologische Kompetenz steht und wir in der Lage sind, im täglichen Projektgeschäft die Kundenbedürfnisse zu verstehen.
- > Zertifizierungen. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Teilnahme an diversen Zertifizierungsmaßnahmen. Ein Schwerpunkt sind beispielsweise standardisierte und international anerkannte Zertifizierungen in den Technologiestandards von Oracle und Microsoft, aber auch im Bereich Projektmanagement oder für Spezialisierungen wie Requirements Engineering oder Scrum.
- > "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. 2020 stand unter anderem ein Bootcamp zum Thema Motivation und Volition auf dem Programm, bei dem die Teilnehmerinnen durch Impulsvorträge, Teamarbeit, Transferaufgaben und gemeinsame Diskussionen lernten, sich selbst und andere zu motivieren. Außerdem werden bei der adesso Elf 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. Für 2020 hatten wir uns deshalb zum Ziel gesetzt, das Potenzial unserer weiblichen Talente weiterzuentwickeln. Mit dem Start unseres ersten Female-Talent-Programms haben wir den ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. 14 weibliche adessi aus dem operativen Bereich werden im Rahmen des Programms individuell gefördert sowie auf fachliche Herausforderungen und weiterführende Aufgaben vorbereitet. Die erste Resonanz fiel rundum positiv aus und die Teilnehmerinnen sind sehr gut miteinander vernetzt und tauschen sich auch abseits des offiziellen Programms aus. Deshalb geht das Female-Talent-Programm in die zweite Runde.

Wir möchten auch im Jahr 2021 weiteren weiblichen adessi die Chance auf die Entfaltung ihrer Karrierepotenziale und Talente geben und haben uns deshalb für die Wiederholung des Coachings entschieden.

Führungskräfte aufbauen

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

Vom Hörsaal in die IT-Projektwelt: Einstieg für Werkstudierende

Seit Oktober 2020 können junge Leute an der adesso School of Coding and Software Engineering studieren und dort einen offiziellen Bachelor erwerben. Wir sind



mit der in Potsdam ansässigen privaten Fachhochschule XU Exponential University of Applied Sciences, die sich auf die Themen Digitalisierung und Technologie spezialisiert hat, eine Kooperation eingegangen. Innerhalb der XU ist die adesso School zukünftig der zuständige Fachbereich für die Themen Coding & Software Engineering. Der Bachelor-Studiengang ist bereits beim Land Brandenburg akkreditiert, den Master konzipieren wir gerade.

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

An der **adesso School** sollen die "digitalen Heldinnen und Helden" der Zukunft sehr praxisnah und gemäß den Herausforderungen des digitalen Zeitalters ausgebildet werden. Für die Praxisnähe sorgen wir von adesso nicht nur durch die aktive Mitgestaltung der Lehrpläne, sondern auch durch die neue adesso-Geschäftsstelle in Potsdam. XU-Studierende können gleichzeitig als Werkstudierende bei adesso in der fußläufig von der XU entfernten Geschäftsstelle arbeiten und auf diese Weise vom ersten Semester an wertvolle Projekterfahrung sammeln. Weil die XU im Hinblick auf die Förderung von Frauen in Digital- und IT-Berufen die gleichen Ziele verfolgt wie wir, konnten sich vier angehende Studierende über ein Stipendium für das Bachelor-Studium an der adesso School of Coding and Software Engineering freuen. Zwei der Stipendien werden von uns finanziert - die "She for IT-Stipendien".

Unsere **Kooperation mit der XU Group GmbH**, der Dachgesellschaft und Trägerin der XU University, umfasst noch ein weiteres, ganz aktuell vielversprechendes Geschäftsfeld. Im Mittelpunkt steht dabei die Aus- und

Weiterbildung von Fachkräften in der Wirtschaft, die mit dem nötigen Digitalisierungs-Know-how ausgestattet werden müssen, um den digitalen Wandel zu bewerkstelligen.

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

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. 2020 haben wir unter anderem durch folgende Projekte oder Events mit Universitäten und Hochschulen zusammengearbeitet:

- Wir haben die "Projektmesse Digitalisierung" der TH Rosenheim besucht und auf diese Weise Neues über die aktuellen Projektergebnisse der Studierenden erfahren. Die Erkenntnisse nehmen wir mit und können sie ggf. in eigenen Projekten nutzen und anwenden.
- Unsere Geschäftsstelle in München bietet Studierenden der TH Rosenheim ein sechsmonatiges Pflichtpraktikum im Rahmen eines Rotationspraktikums an. Beim Rotationsjahrgang 2019/2020 wollten neun der insgesamt zehn Praktikantinnen und Praktikanten nach ihrem sechsmonatigen Pflichtpraktikum ihre Tätigkeiten bei adesso als Werkstudierende weiterführen.
- Wir sind durch Mitgliedschaften in Beiräten der Universitäten und Hochschulen involviert, beispielsweise im Wirtschaftsbeirat der TH Rosenheim.
- > Der Frauenstudiengang "Informatik und Wirtschaft" der HTW Berlin hat in Kooperation mit adesso ein Softwareentwicklungsprojekt umgesetzt.

Neben der Kooperation mit externen Einrichtungen setzen wir innerhalb der adesso Group auf **interne Veranstaltungsformate** wie eine IT-Konferenz oder Agile Days und Testing Days. Events dieser Art fördern genauso den fachlichen und technologischen Austausch innerhalb unseres Unternehmens wie Treffen und Meetings von regionalen Technologiegruppen wie den Java User Groups

oder von Verbänden wie dem Bitkom. Dort engagieren wir uns in fachlichen Gruppen und sind gerne Gastgeber. Diese Veranstaltungen geben allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich über aktuelle Technologien zu informieren, von Experten und Expertinnen in ihren Fachgebieten zu lernen oder auch selbst zu interessanten Themen etwas vorzutragen.

D.4 | Menschenrechte

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

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

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

Da es in unserer Unternehmensgruppe noch nie Meldungen von Menschenrechtsverletzungen gab, haben wir bislang noch keine Ziele bezüglich der Menschenrechte formuliert. Sollte es zu einer solchen Meldung kommen, werden wir darauf situationsbezogen reagieren. Als Risiko sehen wir die Situation in einigen unserer Landesgesellschaften, in

denen die Menschenrechte durch die jeweilige Regierung eingeschränkt werden. In diesen Ländern steht unsere obere Führungsebene im engen und regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsführung vor Ort, so dass wir über unsere Auslandsgesellschaften die nötige Transparenz und Compliance im Hinblick auf die Menschenrechte sicherstellen können.

Unser Kerngeschäft besteht in der Erbringung von IT-Dienstleistungen. Der mit Abstand größte Teil dieser Dienstleistungen wird von festen Mitarbeitenden der adesso-Gesellschaften erbracht. Ein deutlich kleinerer Teil wird von Partnerunternehmen und Freelancern erbracht. Bezogen auf die Lieferkette unseres Kerngeschäfts machen diese Lieferungen bzw. bezogenen Leistungen den größten Teil des Einkaufs aus. Wir haben deshalb alle Aktivitäten zum Einsatz solcher Arbeitskräfte in der percision services GmbH zentralisiert. Deren ausschließlicher Geschäftszweck ist die Rekrutierung und Betreuung externer Mitarbeitender für adesso-Projekte unter Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und sozialen Normen.

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

D.5 | Gemeinwesen

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

Deshalb ist es unser Ziel, jedes Jahr verschiedene gemeinnützige Projekte zu unterstützen, die von unseren Mitarbeitenden vorgeschlagen und jährlich neu festgelegt werden. 2020 haben wir unter anderem folgende gemeinnützige Projekte und Organisationen unterstützt:

- Spenden aus internen sportlichen Aktionen. Wir stiften beispielsweise jährlich für jeden Teilnehmenden an Firmenläufen an diversen Standorten einen festen Betrag zur Unterstützung eines pädagogischen Projektes. 2020 haben 133 Mitarbeitende von 16 adesso-Standorten beim ersten virtuellen 24-h-Firmenlauf teilgenommen und sind jeweils sechs Kilometer gelaufen. Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des diesjährigen AOK-Firmenlaufs unterstützten mit ihrem Run ein sportförderndes Projekt in der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Organisation "Runners Heal" und ihre Mission "One Shirt. One Child. One Month". "Runners Heal" setzt sich dafür ein, dass Kindern an ostafrikanischen Schulen genügend Mahlzeiten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus hatte die Fachzeitschrift CIO 2020 zu einem Corona-freundlichen, weil remote veranstalteten Run eingeladen: Unter #CIOrunningteamadesso bei LinkedIn liefen elf Runner – jede bzw. jeder für sich – in Summe 151,9 Kilometer. Resultat: 1.510 Euro fließen für die Off Road Kids, eine Initiative für Straßenkinder und junge Obdachlose in Deutschland, in den Spendentopf.
- W nachtsspende. 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. 2020 ging eine Spende erneut an die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, die sich für bessere Bildungschancen sowie Sport- und Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche (DKJS) engagiert. Unsere Unterstützung richtet sich gezielt an den DKJS-Schwerpunkt "Jugend & Zukunft". Erstmals erhielt auch die "Stiftung Dialogstark!" eine Spende, die junge Menschen dabei unterstützt, sich zu dialogfähigen Persönlichkeiten zu entwickeln. Dahinter steht die Überzeugung, dass Dialogfähigkeit das Fundament für erfolgreiche Handlungen bildet - seien es private, berufliche, wirtschaftliche oder gesellschaftspolitische

- Handlungen. Auch die Stiftung "FLY&HELP" erhielt 2020 zum ersten Mal unsere finanzielle Unterstützung. "FLY&HELP" errichtet in Entwicklungsländern weltweit Schulen. 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. Neben den Group-weiten Spenden engagierten sich auch einzelne Geschäftsstellen. In München beispielsweise sammelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Weihnachten für Sternstunden e. V., einen Verein für kranke, behinderte und in Not geratene Kinder.
- > Umweltspende. Unsere Spende 2020 ging an ein Baumpflanzprojekt des gemeinnützigen Vereins "PRIMAKLI-MA 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. 2020 haben die "Mobilen Retter" den Radio-Bielefeld-Hörerpreis gewonnen. Mit dem Preis-

geld soll zusätzliches Material für Aus- und Fortbildung angeschafft werden, um so noch mehr Ersthelferinnen und Ersthelfer zu Mobilen Rettern auszubilden.



Mobile Retter e.V.

Über 8,8 Millionen Einwohner in abgedeckten Regionen (Deutschland) und über 16,5 Millionen Einwohner in Europa (Deutschland + Spanien/Katalonien)

- > Über **25.200** registrierte Ersthelferinnen und Ersthelfer
- > Über **9.200** aktive Mobile Retterinnen und Mobile Retter
- > Über **12.800** absolvierte Einsätze
- > Mit einer durchschnittlichen Eintreffzeit von **4:37 min.**

CarAH Tokoloho. CarAH steht für "adesso Cares About Health". Gemeinsam mit der Tokoloho Foundation, einer südafrikanischen Stiftung, setzen wir uns für eine Tagesklinik in dem Township von Tumahole, Parys, Südafrika



ein. Im Projekt CarAH helfen wir den ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Stiftung bei der Einführung von MediOne als Werkzeug für geschützte mobile Kommunikation und für die Organisation der Medikamentenausgabe. Die Finanzierung erfolgte durch adesso und Fördergelder der Bundesregierung. 2020 lag der Fokus auf der Entwicklung einer an Südafrika angepassten Lösung zur Erfassung von Covid-19-Daten. Dazu wurde ein intelligentes, auf Excel basierendes Formular mit Makros und Formeln entwickelt und der Tokoloho Foundation zum Testen bereitgestellt. Wie auch in Deutschland gab es in Südafrika einige Schwierigkeiten durch Covid-19, die auch CarAH beeinträchtigten. Vor allem Ausgangssperren und die unzureichende Stromversorgung vor Ort, durch die die Kommunikation mit unseren Partnerinnen und Partnern erschwert und teilweise verhindert wurde, zählten dazu. Für das Jahr 2021 haben wir uns unter anderem die Durchführung des durch Covid-19 verschobenen Jugend-Fachkräfteaustauschs mit Unterstützung durch einen Antrag des entwicklungspolitischen Freiwilligendiensts "Weltwärts" zum Ziel gesetzt. Zum anderen soll in Verbindung mit der "Fresenius-Stiftung" ein Projekt zur Verbesserung der medizinischen Ausbildung und der Patientenversorgung gestartet werden.

- Neven Subotic Stiftung. Wasser ist Lebensgrundlage Bildung ist Existenzgrundlage. Das ist das Motto von WASH, dem Projekt der Neven Subotic Stiftung, das Menschen in Äthiopien Zugang zu sauberem Wasser, Sanitäranlagen und Hygiene als Grundlage für ein gesundes und selbstbestimmtes Leben ermöglichen soll. Nachdem adesso im Jahr 2019 erste Projekte pro bono mit der Stiftung umsetzte, musste die Arbeit 2020 pandemiebedingt auf ein Minimum reduziert werden. Trotzdem stand adesso der Stiftung weiterhin unentgeltlich als Ansprechpartner zur Verfügung und setzte notwendige Wartungsarbeiten o. Ä. um.
- > **Kleinere Zwecke und Organisationen,** die z. B. über Mitarbeitende an uns herangetragen werden, unterstützen wir jährlich, darunter Sponsorings von Trikots oder Utensilien für Sportvereine.
- Spende ausgedienter Ressource Wir spenden, sofern möglich, unser Geschäftspapier an eine Kita zur Verwendung als Malpapier. 2020 bezog sich die Spende auf

- Papier, das durch eine Umfirmierung nicht mehr aktuell war und somit für geschäftliche Zwecke nicht mehr verwendet werden konnte.
- Handys für die Umwelt. Seit 2020 unterstützen wir die Initiative der Deutschen Umwelthilfe: An zwei unserer Standorte sammeln wir ausgediente private Smartphones unserer Mitarbeitenden und schicken sie anschließend an die Deutsche Umwelthilfe. Diese prüft, ob die Geräte weiterverwendbar sind oder fachgerecht recycelt werden müssen. Mit den Erlösen werden Naturschutzprojekte unterstützt.
- > Wir reden nicht, wir tun was.

Mit dieser Aktion werden in der Geschäftsstelle Dortmund seit Juni 2020 Kronkorken von Getränkeflaschen gesammelt. Die gesammelten Flaschendeckel werden an einen Metallhändler verkauft und mit den Erlösen



wird der ambulante Kinder- und Jugendhospizdienst Unna unterstützt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sammelten 2020 insgesamt 218 kg Kronkorken.

- > **FrauenMachtZukunft!.** Wir sponsorten die Veranstaltung der Stadt Dortmund zum Weltfrauentag 2020, die im Rahmen von Vortrags- und Diskussionsforen rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Selbstbestimmung, Partizipation am Arbeitsmarkt und Frauen in Führungsetagen stattfand. Der Aufhänger des Events passt ideal mit unserer Initiative *She for IT* zusammen und geht mit ihren Zielen zur Stärkung von Frauen in der IT und Chancengerechtigkeit einher.
- > BVB: adesso ist neuer offizieller Jugend-Hauptsponsor von Borussia Dortmund. Bis mindestens 2023 wird der BVB-Nachwuchs unser adesso-Logo bei Heim- und Auswärtsspielen auf dem Trikot tragen. Ab der Saison 2021/22 sind wir auch offizieller Trikotsponsor der neuen Frauenmannschaft von Borussia Dortmund. Die

BVB-Spielerinnen werden neben dem adesso-Logo auch mit dem Claim *She*



Jugend Hauptsponsor

for IT auf dem Trikot auflaufen und damit auf dem Fußballplatz für mehr Frauen(-Power) in MINT-Berufen und in Wirtschaft und Gesellschaft werben. Und neben dem klassischen Sponsoring wurde mit dem BVB auch eine umfangreiche Zusammenarbeit für IT-Dienstleistungen vereinbart. adesso wird außerdem IT-Partner und -Dienstleister von Borussia Dortmund. Die Kooperation sieht einen intensiven Austausch bei den Themen Wissenstransfer und Management vor. In diesem Rahmen sind beispielsweise Schulungen und Workshops zu IT-spezifischen Themen für die Jugendspieler geplant. Im Gegenzug wird uns der BVB Einblicke in die Welt des Sportmanagements und der Jugendförderung im professionellen Fußballgeschäft geben.

Social Academy München. Pro bono gaben dieses Jahr mehr als 25 Münchner Unternehmen ihr Expertenwissen an Haupt- und Ehrenamtliche von Non-Profit-Organisationen weiter, darunter auch adesso. Das vorrangige Ziel der Veranstaltung war es, dieses Wissen zu teilen.

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

D.6 | Politische Einflussnahme

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

D.7 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

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

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

Für das Geschäftsjahr 2020 sind uns weder Korruptionsfälle noch Sanktionen aufgrund von Missachtung geltender Gesetze und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

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