



Technology Driven





Die Textinhalte des Allgeier SE CSR-Berichts 2021 entsprechen der Nichtfinanziellen Konzernerklärung gemäß § 315b HGB aus dem Allgeier SE Geschäftsbericht 2020, der am 30. April 2021 veröffentlicht wurde.

Inhaltsverzeichnis

1. Unternehmensführung	4
1.1 Managemenansatz, Werte und Leitlinien	4
1.2 Führungsgrundsätze und Compliance Management System	5
1.3 Normen und Systeme	7
2. Mitarbeiter	8
2.1 Strategisches Personalmanagement	9
2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung	9
2.3 Recruiting und Wissenschaftsförderung	12
2.4 Information und Transparenz	13
2.5 Soziales	13
3. Umwelt	16
3.1 Umweltstrategie und Umweltmanagement	16
3.2 Inanspruchnahme und Verbrauch natürlicher Ressourcen, von Wärme und Energie sowie Erneuerbare Energien	17
3.3 Wasser	17
3.4 CO ₂ - und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten	17
3.5 Wertstoffe und Recycling	18
3.6 Sensibilisierung der Mitarbeiter	18
3.7 Green IT	18
3.8 Rechtliche Verpflichtungen	19
4. Gesellschaft	20
4.1 Corporate Citizenship	21
4.2 Stakeholderdialog	21
4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport	21
4.4 Sponsoring-Engagement	23
5. Kunden und Lieferanten	24
5.1 Qualitätsmanagementsystem	24
5.2 Kundenzufriedenheit	24
5.3 UN Global Compact und Unternehmenskultu	25
5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot	25
6. Nachhaltige Produkte und Lösungen	28
6.1 Data protection and data security	27
6.2 ISO 27001	27
6.3 Product responsibility	28
6.4 Ecological aspects of production and services	28
Impressum	31



1. Unternehmensführung

1.1 Managementansatz, Werte und Leitlinien

Allgeier SE ist eines der führenden Technologie-Unternehmen für digitale Transformation: Allgeier begleitet seine Kunden durch die Herausforderungen des digitalen Wandels, um deren zukünftigen Erfolg sicherzustellen. Allgeier verfügt über eine breite und stabile Kundenbasis aus global agierenden Konzernen, leistungsstarken mittelständischen Unternehmen sowie Auftraggebern des öffentlichen Sektors. Den über 2.000 Kunden bietet Allgeier ein vollumfängliches IT- und Software-Dienstleistungsportfolio, das von High-End-Softwareentwicklung bis hin zu Business Efficiency Solutions zur Unterstützung der Digitalisierung und Transformation geschäftskritischer Prozesse reicht. In den beiden Konzernsegmenten Enterprise IT und mgm technology partners sind rund 2.400 angestellte Mitarbeiter und über 800 freiberufliche Experten an insgesamt 65 Niederlassungen in Deutschland sowie in vier weiteren europäischen Staaten, in den USA und Vietnam tätig. Gemeinsam schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre.

Die Struktur unserer Gruppe und der Managementansatz basieren auf dem Prinzip des nachhaltigen und verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns auf allen Organisationsebenen – von der Konzernholding über unsere Konzernsegmente bis zu den einzelnen operativen Unternehmenseinheiten. Allgeier verdankt seine heutige Marktstellung der unternehmerischen Kraft unserer

Gruppengesellschaften, die auf Innovationskraft, Flexibilität und Menschlichkeit aufbaut. Als Corporate Citizen, der in unterschiedlichen Märkten und Geographien tätig ist, verstehen wir uns als aktiven und verantwortungsvollen Teil der Gesellschaft.

Unternehmerische Verantwortung und nachhaltiges Handeln für unser Unternehmen und unsere Aktionäre, für Umwelt und Gesellschaft beginnt bei unseren Mitarbeitern. Sie bilden die Basis für unseren unternehmerischen Erfolg heute und in Zukunft. Wir leben gemeinsame Werte und handeln im Gesamtinteresse der Allgeier Gruppe unter Berücksichtigung nachhaltiger Prinzipien. Verantwortungsbewusstsein, Respekt und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Wir haben dafür die folgenden Kernwerte für uns definiert:

Innovationskraft:

Innovationskraft bedeutet für uns das permanente Streben nach Verbesserung und den Einsatz von intelligenten und nachhaltigen Lösungen und Technologien für die Geschäftsmodelle unserer Kunden.

Unternehmertum:

Unternehmertum heißt für uns, dass wir für unser Tun auf allen Ebenen des Unternehmens die volle Verantwortung

übernehmen, unseren Kunden, aber auch Mitarbeitern gegenüber ein verlässlicher Partner sind und dabei die Bereitschaft haben, auch die erforderliche Extra-Meile zu gehen.

Menschlichkeit:

Menschlich sein bedeutet für uns, dass wir im intensiven Wettbewerb einen kollegialen und fairen Umgang miteinander pflegen und unser Miteinander auf Toleranz und Weltoffenheit aufbaut. Jede Form der Diskriminierung lehnen wir ab und lassen diese nicht zu.

Integrität:

Es ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeitskultur, dass wir füreinander eintreten. Das gilt für Fehler im Arbeitsalltag wie für gegenseitige Unterstützung in Notlagen. Vertrauen ist die Basis unserer Arbeit im Team. Dabei sind die Achtung von Recht und Gesetz sowie die Einhaltung einer durchgängigen Compliance für uns selbstverständlich. Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch entsprechende Gruppenleit- und -richtlinien sowie spezifische -vereinbarungen eindeutig formuliert und kommuniziert. Diese sind bei unseren Handlungen gültig und bindend.

1.2 Führungsgrundsätze und Compliance-Management-System

Die Allgeier Gruppe steht für integriertes und ethisches Handeln ebenso wie für die unbedingte Einhaltung von Recht und Gesetz. Das ist sehr wichtig in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Kunden, aber besonders auch nach innen gegenüber unseren Mitarbeitern und zur Bewahrung unseres ausgezeichneten Rufs am Markt. Mit den Führungsgrundsätzen und unserem Compliance-Management-System gewährleisten wir innerhalb der Allgeier Gruppe die Umsetzung nachhaltigen und verantwortlichen unternehmerischen Handelns in unserer täglichen Arbeit, die Einhaltung allgemeiner Grundsätze sowie nationaler rechtlicher Normen in allen unseren Märkten. Diese Vorgaben, die sich konsequent an unseren gemeinsamen Werten Innovationskraft und Unternehmertum sowie Menschlichkeit und Integrität orientieren, bilden so eine wesentliche Grundlage für unsere heutige und zukünftige Leistungsstärke und weiteres Wachstum.

Menschenrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen deren Einhaltung. Wir stellen sicher, dass wir uns an Menschenrechtsverletzungen nicht mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und schließen wir aus. Das Recht auf eine angemessene Vergütung erkennen wir für alle unsere Beschäftigten an. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen dabei mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche, Branchen und Regionen. Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Eine Kultur der Chancengleichheit, des Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung, der Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und in der täglichen Zusammenarbeit. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich. Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, ethnische Herkunft, politische Überzeugung, sexuelle Identität/Orientierung, Behinderungen, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung spielen hierbei keine Rolle.

Anti-Korruption und fairer Wettbewerb

Die konsequente Einhaltung unserer hohen Compliance-Standards ist für unsere Geschäftstätigkeit und unser sonstiges Handeln auf nationaler und internationaler Ebene von essenzieller Bedeutung für nachhaltigen Erfolg. Deshalb steht Compliance in der Allgeier Gruppe im Augenmerk von Vorstand und Aufsichtsrat. Das vom Vorstand der Allgeier SE abgegebene Compliance Commitment ist die Maßgabe für unser Handeln im Wettbewerb: Allgeier SE steht für technologische Kompetenz, Innovationskraft, Kundenorientierung und motivierte, verantwortungsvoll handelnde Mitarbeiter. Darauf basieren unsere hohe Reputation und der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg der Gruppe im nationalen und internationalen Wettbewerb. Wir sind der Überzeugung, dass Korruption diese Erfolgsgaranten bedroht. Entsprechend wird ein solches Verhalten nicht geduldet („Zero-Tolerance-Ansatz“). Bestechungsgelder oder wettbewerbswidrige Absprachen sind keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen. Lieber verzichten wir auf ein Geschäft und auf das Erreichen interner Ziele, als gegen Gesetze zu verstoßen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei Allgeier SE werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens

getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollen so schon im Ansatz vermieden werden. Sollten sie dennoch auftreten, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Gruppenrichtlinien zu lösen. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts, die über unsere Systeme gewährleistet werden soll.

Geldwäscheprävention

Die Allgeier SE kommt ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Jeder Mitarbeiter unserer Gruppe ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, im Zweifel durch die zuständige Finanz- bzw. Rechts- oder Compliance-Abteilung prüfen zu lassen. Dies gilt in besonderer Weise für ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, die Barmittel einschließen.

Politische Interessensvertretung

Wir betreiben politische Interessensvertretung zentral, offen und transparent. Dabei befolgen wir die gesetzlichen Vorgaben zum Lobbying und vermeiden unter allen Umständen eine unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung.



Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Wir respektieren weltweit das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Zudem bemühen wir uns mit unseren Vorgaben und Leitlinien darum, bei allen unseren Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie auch im privaten Bereich als Teile und Repräsentanten der Allgeier Gruppe wahrgenommen werden können. Daher fordern wir jeden Mitarbeiter auf, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit in der Allgeier Gruppe nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

1.3 Normen und Systeme

Für Allgeier ist es essenziell, als Unternehmen in unserer Geschäftstätigkeit Verantwortung zu übernehmen und für die Einhaltung von Gesetzen und internationalen Konventionen einzutreten. Mit zunehmender Unternehmensgröße, einer stetig wachsenden Anzahl von Zielmärkten und Niederlassungen mit rund 2.400 Mitarbeitern und über 2.000 Kunden aus zahlreichen Regionen der Welt müssen wir uns mit einer Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder und deren individuellen und spezifischen Erwartungen aus-

einandersetzen. Eng damit verbunden ist eine Fülle unterschiedlicher rechtlicher Vorschriften, die es zu beachten gilt.

Einhaltung von Recht und Gesetz

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns.

Geltende rechtliche Verbote und Pflichten halten wir zu jeder Zeit ein, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelne Personen verbunden sind. Weisen nationale Gesetze restriktivere Regelungen auf als die bei Allgeier SE geltenden Vorschriften, so geht das nationale Recht vor.

Corporate Governance

Die Grundsätze unserer Corporate Governance finden sich im obenstehenden Konzernlagebericht im Abschnitt Corporate Governance.

Strategisches Chancen- und Risikomanagement

Details zu unserem strategischen Chancen- und Risikomanagement, zur Risikofrüherkennung und Überwachung sowie zum operativen Chancen- und Risikomanagement finden sich oben innerhalb des Konzernlageberichts unter Ziffer 5.2.1.



2. Mitarbeiter

2.1 Strategisches Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter sind unser wesentlicher Wettbewerbsvorsprung. Aktuell beschäftigt der Allgeier Konzern 2.366 angestellte Mitarbeiter auf drei Kontinenten. In den zurückliegenden Jahren ist Allgeier kontinuierlich internationaler geworden. Auch nach der Abspaltung des globalen Softwareentwicklungsgeschäfts mit seinen zahlreichen Standorten auf fünf Kontinenten vereinen wir in unserer Gruppe eine Vielzahl unterschiedlicher Nationalitäten. Insgesamt befinden sich unter unseren Mitarbeitenden rund 1.800 hochqualifizierte IT-Entwickler. 27 Prozent unserer Mitarbeitenden sind weiblichen Geschlechts – verglichen mit anderen Unternehmen unserer Branche ist dies ein hoher Wert, den wir in den vergangenen Jahren weiter steigern konnten. Viele Kolleginnen und Kollegen in unserer Gruppe arbeiten jeden Tag hart dafür, die hervorragende Fachkräfte und die besten Talente zu identifizieren, zu gewinnen und langfristig an uns zu binden.

Als schnell wachsendes Unternehmen in einem anspruchsvollen und hochagilen Wettbewerbsumfeld sind wir davon überzeugt, dass die Qualifizierung, die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter entscheidend für unseren langfristigen ökonomischen Erfolg sind. Auf diese Weise können wir den Kunden die Flexibilität und Innovationskraft bieten, die Sie benötigen und erwarten. Zugleich können wir Ihnen wegweisende Produkte und disruptive Technology Services stets auf dem neuesten Stand der Entwicklung anbieten. Wir möchten den digitalen Wandel für unsere Kunden als leistungsstarker und verlässlicher Partner mitgestalten. Unsere Mitarbeiter arbeiten an geschäftskritischen Prozessen und entscheidenden Schnittstellen, die über den künftigen Erfolg unserer Kunden entscheiden. In diesen verantwortungsvollen Positionen ist ein festes Wertefundament unerlässlich: Unsere gemeinsamen Werte Innovationskraft und Unternehmertum sowie Menschlichkeit und Integrität bilden die Grundlage für die Leistungsstärke unserer Mitarbeiter. Und unser gruppenweites Engagement für unser Personal bildet die Basis, um essenzielle Eigenschaften wie Eigeninitiative, Verantwortung und Flexibilität fortwährend zu fördern. Mit Programmen und einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen sorgen wir dafür, dass Allgeier für seine Mitarbeiter ein attraktiver und spannender Arbeitgeber ist und bleibt, der nicht nur laufend eine Reihe von abwechslungsreichen Aufgaben und interessanten Kundenprojekten, sondern auch hervorragende individuelle Chancen und Perspektiven bietet. Zugleich wirken wir so aktiv dem Fachkräftemangel entgegen und stärken unsere Arbeitgebermarke in einem umkämpften Fachkräftemarkt.

Im Rahmen des Personalmanagements ergreifen die Segmente und Unternehmen der Allgeier Gruppe eine Reihe von Maßnahmen mit dem Ziel der Weiterentwicklung, Motivation und Bindung des Personals. Elemente des Personalmanagements sind u. a. die strategische Personalentwicklung, das Aus- und Weiterbildungsmanagement, Recruiting, Information und Transparenz sowie soziale Aspekte.

2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen unserer Personalentwicklung gestalten wir mitarbeiterfreundliche Richtlinien und Programme, die Mitarbeitern Freiheit und Flexibilität bei ihrem individuellen Entwicklungsprozess verleiht. Wir legen Wert auf eine Kultur der Lernfähigkeit, die auf einer selbstgesteuerten Lernkultur basiert, die einerseits auf Geschäftsziele ausgerichtet ist, sich aber andererseits an den individuellen Möglichkeiten, Anforderungen und Wünschen der Beschäftigten orientiert. Wir sind grundsätzlich bestrebt, alle Mitarbeiter in unserem Team entsprechend ihrer individuellen Potenziale weiterzuentwickeln. Teile der strategischen Personalentwicklung in den Konzerngesellschaften sind u. a. ein klarer Onboarding-Prozess mit Feedbackgesprächen sowie einem Probezeitendgespräch sowie ein kontinuierlicher Leistungs- und Entwicklungsdialog mit der jeweiligen Führungskraft in Quartals- und Jahresgesprächen. Auf Basis dieser Gespräche werden persönliche Trainingsmaßnahmen gezielt abgestimmt und festgelegt. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung innerhalb unserer Gruppengesellschaften sind u. a.:

- Weiterbildungsmanagement bspw. über Skill-Portale
- Trainingskatalog mit internen und externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und individuellen Trainingsoptionen
- Führungskräftebildungen
- Trainee- und Einarbeitungsprogramme sowie Onboarding- und Trainingskonzept für verschiedene Unternehmensbereiche
- Paten- und Mentorenmodelle
- Förderung von nebenberuflichen Studiengängen und Duales Studienprogramm
- Identifizierung von Top-Talenten und Talente-/-bindung
- Belohnungs- und Anerkennungsprogramm
- Rollenflexibilität: Individuelle Möglichkeit, unterschiedliche Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten auszuwählen



2.2.1 Berufsausbildung und Duales Studium

Allgeier bildet an vielen Standorten in unterschiedlichsten Berufsfeldern und Berufen aus und unterstützt eine Reihe dualer Studiengänge an verschiedenen Hochschulen. Mit entsprechenden Programmen werden Schüler über Studienmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert und adressiert. Zudem existiert ein umfassendes Ausbildungsmanagement zur Qualifizierung und Betreuung sowie einen optimalen Berufseinstieg. Ferner durchlaufen Praktikanten, Bachelor-/Master-Werkstudenten genauso wie Berufseinsteiger ein umfassendes Eingliederungsprogramm mit zugewiesenen Mentoren. Weitere Maßnahmen innerhalb der Gruppe sind u. a. die Förderung von nebenberuflichen Studiengängen für Mitarbeiter.

2.2.2 Übernahme und Berufsstart

Mit durchdachten und praxiserprobten Programmen ermöglichen wir Studierenden und Berufsstartern eine gute Vorbereitung auf ihre professionelle Laufbahn und einen reibungslosen Einstieg in den Beruf. Damit sorgen wir in einem umkämpften Fachkräftemarkt nicht nur für qualifizierten Nachwuchs, zugleich wirken wir damit dem zunehmenden Fachkräftemangel, der in allen Geographien unsere Branche betrifft, aktiv entgegen. Neben eigener Ausbildung in verschiedenen Berufsbildern und dem Angebot der Nutzung von dualen Studiengängen bieten wir Weiterbildungen, u. a. zum Fachinformatiker, mit anschließender Übernahme in den Beruf an und verbinden diese Qualifizierungen mit Praktikumsphasen. Ausbildung und Studium werden stets mit dem Interesse einer späteren Übernahme betrieben. Neben der engen Zusammenarbeit mit Hochschulen und unserem sonstigen Hochschulengagement bieten wir in vielen Gesellschaften Werkstudentenstellen, Bachelor- und Masteranden-Stellen und eine enge Betreuung durch Mentoren an. In Einheiten unseres Segments mgm technology partners bieten wir

darüber hinaus Praktika für Informatikumschüler aus Berufsförderungswerken bzw. aus Weiterbildungsinstituten an mit dem Ziel, diese in Beschäftigungen zu übernehmen.

2.2.3 Traineeprogramm

Innerhalb der Konzerngesellschaften existieren unterschiedliche Traineeprogramme, die eine planmäßige und umfassende Einarbeitung, ein effizientes Learning-on-the-Job sowie in weiteren relevanten Situationen und einen reibungslosen Einstieg in die neuen Aufgaben und Positionen sicherstellen sollen. So verfügen wir beispielsweise in der Einheit Allgeier Experts über ein sechsmonatiges Onboarding-Programm mit strukturierten Einarbeitungsplänen, fest vereinbarten Meilensteinen und Feedbackgesprächen sowie anschließendem Übernahmegespräch, um einen professionellen Start in die Organisation zu gewährleisten.

Weitere Maßnahmen zur Unterstützung des Traineeships innerhalb der einzelnen Segmente sind u. a.:

- Patenmodell für neue Kollegen, um den Einstieg zu erleichtern
- Mentorenmodell: Wir legen sehr viel Wert auf eine langfristige Zusammenarbeit und die Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters; durch ein gezieltes und vertrauliches Mentoring-Programm bieten wir neuen Kollegen die Chance, sich persönlich und fachlich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln
- Angebot der Betreuung von Bachelor- oder Masterarbeiten sowie nach Möglichkeit Übernahme und Weiterentwicklung von Werkstudenten nach Beendigung des Studiums
- gezieltes Einstellen von Quereinsteigern und deren Ausbildung "on the job"
- Kommunikationstraining für Berufseinsteiger: Durch begleitende Soft Skill-Trainings wie Kommunikationskurse unterstützen wir speziell Neueinsteiger und tragen zudem zu deren Persönlichkeitsentwicklung bei

2.2.4 Weiterbildung

Permanente Weiterbildung und die Unterstützung von lebenslangem Lernen ist als Teil unserer Unternehmenskultur für uns von essenzieller Bedeutung. Kompetenzen zu erweitern und das eigene Wissen zu mehr, bereitet Menschen Freude und kann einen wesentlichen Beitrag zu einem glücklichen Leben leisten. Entsprechend möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, jeden Tag etwas dazu zu lernen und ein bisschen besser zu werden. Dabei berücksichtigen wir nach Möglichkeit immer die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen, aber auch die persönlichen Wünsche, Ziele und Möglichkeiten unserer Mitarbeiter. Wir sind überzeugt, dass wir durch unser Weiterbildungsmanagement und eine Reihe konzentrierter Einzelmaßnahmen einerseits Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter steigern und dauerhaft erhalten und andererseits das Wissen, Know-how und die Leistungsfähigkeit erweitern, die unabdingbar ist, um unseren Kunden exzellente Services und Produkte bieten zu können. Zusätzlich engagieren wir uns als Gruppe an vielen Stellen außerhalb unseres Unternehmens dafür, den Zugang für Menschen zu Bildung zu verbessern und die Bildungsqualität zu steigern, insbesondere um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken und jungen Menschen eine optimale Vorbereitung auf eine Karriere in der IT zu ermöglichen. Im Rahmen unseres Weiterbildungsmanagements ergreifen die Konzerngesellschaften u. a. die folgenden Maßnahmen:

- internes Weiterbildungsangebot in Form von Präsenzveranstaltungen und eLearning-Modulen zum Selbststudium
- Akademie, interne University und e-Learning-Plattform für Mitarbeiter
- themenspezifische Online-Communities zum fachlichen Austausch mit Kollegen
- Schulungsangebot durch interne und externe Trainer sowie Ermöglichung der Teilnahme an externen Seminaren und Besuch von Messen/Symposien/Diskussionsveranstaltungen zur fachlichen Weiterbildung

2.2.5 Leistung und Auszeichnung

Eine Kultur der Wertschätzung und der Anerkennung von Leistungen, Engagement und Ideen ist für uns von großer Bedeutung. Belohnungen und Auszeichnungen für besonderen Einsatz und exzellente Leistungen in der täglichen Arbeit und auch darüber hinaus sowie für verdiente Teammitglieder spielen dabei eine wichtige Rolle. Zudem existieren Belohnungsprogramme für die Empfehlung neuer Kollegen. Im Sinne der Pflege und Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur und um gezielt positive Anreize zu setzen, haben wir in verschiedenen Konzerneinheiten strategische Performance Management-Prozesse etabliert. Generell bieten wir in vielen Bereichen unserer Gruppe variable Vergütungsmodelle (teilweise inkl. smarter Zielkategorien) an, die u. a. an Geschäftsergebnis, Marge oder Dienstleistungsumsatz geknüpft sind. Darüber hinaus werden in den Gesellschaften über spezielle Boni (etwa bei Betriebsjubiläen, bei Erreichung bestimmter Entwicklungs- und Fortbildungsziele oder Zertifizierungen, bei außergewöhnlichen Leistungen oder Auslandseinsätzen), Optionen, Überstundenmodelle und Zulagen wie beispielsweise Nachzuschlag oder Offsite-Zulagen zusätzliche Anreize geschaffen sowie besonderer Einsatz honoriert. Außerdem werden beispielsweise die besten Ideen für eine Verbesserung des Unternehmens (z. B. Optimierung von Prozessen, Arbeitsabläufen, Kostensenkungen, neue Mitarbeitervorteile, neue geschäftliche Opportunitäten etc.) mit einem Bonus belohnt.

2.2.6 Mitarbeiterbindung

Die wirkungsvolle langfristige Bindung von Mitarbeitenden und eine niedrige Fluktuation sind wichtige Komponenten einer nachhaltig erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Neben den oben beschriebenen Programmen und Maßnahmen zur Personalentwicklung und Weiterqualifizierung unserer Mitarbeitenden ergreifen wir in unseren Gruppengesellschaften weitere Maßnahmen, die insbesondere zur Bindung und Motivation von Fach- und Führungskräften sowie zur Sicherung wertvollen Know-hows beitragen sollen, wie bspw.:

- Karriereplanung und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten: Über Gehaltsmodelle, Gratifikationen und individuelle Karrieremöglichkeiten belohnen wir Engagement und Exzellenz, motivieren Mitarbeiter und binden sie langfristig an unsere Gruppe
- Regelmäßige Personal- und Feedbackgespräche
- Training, laufende Weiterqualifizierung und Entwicklung: Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Vielzahl individueller Entwicklungsprogramme und persönlichen Beratungsangeboten und ermöglichen es ihnen so, ihren eigenen Lern- und Entwicklungspfad zu entwerfen und zu verfolgen
- Work-Life-Balance: Mit mitarbeiterfreundlichen Programmen, flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie einer Vielzahl weiterer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und



Beruf (s. u.) wollen wir die Bedürfnisse der Mitarbeitenden verstehen und ihnen dabei helfen, eine für sie optimale Work-Life-Balance zu erreichen

- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und -Reportings, um Engagement und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden messen zu können und darauf basierend Personalentwicklungs-, Personalmarketing- und Kommunikationsstrategien anpassen zu können. Zugleich werden so Optimierungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen der Organisation identifiziert und die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung gesteigert
- Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersvorsorge
- Mitarbeitervorteilsprogramm durch externen Dienstleister
- Regelmäßige physische bzw. in Pandemiezeiten virtuelle Teammeetings, Feiern und gemeinsame Aktivitäten und Events, Einführungs- und Willkommenstage für alle Neustarter zum Kennenlernen und Netzwerken, regionale Expertenstammtische, Auszeichnungen, Ehrungen, Bonus-Urlaubstage und Geschenke zu Firmenjubiläen, Geburtstagen, Hochzeiten etc.

2.2.7 Führungskräfteentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Führungskräfte spielt für uns nicht nur im Rahmen von Personalentwicklung und Weiterbildungsmanagement eine bedeutende Rolle. Zudem sind wir der Überzeugung, dass eine gute Performance unserer Gruppe und wegweisende Leistungen und Produkte für unsere Kunden gutes Management erfordern. Für Führungskräfte halten wir spezielle Förderprogramme, Entwicklungsprogramme, Karrieremodelle sowie Incentivierungen, Boni und Beteiligungsmodelle vor. Mit Weiterbildungen, Qualifizierungen und Coachings sorgen wir in unseren Gruppengesellschaften für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Führungskräften und bereiten zudem Mitarbeiter auf Führungsrollen und -verantwortung vor.

2.3 Recruiting und Wissenschaftsförderung

Forschung und Entwicklung und die Unterstützung und Förderung von Hochschulen, Wissenschaft und jungen Talenten sind für unsere Gruppe von großer Bedeutung. Wir wissen, dass wir heute und in Zukunft überall auf der Welt auf die besten Köpfe angewiesen sind, um unseren Kunden die besten Lösungen bieten zu können und unser starkes Unternehmenswachstum fortzusetzen. Allgeier unterhält daher zahlreiche Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, unterstützt Partner-Hochschulen und Projekte finanziell und ist zudem an vielen Hochschulen mit regelmäßigen Recruiting- und Hiring-Events vertreten. In Zusammenarbeit mit Universitäten führen wir Workshops und Trainings durch und organisieren unterschiedlichste Veranstaltungen, um Studierenden nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch praktische Erfahrungen zu vermitteln. Im Rahmen des Deutschland-Stipendiums werden an mehreren Hochschulen und in unterschiedlichen Studiengängen gezielt Studierende gefördert. Zudem kommen wir unserer Verantwortung für die Förderung von Wissenschaft und Forschung in unseren Gruppengesellschaften u. a. durch folgende Maßnahmen nach:

- Durchführung von Ringvorlesungen, von Technology Trainings, Workshops, Webinaren und Studentenprojekten an mehreren Hochschulen
- Boot Camp für Studierende: Das Pre-Placement Bootcamp ist eine Trainingsinitiative, bei der eine Gruppe von Kandidaten auf der Grundlage von gemeinsamen Eignungs- und Coding-Tests ausgewählt und gezielt weitergebildet werden, bevor sie ein PPO (Pre-Placement-Angebot) erhalten
- Durchführung von Exkursionen für Studenten an Standorte der Gruppengesellschaften (derzeit Pandemiebedingt ausgesetzt)

- Förderung des Deutschland-Stipendiums an mehreren Hochschulen (sowohl zentral über die Allgeier SE als auch dezentral über die Konzernunternehmen)
- Regelmäßige Teilnahme an wissenschaftlichen Umfragen und Studien, insbes. für Bachelor- und Masterarbeiten sowie im Rahmen von Dissertationsprojekten
- Hackathons für Studierende
- Unterstützung von Hochschulpflichtveranstaltungen

2.4 Information und Transparenz

Um einen regelmäßigen Interessensaustausch sowie durchgängige Informations- und Kommunikationsflüsse sowohl top-down als auch bottom-up zu gewährleisten, hat die Allgeier SE in Zusammenarbeit mit einem von allen Mitarbeitern gewählten Gremium als zentrale Interessensvertretung einen Mitarbeiterrat eingerichtet, der sich aus zehn gewählten Mitarbeitervertretern aus allen Konzerneinheiten sowie dem Konzernvorstand zusammensetzt. Auf Ebene unserer Einheit Allgeier IT Solutions existiert zudem ein Mitarbeiterrat mit sechs gewählten Mitarbeitervertretern, der sich regelmäßig mit der Geschäftsführung austauscht und bei den regelmäßigen Townhall-Meetings über seine Aktivitäten informiert. Er steht zudem für alle Nachfragen, Anregungen z. B. für Optimierungspotenziale oder Diskussionen aus bzw. mit der Belegschaft zur Verfügung. Innerhalb der Segmente und einzelnen Unternehmenseinheiten existieren Kommunikationskanäle (u. a. über das Intranet), um das Personal an den Informationen aus sowie den Entscheidungsprozessen innerhalb der Mitarbeitervertretungen teilhaben zu lassen. Weitere Maßnahmen zur Interessensvertretung und zum Informationsaustausch innerhalb der Gruppengesellschaften sind unter anderem Standort- und/oder Bereichs-Meetings, Webinare, Town Hall-Meetings und Infotage, Intranet, Blogs, Wikis und

regelmäßige Newsletter. Die Einheit Allgeier Experts führt zu diesem Zweck zudem regelmäßige Zufriedenheitsbefragungen und -Reportings durch. Auf Gruppenebene besteht mit dem Compliance-Ansprechpartner die Möglichkeit des Whistle-blowings.

2.5 Soziales

2.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer positiven Work-Life-Balance ist für unsere Unternehmensgruppe bereits seit langer Zeit von großer Bedeutung. Dafür sorgen unter anderem flexible Job- und Arbeitszeitmodelle. Wir sind der Überzeugung, dass dies einen wichtigen Beitrag zu Engagement, Motivation und Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter leistet und so letztlich auch im Sinne ökonomischer Nachhaltigkeit zu höherer Produktivität, Effizienz und besseren Produkten und Services für unsere Kunden führt. Maßnahmen innerhalb unserer Gruppengesellschaften, die zu einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, sind u. a.:

- flexible Home Office- bzw. Work-from-Home-Regelungen/ mobiles Arbeiten, ggf. auch projektspezifisch
- flexible (Eltern-)Teilzeitregelungen sowie Brückenteilzeitregelungen nach individuellem Mitarbeiterwunsch
- Einrichtung von Mutterschutz
- stetige Information und Einbindung von Mitarbeitern in Elternzeit (z. B. durch Teilnahme an Teamevents) und gezielte Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Familienphasen
- familienfreundliche Urlaubsregelungen
- spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Eltern/ Familien (z. B. durch Kinderbetreuungsangebote)
- Arbeitszeitregelungen mit empfohlener Kernarbeitszeit und eingeschränkte Gleitzeitmodelle bzw. Vertrauensarbeitszeit
- lokale Firmenfeste mit den Familien der Mitarbeitenden
- Angebot von familienfreundlichen, ressourceneffizienten Firmenwägen für große Familien an deutschen und indischen Standorten

Im Zuge der Corona-Pandemie haben viele der genannten Punkte eine neue Bedeutung und neue Ausformungen erfahren. So wurden die flexiblen Homeoffice- bzw. Work-from-Home-Regelungen gezielt ausgebaut, um einerseits auch beim Ausfall von Kinderbetreuung ein Miteinander der Erfordernisse von Kinderbetreuung und Arbeit zu ermöglichen, andererseits um auch in den Zeiten von Lockdowns die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

2.5.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter spielt für uns eine wichtige Rolle. Deswegen schaffen wir für unsere Mitarbeiter ein menschliches und

gesundes Arbeitsumfeld. Diese Maßnahmen sind nicht nur sozial, sondern auch unter ökonomischen Aspekten nachhaltig: Durch betriebliches Gesundheitsmanagement sorgen wir in unseren Unternehmenseinheiten nicht nur für mehr Wohlbefinden, Zufriedenheit und Motivation, wir erhalten auch langfristig die Leistungsstärke unserer Mitarbeiter, erhöhen die Mitarbeiterbindung und sorgen für einen niedrigeren Krankenstand und eine niedrigere Fluktuation. Zudem sind Arbeits- und Gesundheitsschutz für uns von großer Bedeutung. Wir wollen gesundheitliche Beeinträchtigungen und Arbeitsunfälle wann und wo immer möglich vermeiden. Entsprechend ergreifen wir die erforderlichen Maßnahmen und verfügen über entsprechende Institutionalisierungen (Ersthelfer, Brand- und Evakuierungshelfer, Betriebsärzte, Arbeitssicherheitsfachkräfte etc.), um einen optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen. Innerhalb der Gruppe arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Mitarbeiter sind für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Führungskräfte sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Zudem wollen wir an unseren Standorten durch eine Vielzahl an Maßnahmen die Sicherheit und Unversehrtheit unserer Mitarbeiter gewährleisten. Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb unserer Konzernsegmente umfassen beispielsweise:

- Schulung von Sicherheitsbeauftragten
- Sicherheitsunterweisung für neue Mitarbeiter sowie jährliche Unterweisung aller Mitarbeiter
- Durchführung von Evakuierungsübungen
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufskrankheiten
- Regelmäßige Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel
- Regelmäßige Durchführung der DGUV 3-Prüfung (Unfallverhütungsvorschrift zur Sicherheit von elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln)
- Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung und zur Arbeit im Homeoffice
- Einsatz ergonomisch geprüfter Büromöbel wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische und DIN-genormte Bürostühle sowie individuelle Arbeitsplatzprüfung und ergonomische Beratung durch Betriebsärzte
- Unterstützung und Sponsoring von Sportveranstaltungen wie Firmenläufen und Unterstützung der Sportaktivitäten unserer Mitarbeiter (u. a. organisatorische und/oder finanzielle Unterstützung von Fußball-, Tennis-,

Badminton-, Schach-, Tischtennis-, Radel- oder Laufevents und -turnieren)

- Fitnessangebote und Personal Training sowie teilweise eigene Fitnessräume mit Instruktoren, Zumba- und Yoga-Klassen sowie Angebote zu mentalem Training, Stressmanagement
- Angebot von Duschen, Umkleiden und Fahrradstellplätzen
- Angebot von Gesundheitsgesprächsrunden, -Workshops und -Seminaren
- Einrichtung von Gemeinschafts- und Ruheräumen
- Unterstützung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz durch einen Zuschuss für Arbeitsplatzbrillen
- Programme zu Stressmanagement und Stressbewältigung

Wie oben beschrieben wurden mit Beginn der Corona-Pandemie die flexiblen Homeoffice- bzw. Work-from-Home-Regelungen in unserer Gruppe gezielt ausgebaut. So wurde neben dem positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ein aktiver Beitrag zum Gesundheitsschutz geleistet, in dem auf diese Weise Kontakte reduziert wurden. Sehr gezielt wurde dabei unsere vorhandene technische Kompetenz eingesetzt, um die Digitalisierung auch innerhalb der Allgeier Gruppe voranzutreiben. So finden zahlreiche Meetings und Kundenbesprechungen auf verschiedenen digitalen Plattformen statt. Damit leisten die Unternehmen der Allgeier Gruppe einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung von direkten Kontakten und damit zur Reduktion des Infektionsrisikos.

Selbstverständlich stellten alle Konzernunternehmen an ihren Standorten Desinfektionsmittel und Mund-Nasen-Schutzbedeckungen zur Verfügung. Zusätzlich wurden durch unsere Einheiten zentral für die einzelnen Unternehmensbereiche FFP2-Masken beschafft, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wurden. Während des zweiten Lockdowns startete die Einheit Allgeier IT Solutions zudem an ihrem Hauptstandort in Bremen ein von medizinischem Fachpersonal durchgeführtes Programm mit Corona-Schnelltests, um so den Mitarbeitenden, deren Anwesenheit am Standort unabdingbar war, zusätzliche Sicherheit zu geben. Auf Basis der gesammelten Erfahrungen sollen auch in Phasen mit zunehmenden Lockerungen regelmäßige Schnelltests für die Belegschaft wie für externe Besucher angeboten werden, um einen zusätzlichen Beitrag zur Infektionsbekämpfung und damit zum Gesundheitsschutz zu leisten.

2.5.3 Vergütung

Durch intelligente und zukunftsgerichtete Evaluierungs- und variable Vergütungs- und Anreizmodelle möchten wir die Leistungsbereitschaft und das Engagement unserer Mitarbeiter hochhalten, diese laufend motivieren und

Exzellenz belohnen. Die Grundlage dafür sind innerhalb der Gruppengesellschaften u. a. regelmäßige Feedback- und Zielgespräche, smarte Zielvereinbarungen, die sich an den Kompetenzstufen und Aufgaben orientieren sowie ein mehrkanaliges Leistungsbewertungssystem. Hinzu kommen Maßnahmen wie ein rückmeldeorientiertes Gesprächssystem, das sich auf die berufliche Entwicklung und den persönlichen Fortschritt konzentriert sowie ein zielorientiertes Bonus-System. Zudem erhalten Mitarbeiter (je nach Aufgabenbereich und Position) zusätzliche Gratifikationen.

2.5.4 Diversity und Vielfalt

Vielfalt ist für unsere Gruppe eine Bereicherung. In den Allgeier Konzerngesellschaften arbeiten in verschiedenen Ländern Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kulturen und Religionen. Wir legen Wert auf die Wahrung und Umsetzung der Werte zur Förderung von Diversität und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und pflegen Vielfalt überall, wo es als Unternehmen möglich ist. Wir glauben als Allgeier Gruppe an das Recht auf Gleichheit und die Würde aller Menschen. Jeder unserer Mitarbeiter erhält die gleichen Arbeitsmöglichkeiten und Perspektiven, und niemand wird aufgrund von Gruppenzugehörigkeit, Hautfarbe, Familienstand und familiärer Situation, Elternstatus und Herkunft, Einkommensquelle, Religion, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand oder Veteranenstatus diskriminiert. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von der interkulturellen, teamübergreifenden Zusammenarbeit in gemischten, länderübergreifenden Teams an unseren Standorten. Die Förderung der Geschlechtervielfalt ist uns besonders wichtig. Wir sind davon überzeugt, auch damit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu leisten. Unsere Unternehmensgruppe hat – gemessen am Branchenschnitt – einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter.

2.5.5 Interkulturelle Verständigung

Die interkulturelle Verständigung und Zusammenarbeit nehmen für uns aufgrund der Internationalität unseres Geschäfts laufend an Bedeutung zu. Neben der länderübergreifenden Kooperation in gemischten Teams und dem gruppeninternen Austausch mit den Unternehmenseinheiten in den verschiedenen Ländern ergreifen die einzelnen Konzernsegmente zahlreiche weitere Maßnahmen zur Steigerung der interkulturellen Verständigung innerhalb unserer Gruppe, so z. B.:

- Entsendung von Kollegen zur Einarbeitung in Projektteams anderer Standorte
- Durchführung standortübergreifender Informationsveranstaltungen sowie tlw. Mehrsprachigkeit in der internen Kommunikation

- Interne länderübergreifende Social Media-Plattformen zur Kommunikation, zum Wissensaustausch und zum Know-how-Transfer
- Regelmäßige Webinare in Bezug auf Unternehmenskultur, Managementpolitik und zukünftiges Wachstum
- Angebot interkultureller Trainings für Mitarbeiter vor Entsendung
- Angebot kostenloser Sprachtrainings zur Unterstützung unserer Kunden in deren jeweiliger Landessprache sowie zur Verbesserung der gruppeninternen Kommunikation

2.5.6 Unterstützung von Mitarbeitern und Familien

Wir engagieren uns als Gruppe umfassend für unsere Mitarbeiter, da wir von der Bedeutung eines kollegialen und menschlichen Umgangs miteinander und eines guten Arbeitsklimas für unseren gemeinsamen Erfolg überzeugt sind. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird entsprechend durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt (s. o.). Gerade auch an unseren internationalen Standorten ist es uns wichtig, auch weit über das gesetzlich geforderte Maß Verantwortung für unsere Mitarbeiter und deren Familien zu übernehmen. Dies ist besonders dort wichtig, wo gesetzliche Krankenversicherungen und andere soziale Sicherungssysteme weniger stark ausgeprägt sind als beispielsweise in Deutschland. Entsprechend stellen wir für unsere Mitarbeiter beispielsweise Versicherungen gegen medizinische Risiken, andere spezielle Risiken und Gruppenlebensversicherungen zur Verfügung. Aber auch in Deutschland ergreifen wir über die gesetzlichen Anforderungen deutlich hinausgehende Maßnahmen zur Unterstützung unserer Mitarbeiter, so wie etwa die Einrichtung einer Unfallversicherung. Wir bieten teilweise auch finanzielle Unterstützung, um eine unmittelbare finanzielle Krise zu bewältigen, die sich aus einem unvorhergesehenen Ereignis im Leben des Mitarbeiters oder der Familie ergibt. Neben den in den obenstehenden Punkten angeführten Maßnahmen unseres sonstigen Mitarbeiterengagements halten wir innerhalb unseres Konzerns eine Vielzahl spezieller Programme und Angebote für Mitarbeiter und deren Familien bereit, insbesondere auch um diese in außergewöhnlichen Lebenssituationen als Arbeitgeber wirkungsvoll zu unterstützen wie bspw.:

- Sonderurlaub bei Geburt/Hochzeit/Todesfall
- Sonderurlaub und/oder finanzielle Unterstützung in Notfällen, Notlagen oder finanziellen Krisen
- Kinderbetreuungskostenzuschuss
- Umsetzung von Pflegezeit für Angehörige
- Teilweise Übernahme von Kosten bei außergewöhnlicher Belastung im Krankheitsfall
- Möglichkeit von unbezahltem Urlaub



3. Umwelt

Der Schutz der natürlichen Umwelt, der verantwortungsbewusste Umgang mit den natürlichen Ressourcen und das Verantwortungsbewusstsein gegenüber künftigen Generationen im Sinne intergenerativer Gerechtigkeit sind wesentliche Grundlagen unserer unternehmerischen Tätigkeit und unseres Handelns. Nachhaltiges Umweltbewusstsein bedeutet für uns, den Verbrauch von Energie und Ressourcen laufend zu verringern und einen aktiven, umfassenden Beitrag zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten. Mit betrieblichen Umweltmanagementsystemen schaffen wir Rahmenbedingungen, um umweltrelevante Tätigkeiten

zu erfassen, umweltpolitischen Zielen zu folgen und unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern.

3.1 Umweltstrategie und Umweltmanagement

Der Schutz unserer Umwelt und ein verantwortungsvoller, nachhaltiger Umgang mit Ressourcen werden sowohl bei der Erfüllung unserer Aufgaben für das eigene Unternehmen als auch im Rahmen unserer Dienstleistungen für unsere Kunden berücksichtigt. Deshalb fordern und fördern wir den Umweltschutz. Die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben in den verschiedenen Ländern ist für uns dabei

selbstverständlich. Darüber hinaus verfügen die Gesellschaften unserer Gruppe in den jeweiligen Märkten über spezifische Umweltstrategien und Umweltmanagementsysteme, teilweise nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert bzw. daran orientiert. In der Einheit Allgeier IT Solutions wurde ein zum 01. Oktober 2020 neu eingestellter Geschäftsführer zusätzlich mit dem Aufgabenfeld Umweltstrategie und Umweltmanagement betraut. Der neue Kollege, der zuvor zehn Jahre lang in verschiedenen leitenden Positionen in der Erneuerbare-Energien-Branche tätig war, soll die Standards weiter verbessern und vereinheitlichen und zudem diesbezüglich neue Akzente in der Beschaffung und weiteren einschlägigen Bereichen setzen.

3.2 Inanspruchnahme und Verbrauch natürlicher Ressourcen, von Wärme und Energie sowie Erneuerbare Energien

Wir sind uns innerhalb der Allgeier Gruppe unseres Fußabdrucks bewusst und identifizieren im Rahmen unseres ökologischen Nachhaltigkeitsengagements regelmäßig Möglichkeiten, den Verbrauch natürlicher Ressourcen und von Energie zu verringern und unser weiteres Wachstum ressourceneffizient zu gestalten. Eine wichtige Rolle spielt dabei neben der Nutzung regenerativen Energien auch das Umweltmanagement bei der Produktauswahl (Hardware und Büroausstattung): Allein hierbei haben wir in bestimmten Unternehmensbereichen ein Einsparpotential von bis zu 60 Prozent ermittelt, das wir durch fortwährende Verbesserungen heben wollen. Die neue Unternehmenszentrale des Segments mgm technology partners in München strebt für das Geschäftsjahr 2021 eine LEED Gold-Zertifizierung an.

3.3 Wasser

Ein besonderes Augenmerk legen wir innerhalb des Konzerns auch auf die Reduktion des Wasserverbrauchs sowie der Entstehung von Abwasser. Für das Geschäftsjahr 2021 sind in unseren Einheiten u. a. Aktionen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen achtsamen Umgang

mit der Ressource Wasser vorgesehen. Auch leisten wir mit Maßnahmen wie der Verwendung von automatisch abschließenden Wasserhähnen einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung.

3.4 CO₂- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten

Als Dienstleistungsunternehmen ist der Ausstoß von CO₂ und Schadstoffen im Rahmen unserer Tätigkeit naturgemäß geringer als bei vielen produzierenden Unternehmen. Dennoch sind wir innerhalb der Gruppe darum bemüht, unseren CO₂-Fußabdruck und die Emission von Schadstoffen laufend zu reduzieren. Durch ein intelligentes Mobilitätsverhalten können einerseits wir als Unternehmen und andererseits unsere Mitarbeiter einen Beitrag zur Schonung natürlicher Ressourcen und zu einer Verringerung des Emissionsausstoßes leisten. Im Rahmen unseres ökologischen Nachhaltigkeitsengagements bemühen wir uns insbesondere um eine Verringerung der dienstlich veranlassten Reisen und Fahrten durch entsprechende Prozesse und technische Ausstattung sowie um eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs bei Fahrten von, zu und zwischen unseren Dienststellen. Zudem regen wir zur Bildung von Mitfahrgelegenheiten und Fahrgemeinschaften (Car Pools/Car Sharing) an und schaffen Anreize für die Nutzung alternativer Mobilitätsformen: Der Parkplatz in der Münchner Allgeier-Zentrale ist mit Ladestationen für Elektroantriebe ausgestattet. Im Segment mgm technology partners sowie in der Einheit Allgeier Experts findet bei den Firmenfahrzeugen ein Umstieg auf Hybrid-Fahrzeuge statt. Darüber hinaus haben die Einheiten des Segments mgm technology partners im Jahr 2020 damit begonnen, Jobtickets an den deutschen Standorten einzuführen, um die Mitarbeitenden zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu motivieren. Um dienstliche Flugreisen zu reduzieren, können Mitarbeitende, die sich stattdessen für eine Fahrt mit der Bahn entscheiden, auf Wunsch Erster Klasse reisen. Die Einheit Allgeier IT Solutions hat im Oktober 2020 einen Feldversuch im Bremer Hauptstandort gestartet, um die

sinnvolle Nutzung von reinen Elektroautos für den Außendienst zu testen. Schon jetzt zeichnet sich dabei ab, dass die Nutzung zu 100 % elektrisch angetriebener Fahrzeuge auch für den Außendienst in vielen Fällen machbar ist. Aus heutiger Sicht wird die zukünftige Nutzung durch weitere Ladesäulen an den Unternehmensstandorten (aktuell sind weitere Ladesäulen in Bremen und nachfolgend in Hamburg beauftragt bzw. geplant) und durch die Verfügungstellung von Pool-Hybridfahrzeugen für einzelne Fahrten mit höheren Anforderungen an die Reichweite zusätzlich erleichtert werden. Sollte dieses Projekt positiv abgeschlossen werden, steht einem Ausbau des Anteils der reinen Elektrofahrzeuge in unserem Fuhrpark nichts mehr im Wege; die dann angestrebte 100 %ige Versorgung mit „Grünstrom“ wird dementsprechend zu einer hervorragenden CO₂-Bilanz führen.

Für die Allgeier-eigenen Immobilien prüfen wir zudem, im Jahr 2021 eigene Stromproduktionskapazitäten mit Photovoltaikanlagen aufbauen, um so regional erzeugten grünen Strom zu bekommen. Eine Verbindung mit sinnvoller Speichertechnik wird dabei angestrebt.

Mit der jüngst erfolgten Akquisition der AURELO GmbH, dem führenden ERP-Anbieter für Unternehmen der Erneuerbaren-Energien-Branche, hat Allgeier zudem die strategische Entscheidung getroffen, diese für den Klimaschutz zentrale Branche aktiv mit eigenem Know-how zu unterstützen und einen entsprechenden Schwerpunkt zu setzen. Vom AURELO-Standort in Kiel aus soll das wechselseitige Know-how aus IT und Erneuerbaren Energien verknüpft und so ein weiterer Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden.

3.5 Wertstoffe und Recycling

Recycling und ein sorgsamer Umgang mit Wertstoffen und Abfällen sind für uns wichtig. An unseren Standorten praktizieren wir entsprechend Mülltrennung und es stehen Entsorgungssysteme für unterschiedliche Wert- und Schadstoffe zur Verfügung. Bei Drucker-Tonern achten wir bereits bei der Geräteauswahl auf Umweltaspekte. Leere Kartuschen werden in der Regel vom Hersteller abgeholt und recycelt. Als Pilotprojekt kommen in neuen Niederlassungen teilweise spezielle Soda-Armaturen zum Einsatz, um unsere Mitarbeiter mit Trinkwasser zu versorgen. So können wir die Nutzung von Getränkeflaschen reduzieren und die Emissionen beim Transport von Getränkegebinden verringern. Dazu haben die Einheiten des Segments mgm technology partners bereits die Trinkwasserqualität an den deutschen Standorten prüfen lassen und planen eine entsprechende Initiative für 2021. Zudem versuchen die Einheiten möglichst vollständig auf Kunststoffflaschen zu verzichten und haben bei den Getränken auf umweltfreundliche Mehrweg-Glasflaschen umgestellt.

3.6 Sensibilisierung der Mitarbeiter

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements sensibilisieren wir innerhalb unserer Konzerngesellschaften die Mitarbeiter für unsere strategischen Maßnahmen einerseits und regen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlicher Umwelt und Ressourcen andererseits an. Hierfür werden Kanäle der internen Kommunikation genutzt. Zudem gibt es vor Ort an vielen Standorten einen regelmäßigen Austausch zu weiteren sinnvollen Maßnahmen. Es ist uns wichtig, dass die Mitarbeiter dabei ihre eigenen Ideen und Vorschläge einbringen können. Wir sind überzeugt, dass auf diese Weise ökologische Nachhaltigkeit am besten nach innen und nach außen umgesetzt und gelebt werden kann. Anregungen und Maßnahmen innerhalb der Gruppe sind etwa, bei allen elektronischen Geräten über Nacht den Stand-by-Betrieb auszuschalten, Lichter zu löschen und Klima und Temperatur von Räumen in Zeiten der Nichtnutzung anzupassen.

3.7 Green IT

Die Unternehmen unseres Konzerns verfolgen die Debatte zur Green IT seit ihrer Entstehung mit dem Ziel, einen proaktiven Beitrag zu nachhaltigen IT-Lösungsangeboten zu leisten. Wir sind der Überzeugung, dass der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) eine erhebliche Rolle bei der Aufgabe zukommt, den Energieverbrauch zu reduzieren und die Energieeffizienz in der Wirtschaft zu erhöhen.

Im Sinne ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit verfolgen wir die Absicht, einerseits Emissionen zu reduzieren und Ressourcen zu schonen und andererseits die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Unternehmen und Organisationen benötigen IKT-unterstützte Verfahren, um die Energieerzeugung, die Energieverteilung und den Energieverbrauch zu kontrollieren, zu steuern und das gesamte Energiesystem effizienter zu gestalten. Gleichzeitig muss die IKT ihren eigenen Energieverbrauch kontrollieren und Effizienz realisieren. Wo im Kundenumfeld, in Rechenzentren, beim Aufbau der IT-Infrastruktur, im Projekteinsatz unserer Mitarbeiter und bei unserer eigenen IT der „Green-IT-Ansatz“ verfolgt, vorangetrieben oder realisiert werden kann, unterstützen wir dessen Umsetzung und legen Wert auf Nachhaltigkeit, die Realisierung von Einsparungspotenzialen und Wirtschaftlichkeit. Maßnahmen hierzu sind u. a. die Ausrichtung der IT-Infrastruktur nach Energieeffizienzgesichtspunkten, die Ausrichtung der Kühlungssysteme und der Energieversorgung nach Green-IT-Ansätzen sowie die Konsolidierung von Rechenzentren. Darüber hinaus setzen wir in unseren bestehenden Rechenzentren auf einen höchstmöglichen Grad an Systemvirtualisierung zur Reduktion der in den Rechenzentren erforderlichen Hardware. Dies schont Ressourcen und Strom in der direkten Versorgung der Systeme, aber auch im Bereich der Klimatisierung. Gemeinsam mit der Nicht-Regierungsorganisation AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) wurden im vergangenen Jahr von

unserer Einheit Allgeier Experts insgesamt 1,6 Tonnen IT- und Mobilgeräte ausgemustert. Wie bereits in den Vorjahren wurden auch 2020 Monitore, Notebooks, PCs und Drucker aus den Allgeier Experts-Niederlassungen in einen LKW mit der Aufschrift „AfB – social & green IT“ verladen. Durch die Partnerschaft hat Allgeier Experts im zurückliegenden Jahr 13.585 kg Eisenäquivalente, 82.616 kWh Energie und 21.748 kg CO₂-Äquivalente eingespart. Zudem konnte so die Partnerschaft für einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung übernommen werden. Um mit der Digitalisierung Schritt zu halten und Arbeitsprozesse zu optimieren, erneuert Allgeier Experts regelmäßig die Hardware. Die ausgemusterten Geräte erhalten durch die Partnerschaft mit AfB einen sozialen und ökologischen Verwendungszweck. Darüber hinaus bietet AfB Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung, um die Hardware wiederaufzubereiten.

3.8 Rechtliche Verpflichtungen

Die rechtlichen Verpflichtungen zum Umweltschutz halten wir gruppenweit ein und übertreffen häufig die nationalen Regelungen. Seit 05. Dezember 2015 ist beispielsweise ein Energieaudit entsprechend der DIN EN 16247-1 durchzuführen (mit entsprechenden regelmäßigen Folgeaudits). Dies haben wir in der Gruppe umgesetzt.



4. Gesellschaft

Als eine in vielen Ländern und Regionen tätige Unternehmensgruppe verstehen wir uns als aktiver und verantwortlich handelnder Teil der Gesellschaft. Mit der fortschreitenden Internationalisierung unseres Konzerns und unserer Unternehmensentwicklung wächst auch die Anzahl unserer Anspruchsgruppen. Damit richten sich an uns als Unternehmen eine steigende Anzahl unterschiedlicher Erwartungen. Wir sind der Überzeugung, dass wir durch die aktive Übernahme von Verantwortung einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, die Umwelt zu schützen, das Leben von Menschen auf der Welt zu verbessern und Bildungschancen zu erhöhen. Sich aktiv einzubringen und für Gemeinwohl und Gesellschaft zu engagieren, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres werteorientierten unternehmerischen Selbstverständnisses. Um sowohl unserem eigenen Anspruch als auch den Erwartungen und Ansprüchen unserer Stakeholder gerecht zu werden, existieren neben zentralen Maßnahmen daher auch eine große Vielzahl von Initiativen auf Ebene unserer Konzernsegmente, der einzelnen Gesellschaften und Einheiten oder an einzelnen Standorten. In einer Welt der stetigen Veränderung und angesichts der großen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen wollen wir mit unserem Nachhaltigkeitsengagement im Großen und im Kleinen einen sinnvollen Nutzen stiften und unsere Maßnahmen und deren Wirksamkeit kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern.

4.1 Corporate Citizenship

Als guter Corporate Citizen engagiert sich der Allgeier Konzern in vielfältiger Form für die Gesellschaft und ihre Bürger. In unseren Gruppengesellschaften ergreifen wir an vielen Stellen bürgerschaftliches Engagement. Unsere Divisionen sensibilisieren die Mitarbeiter für verantwortliches Handeln, regen zu Initiativen und Aktionen an und unterstützen diese an vielen Stellen aktiv. Neben dem Engagement unseres Konzerns sowie unserer Segmente und Unternehmenseinheiten übernehmen viele Mitarbeiter vor Ort an den einzelnen Standorten ebenfalls Verantwortung und bringen sich aktiv in die lokalen Gemeinschaften ein – etwa durch soziales oder ökologisches Engagement. Durch die freiwillige Mitarbeit unserer Mitarbeiter und Teams konnten wir so schon zahlreiche Initiativen ergreifen. Unsere Vision ist es, unsere interne Politik und Budgetierung so auszurichten, dass zahlreiche Anliegen durch Initiativen in Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Umwelt usw. angegangen werden.

4.2 Stakeholderdialog

Im Sinne eines regelmäßigen und wahrhaftigen Stakeholderdialogs und einer offenen und transparenten Kommunikation setzen wir auf konsequente und breite Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (inkl. Social Media) zu allen für die verschiedenen Stakeholder relevanten Themen. Auf Segmentebene ist ein laufender Austausch mit relevanten Stakeholdergruppierungen vielfach auf Top-Managementebene implementiert. Hinzu kommt die gezielte Direktansprache von Stakeholdergruppen in Form von Mailings, Newslettern, Informationsschreiben etc. Darüber hinaus nehmen wir an Fachveranstaltungen und Messen zum persönlichen Dialog und Austausch teil, organisieren bzw. beteiligen uns aktiv an Stammtischen für Mitarbeiter im Außeneinsatz und veranstalten eigene Themen-Events.

4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport

Wir leben Corporate Citizenship auf vielfältige Weise. Als verantwortlich und nachhaltig handelndes Unternehmen ergreifen wir auf Konzernebene, auf Ebene unserer Konzernsegmente, Tochtergesellschaften und lokalen Einheiten vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Gesellschaft, von Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport. Daneben engagieren wir uns als Förderer und Spender für Bildung, soziale und karitative Projekte – auf Ebene des Konzerns einerseits, besonders aber auf Ebene unserer Segmente, Gesellschaften sowie lokal an unseren Standorten. Zudem unterstützen wir Spendenaktionen unserer Mitarbeiter. Dabei gehen unsere Initiativen häufig auf Anregungen und Ideen unserer Mitarbeitenden zurück. Viele Mitarbeitende engagieren sich freiwillig auf unterschiedlichste Art und agieren als Vorbilder für andere. Als Unternehmen honorieren wir dieses Engagement und fördern und unterstützen es in mannigfacher Weise. Ein Beispiel für den großen Einsatz unserer Mitarbeitenden war die Flutkatastrophe in Vietnam im Herbst 2020. Neben den Firmen des Segments mgm technology partners haben auch die Mitarbeitenden privat für die Opfer der Flut gespendet. Einige weitere Beispiele aus unseren Unternehmenseinheiten zeigen die Breite und Vielfalt der von uns und unseren engagierten Mitarbeitern ergriffenen Aktivitäten und Maßnahmen:



Segment Enterprise IT:

- Beteiligung an der Sammelaktion „Deckel gegen Polio“, dem ersten Schwerpunktprojekt des Vereins „Deckel drauf“. Durch die Sammlung von Deckeln aus hochwertigen Kunststoffen (HDPE und PP) und die anschließenden Verkaufserlöse wird das Programm „End Polio Now“ mit dem weltweiten Vorhaben unterstützt, dass kein Kind mehr an Kinderlähmung erkranken soll
 - Aufnahme von EU-Bürgern in den Expertenpool durch aktive Unterstützung von Deutschkursen und Coachings mit dem Ziel den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen
 - Teilnahme an Firmenläufen wie der B2RUN-Serie – im Jahr 2020 Teilnahme am virtuellen Firmenlauf
 - Sachspenden an die Tafel e.V. und Kinderbetreuungseinrichtungen
 - Aktive Beteiligung an der Initiative Stadtradeln mit einem Mitarbeiterteam um CO₂ einzusparen; dabei sind die Mitarbeitenden insgesamt 2841,3 km geradelt und haben damit 417,9 kg CO₂ eingespart
 - Teilnahme an der Earth Hour
 - Weihnachtsspendenaktion „Spenden statt Schenken“ an regionale Vereine und Organisationen unter Einbeziehung der Mitarbeiter
- Weihnachtskartenaktion „Charitree“ zur Unterstützung von Plant for the Planet, 2.000 Bäume konnten so gepflanzt werden
- Lokaler Umweltschutz, Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch vielfältige Mobilitätsmaßnahmen und Aktionen zum Umweltschutz wie die Einsetzung von alternativen Antriebstechnologien für unsere Pool-Fahrzeuge, Bike Leasing-Angebote u. a.
- Spendenaktion von Monitoren an Schulen
 - Spende an UNICEF, mit der 12.000 Seifen organisiert wurden zur Unterstützung des Schutzes vor Corona in Flüchtlingslagern

Segment mgm technology partners:

- Teilnahme am virtuellen TERIBEAR Moves Prague Firmenlauf, wodurch benachteiligte Kinder unterstützt werden
- Lokaler Umweltschutz zur Ressourcenschonung und Reduktion von Emissionen durch Mobilitätsmaßnahmen wie die Einführung von Jobtickets zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder die Vermeidung von innerdeutschen Flügen durch Nutzung der Bahn
- Weihnachtsspendenaktion der Einheit mgm consulting partners für den Mitternachtsbus der Diakonie für Obdachlose in

- Hamburg sowie für den „Neuen Kupferhof“, ein Kurzzeit-Zuhause für Kinder und Jugendliche mit Benachteiligung.
- Weihnachtsspendenaktion für ein Waisenhaus in Đà Nẵng (Vietnam)
- Finanzierung der Ausbildung von zwölf Kindern mit Benachteiligung durch mgm technology partners Vietnam
- Das Segment mgm technology partners hat den internationale Tag der Erde im April 2020, der im Zeichen von Nachhaltigkeit und Umweltschutz stand, zum Anlass genommen und den Betrag, den wir deutschlandweit monatlich für Obst, Süßigkeiten und Getränke ausgeben, an „Die Tafel“ gespendet. Die Tafel ist eine gemeinnützige deutschlandweite Organisation, die durch die Rettung von Lebensmitteln Menschen in Not hilft und gerade in Corona Zeiten verstärkt Unterstützung benötigt
- Spendenaktion für die Opfer der Flut in Vietnam im Oktober 2020, die zum Wiederaufbau für Kindergärten und Schulen in Vietnam genutzt wird

4.4 Sponsoring-Engagement

Neben unserem o. g. gesellschaftlichen Engagement engagieren wir uns als Sponsoren – sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene unserer Konzernsegmente, Unternehmens-einheiten sowie lokal an unseren Standorten. Einige ausgesuchte Beispiele für unser Sponsoringengagement sind:

- Sponsoring Münchner Skimeisterschaft 2020
- Sponsoring zweier Volleyballteams (München und Wiesbaden)
- Sponsoring im Regional- und Breitensport: z. B. Sponsoring von Fußballtrikots für die F-Jugend des Dresdner Sportclubs 1898, des Bentstreeker SV, des 1. FC Ohmstedt und des 1. FC Victoria Berlin sowie Sponsoring von Fußballturnieren
- Umwandlung von Mitarbeitergeburtstagsgeschenken in Spenden
- Teilnahme an verschiedenen Benefiz-Läufen sowie finanzielle Unterstützung der Läufer
- Sponsoring von Teilnahme und Laufshirts von Mitarbeitern bei B2RUN-Firmenläufen
- Sponsoring einer App-Entwicklung an der Uni Bremen zur „Frühwarnerkennung von Dengue-Fieber“ (Bachelorprojekt)
- Sponsoring einer LAN-Party mit über 140 Jugendlichen am Schulzentrum Utbremen





5. Kunden und Lieferanten

Die Allgeier Gruppe verfügt über ein breit diversifiziertes Kundenportfolio mit zahlreichen großen und kleineren Kunden in nahezu allen Branchen. In vielen unterschiedlichen Märkten sind wir für globale Konzerne, markt- und branchenführende Unternehmen, eine große Anzahl anspruchsvoller mittelständischer Kunden sowie für öffentliche Auftraggeber tätig. Für unsere Kunden wollen wir ein agiler und tatkräftiger, vor allem aber auch verlässlicher und langfristiger Partner sein, der die vielfältigen Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden versteht und die Herausforderungen erkennt, anpackt und erfolgreich löst. Ein verantwortungsvoller und durch Fairness und Aufrichtigkeit geprägter Umgang mit Kunden und Lieferanten ist daher von elementarer Bedeutung für unser Geschäft und unseren nachhaltigen ökonomischen Erfolg. Die Kunden- und Lieferantenbeziehungen sind daher von unseren Kernwerten geprägt. Die durchgängig hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und die Orientierung an wichtigen Zukunftstrends bilden im Sinne ökonomischer Nachhaltigkeit die Voraussetzung für unsere Zukunftsfähigkeit und die Fortsetzung unseres Wachstumskurses.

5.1 Qualitätsmanagementsystem

Die Sicherstellung der gleichbleibend hohen Qualität unserer Leistungen und Produkte ist für unseren ökonomischen Erfolg von großer Bedeutung. Es ist unser Anspruch, unsere Kunden umfassend zufrieden zu stellen und ihnen stets bestmögliche Lösungen auf dem neuesten Stand der Technik zu bieten. Ein durchgängiges Qualitätsmanagement bildet dafür eine wesentliche Basis. Entsprechend haben wir in unseren Konzerngesellschaften Qualitätsmanagementsysteme implementiert und sind in einzelnen Gesellschaften nach ISO 9001 bzw. 27001 zertifiziert. Zudem orientieren wir uns auch bei der Prozessreife unserer Technology Services und Softwareentwicklung an den CMMI-Referenzmodellen und sind teilweise ebenfalls entsprechend zertifiziert.

5.2 Kundenzufriedenheit

Wir wollen für unsere Kunden ein verlässlicher, leistungsstarker, flexibler und dauerhafter Partner sein. An vielen Stellen gestalten wir an geschäftskritischen Stellen den digitalen Wandel direkt und aktiv mit und leisten somit einen maßgeblichen Beitrag, unsere Kunden in die digitale Zukunft zu begleiten. Entsprechend unseres hohen Qualitätsanspruchs definieren wir den Erfolg unserer Arbeit wesentlich über die Zufriedenheit unserer Kunden sowie über unseren Beitrag zu deren Geschäftserfolg. Innerhalb der Gruppe haben wir an verschiedenen Stellen verbindliche Evaluierungssysteme und -prozesse etabliert: Sie verfolgen den Zweck, die Erfolge unserer Arbeit zu messen, die Zufriedenheit unserer Kunden regelmäßig zu erfassen und auszuwerten und daraus kontinuierliche Verbesserungen unserer Produkte und Services abzuleiten. Je nach Art der Leistungen und Produkte sind diese Prozesse in unseren Divisionen unterschiedlich ausgestaltet.

In unserem Segment mgm technology partners verfolgen wir eine evolutionäre Innovationsstrategie. In Zyklen von maximal sechs Monaten muss ein Projekt überprüfbare Resultate liefern, ansonsten ist die Zielrichtung zu ändern oder es ist vollständig zu stoppen. Damit vermeiden wir unverantwortliche Projektrisiken. Gemeinsam mit unserem Kunden gewinnen wir in jedem kleinen Schritt wichtige Erkenntnisse, mit denen wir die Ziele der kommenden Schritte überdenken und korrigieren. Nach jedem Projektabschluss gibt es gemeinsame Retrospektiven mit dem Kunden sowie, wenn möglich, die Erstellung einer Kundenreferenz. In unserem Segment Enterprise IT sind die Messung, der Erhalt und die kontinuierliche Steigerung der Kundenzufriedenheit ein elementarer Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems und des auf ITIL (IT Infrastructure Library) basierenden IT-Service-Management-Systems.

In unserer Unternehmenseinheit Allgeier Experts erfordern die steigenden Anforderungen der Kunden eine fortwährende Optimierung der Prozesse und Weiterentwicklung unseres Know-hows. Der enge Kundenkontakt liefert Aussagen zur Kundenzufriedenheit mittels persönlicher Kundenbefragungen, die anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens durchgeführt werden. Diese Gespräche sind neben anderer Daten eine wichtige Informationsquelle zur Verbesserung unserer Leistungen. Auch sonst werden wichtige, qualitätsrelevante Inhalte von Kundengesprächen und -feedbacks durchgängig dokumentiert. Dieser Prozess wird systematisch verfolgt. Im Rahmen des internen Prozessaudits werden die Änderungsvorschläge aus der Organisation betrachtet und zwecks Umsetzung bewertet. Zudem ist jeder Mitarbeitende angehalten, Verbesserungsvorschläge einzubringen. Von besonderer Bedeutung sind hierbei der ständige Ausbau des Serviceportfolios und die Optimierung der Leistungsprozesse unter Beachtung des gesamten Qualitätsmanagementsystems. Die Daten aus der Zufriedenheitsanalyse und ggf. eingegangenen Kundenreklamationen werden ausgewertet und führen bei erkannten Problemen oder Verbesserungspotenzialen zu entsprechenden Maßnahmen. Die Resultate gehen in das Managementreview ein.

5.3 UN Global Compact und Unternehmenskultur

Partnerschaftliche und langfristige Lieferantenbeziehungen, die durch Offenheit, Vertrauen und wechselseitige Verlässlichkeit geprägt sind, sind ein elementarer Bestandteil unserer Geschäftspolitik. In den vielfältigen Beziehungen zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern rund um den Globus orientieren wir uns strikt an unseren unternehmensweiten Werten. Dazu gehört, dass wir unsere Mitarbeiter informieren und sensibilisieren und die durchgängige Einhaltung unserer Vorgaben eng kontrollieren. Wir vermeiden geschäftliche Beziehungen zu Lieferanten, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie die dem UN Global Compact zugrundeliegenden Prinzipien verletzen. Wir setzen uns zudem in unseren Geschäftsbeziehungen für die weitere Durchsetzung des UN Global Compact ein.

Uns ist es wichtig, dass unsere an Kriterien der Verantwortung und der Nachhaltigkeit orientierte Unternehmenskultur durchgängig verstanden und gelebt wird. Entsprechend vermitteln wir unsere Kultur in den Konzerngesellschaften über Einführungstage und Willkommenstage, bei denen sich die wichtigsten Aufgabenträger und Ansprechpartner vorstellen und gemeinsame Werte und praktisches Wissen für die Arbeit in unserer Gruppe vermitteln. Wir möchten, dass jeder Mitarbeiter für seine Kunden, Partner und Kollegen ansprechbar und unsere Kommunikation inhaltsgetrieben ist.

5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot

Wir bekennen uns als Konzern zu einem fairen und transparenten Wettbewerb. Entsprechend bildet das vom Vorstand der Allgeier SE abgegebene Compliance Commitment die Maßgabe für alle unsere Handlungen. Die hohe Reputation, die wir bei Kunden, Lieferanten und weiteren Stakeholdern genießen, und unser wirtschaftlicher Erfolg fußen auf der strikten Einhaltung unserer Werte und Vorgaben. Korruption bedroht unsere Erfolgsgaranten und unseren guten Ruf. Bestechungsgelder oder wettbewerbswidrige Absprachen sind keine Mittel, um einen Auftrag zu erlangen oder interne Ziele zu erreichen. Mit ihrem fünfsäuligen Compliance Management System hat die Allgeier SE weitreichende Maßnahmen ergriffen, damit die Anti-Korruptionsvorschriften sowie die darauf beruhenden Gruppenrichtlinien eingehalten werden. Vorfälle werden untersucht und entsprechende Maßnahmen eingeleitet, die gegebenenfalls auch arbeitsrechtliche Folgen miteinschließen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich über die außerordentlichen Risiken im Klaren sein, die ein Korruptionsfall für die Allgeier Gruppe, aber auch für sie persönlich bedeuten kann. Entsprechend hat jeder Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung der gruppenweiten Regelungen mitzuwirken. Alle unsere Compliance-Vorgaben stellen wir den Mitarbeitern auf internen Plattformen, digitalen Trainings, Leaflets etc. bereit. Zudem informieren und schulen wir unsere Führungskräfte regelmäßig zu unseren Anforderungen sowie zu allen relevanten Veränderungen und Neuerungen.

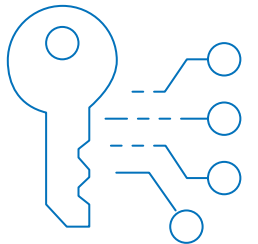


6. Nachhaltige Produkte und Lösungen

In unserem operativen Geschäft setzen wir auf den Einsatz zeitgemäßer Technologie unter den Grundsätzen der Nachhaltigkeit. Datenschutz, Vertraulichkeit, Integrität und Kundennähe sind dabei wesentliche Grundpfeiler – genauso ist es uns aber wichtig, den IT-Lebenszyklus so umwelt- und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Mit unseren nachhaltigen Produkten und Lösungen wollen wir die Energiebilanz in unseren internen Systemen sowie beim Kunden optimieren, den Verbrauch natürlicher Ressourcen minimieren und so die initialen und laufenden Kosten senken.

6.1 Datenschutz und -sicherheit

Höchster Datenschutz und die Wahrung von Vertraulichkeit sind für uns essenziell. Entsprechend stellen wir in unseren internen Prozessen und Strukturen und in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern höchste Ansprüche an die IT-Sicherheit und den Datenschutz. Wir sind der Überzeugung, dass höchste Datensicherheit die Grundlage für vertrauensvolle und verlässliche Geschäftsbeziehungen darstellt. Entsprechend beachten wir die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unserer Kunden und Partner, vertraglich eingegangene Vertraulichkeitsverpflichtungen mit Dritten sowie datenschutzrechtliche Bestimmungen. Im Konzern sind EU-DSGVO konforme Datenschutzrichtlinien vorhanden, die unsere Geschäftspartner und Mitarbeitenden schützen, und deren durchgängige Umsetzung durch entsprechende TOM (technische und organisatorische Maßnahmen) sowie laufend weiterentwickelte Richtlinien gewährleistet wird. Die Beachtung der Datenschutz- und Vertraulichkeitsverpflichtungen ist auf Ebene der einzelnen Tochtergesellschaften ausführlich geregelt. In Arbeitsverträgen ist neben der Verpflichtung zur Geheimhaltung auch eine Verpflichtung zur Kenntnis der Datenschutzregeln und der Wahrung des Datenschutzes enthalten. Zur Überwachung der Einhaltung sowie Umsetzung und Klärung aller damit zusammenhängenden Fragen sind in unseren Gesellschaften zudem Datenschutzbeauftragte bestellt. Zum Datenschutz tragen zudem zahlreiche Einzelmaßnahmen in unseren Gesellschaften bei: So stellen wir etwa in Büros Möglichkeiten zum Vernichten von Dokumenten und Datenträgern zur Verfügung, technisch via Shredder und über spezielle Vernichtungsboxen.



6.2 ISO 27001

Im Rahmen unserer nachhaltigen Lösungsstrategie sind für uns die Informationssicherheit und die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheits-Managementsystems mit prozessorientiertem Ansatz von großer Bedeutung. Die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität sind wesentliche Voraussetzungen für die Einhaltung und Sicherstellung der Sicherheit in allen Prozessen der Informationsverarbeitung. Wir orientieren uns dabei gruppenweit an den Vorgaben der ISO/IEC 27001 und verfügen innerhalb unserer Gruppe über zahlreiche Zertifizierungen, die sicherstellen, dass unser Informationssicherheits-Managementsystem den geltenden Datenschutz-Standards sowie unseren internen Richtlinien und Vorgaben zu Vertraulichkeit und Informationssicherheit entspricht wie bspw.:

- Dokumentiertes und institutionalisiertes ISMS (Informationssicherheits-Managementsystem); die Einhaltung der ISO 27001-Standards und deren Wirksamkeit wird jährlich von einem zertifizierten Auditor überprüft
- Etabliertes Security Council, in dem alle Funktionen des Unternehmens repräsentiert sind (Delivery, HR, Administration, Legal, Management, IT etc.)
- NDAs oder entsprechende Verschwiegenheitspflichtungen in den Mitarbeiterverträgen
- Regelmäßige Schulungsprogramme des Security Council zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für die geltenden externen und internen Richtlinien und Vorgaben
- Sicheres Netzwerk mit High-End-Firewall, IPS und End Point Protection
- Einsatz von Microsoft Office 365 für das Content Management und Collaboration
- Initiierung von Projekten zur durchgängigen Einhaltung und operativen Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) auch an unseren Standorten außerhalb der Europäischen Union



6.3 Produktverantwortung

Mit unseren eigenen Lösungen und forensischen Services wie beispielsweise julia mailoffice und DocSetMinder® stehen wir für IT-Security Made in Germany. Unsere E-Mail-Security-Lösung julia mailoffice wird beispielsweise von zahlreichen Bundes- und Landesbehörden und namhaften Unternehmen eingesetzt. julia mailoffice ist zudem die virtuelle Poststelle des Bundes. Zu unserem IT-Sicherheitsportfolio zählen weiterhin IT Security Services, Security Consulting, Security Schulungen, darunter die Begleitung der ISO 27001-Zertifizierung und Beratung im Datenschutz, Security Due Diligence sowie kundenspezifische, maßgeschneiderte Security-Konzepte und umfassende Dienstleistungen zur IT-Forensik wie die Ermittlung, der Nachweis und die Aufklärung von digitalen Sicherheitsvorfällen und Cyber Security. Unser Produktportfolio bietet zudem eine Reihe bewährter und sicherer Softwarelösungen führender Hersteller, die in unterschiedlichen Branchen und Unternehmensbereichen zum Einsatz kommen. Alle Produkte decken zentrale Funktionalitäten für ihren jeweiligen Anwendungsbereich ab und lassen sich individuell an die Anforderungen unserer Kunden anpassen. Im Rahmen der Individualsoftwareentwicklung entwickeln wir hochskalierbare, integrierbare und sichere Online-Anwendungen für geschäftskritische Unternehmensprozesse. Interdisziplinäre Teams sorgen

innerhalb unserer Organisation dafür, dass im Rahmen der Produkt- und Lösungsentwicklung relevante Themen der IT-Sicherheit wie Web- und Applikationssicherheit von Beginn an umfassend berücksichtigt und in die Projektumsetzung integriert werden. Auch projektübergreifend setzen wir auf abgestimmte und bewährte Vorgehensweisen, die kontinuierlich geprüft, abgeglichen und weiterentwickelt werden. Im Sinne unseres Nachhaltigkeitskonzepts berücksichtigen die von uns für unsere Kunden entwickelten Anwendungen dabei wesentliche Faktoren wie Zugänglichkeit, papierlose Systeme sowie eine Reihe weiterer Aspekte, die Auswirkungen auf die Umwelt und den Verbrauch natürlicher Ressourcen haben können.

6.4 Ökologische Aspekte der Produktion und Dienstleistung

Der Schutz der natürlichen Umwelt und von Ressourcen wird sowohl bei der Erfüllung unserer Aufgaben für das eigene Unternehmen als auch im Rahmen unserer Dienstleistungen für unsere Kunden umfassend berücksichtigt.

Ein verantwortungsbewusster und nachhaltiger Einsatz der Ressourcen ist hierfür notwendig. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements diskutieren wir innerhalb unserer Unternehmenseinheiten mit den Mitarbeitern Möglichkeiten zur Umweltschonung und Ressourceneffizienz und realisieren neben eigenen Vorgaben vielfach deren Ideen und Anregungen. Die Gesellschaften unserer Gruppe fordern und fördern so den Umweltschutz bei Produktion und Dienstleistung durch eine Vielzahl individueller Maßnahmen und Innovationen wie z. B.:

- Umwelt- und ressourcenschonende Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie über deren gesamten Lebenszyklus hinweg
- Ressourcenverbrauch wird während der Herstellung, des Betriebs und der Entsorgung der Geräte so gering wie möglich gehalten
- Dienstreisen werden durch interne Prozessvorgaben und den Einsatz von Kollaborationstools und Videokonferenzlösungen verringert, die Bildung von Fahrgemeinschaften wird gefördert und es werden ressourcenschonende Shuttle-Busse für den Gemeinschaftstransport zur Verfügung gestellt

- Durchführung einer optimierten Routenplanung bei der Festlegung von Terminen und Car-Pooling
- Schadstoff- und lärmreduzierter Fuhrpark (überwiegend Fahrzeuge mit geringerem CO₂-Ausstoß sowie Anschaffung von CNG- und Elektro-Fahrzeugen) (siehe dazu insbesondere die oben im Punkt 3.4 genannten Maßnahmen)
- Reduzierung des Stromverbrauchs durch Servervirtualisierung
- Reduzierung von Strom- und Ressourcenverbrauch durch Maßnahmen wie LED-Beleuchtung, Anwesenheitssensoren und IoT-Sensoren und -Systemen zur zentralen Überwachung und Steuerung des Stromverbrauchs
- Einrichtung der Stromsparfunktion bei allen elektronischen Geräten
- Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien (Ökostrom)
- Einrichtung von Sonnenkollektoren an einzelnen Standorten
- Recyclingprogramme für elektronische bzw. IT-Verbrauchsmaterialien
- Reduzierung des Wasserverbrauchs und der Entstehung von Abwasser durch intelligente Systeme zum Wassersparen, Sammeln und Nutzen von Regenwasser sowie Recycling von Abwasser an einzelnen Standorten
- Reduzierung des Papierverbrauchs z. B. über Ersatz von Pappbechern durch Keramikbecher, interne Anwendungen mit papierlosen Transaktionen, Überwachung des Papierverbrauchs für den Druck von Dokumenten



Impressum

Herausgeber

Allgeier SE
Einsteinstraße 172
81677 München
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 (0)89 998421-0
Fax: +49 (0)89 998421-11
E-Mail: info@allgeier.com
www.allgeier.com

Registereintragung

Amtsgericht München, HRB 198543

Kontakt

Allgeier SE
Corporate Communications & Investor Relations
Tel.: +49 (0)89 998421-41
E-Mail: ir@allgeier.com

 Mehr Informationen zur Übernahme unternehmerischer Verantwortung und zu CSR finden Sie auf der Allgeier Website unter: www.allgeier.com/de/who-we-are/responsibility

Die Allgeier Finanzberichte in deutscher und englischer Sprache können im Internet unter www.allgeier.com/de > [Investor Relations](#) > [Finanzberichte und Publikationen](#) geladen oder unter den oben genannten Kontaktdaten angefordert werden.

Aktuelle Finanzinformationen finden Sie auf der Allgeier Website in der Sektion Investor Relations unter: www.allgeier.com/de/investor-relations

Bildnachweise:
Rückseite: Philipp Buhl © WECAMZ



Allgeier SE
Einsteinstraße 172 | D - 81677 München

Tel.: +49 (0)89 998421-0
Fax: +49 (0)89 998421-11
E-Mail: info@allgeier.com
www.allgeier.com