



# Nichtfinanzielle Konzernerklärung

gemäß  
§ 315b HGB

Geschäftsjahr 2022

**ALLGEIER**

# Nichtfinanzielle Konzernerklärung gemäß § 315b HGB



## 1. Geschäft, Managementansatz und -grundsätze

### 1.1 Grundlagen der Berichterstattung

Die vorliegende nichtfinanzielle Konzernklärung der Allgeier SE folgt den handelsrechtlichen Anforderungen gemäß § 315b HGB sowie den erweiterten Berichtspflichten des Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 („EU-Taxonomie-Verordnung“). In Einklang mit § 289d HGB haben wir geprüft, welche nationalen, europäischen oder internationalen Rahmenwerke für die Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung eingesetzt werden können. Da die verschiedenen Rahmenwerke abweichende Wesentlichkeitsanforderungen gegenüber den gesetzlichen Anforderungen aufweisen und aufgrund eines auf Basis der derzeitigen Gruppenstruktur inadäquaten Kosten-Nutzen-Verhältnisses verzichtet die Allgeier SE derzeit für die nichtfinanzielle Berichterstattung auf den Einsatz eines übergreifenden Rahmenwerkes. Wir evaluieren laufend, ob und welches Rahmenwerk wir künftig einsetzen möchten. Unser Ziel ist es, ein Rahmenwerk zu identifizieren, das möglichst umfassend die Nachhaltigkeitsleistungen unserer Gruppengesellschaften erfasst und zugleich mit einer möglichst großen Anzahl anderer Rahmenwerke und Standards kompatibel ist. So wollen wir uns als Gruppe für neue Entwicklungen auf dem Gebiet der Berichterstattungsstandards sowie für Anfragen externer Anspruchsgruppen nach entsprechenden Daten und Kennziffern rüsten.

### 1.2 Geschäftsmodell, Managementansatz, Werte und Leitlinien

Allgeier SE ist eines der führenden deutschen Technologie-Unternehmen für digitale Transformation: Allgeier begleitet die 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 einer Vielzahl an Auftraggebern des öffentlichen Sektors auf unterschiedlichen föderalen Ebenen. Den über 2.000 Kunden bietet Allgeier ein umfangreiches IT- und Software-Services-Portfolio, das von High-End-Softwareentwicklung bis hin zu Business Efficiency Solutions zur Unterstützung der Digitalisierung und Transformation geschäftskritischer Prozesse reicht. Neben den Dienstleistungen wie Beratung in Bezug auf Konzeption, Transformation und IT-Sicherheit, Softwareentwicklung, Betrieb von Softwareanwendungen oder Umsetzung von Transformationsprozessen, die den größten Teil unserer Umsätze ausmachen, bieten unsere Gruppengesellschaften auch eigene Softwarelösungen und -produkte an. Beispiele sind die Enterprise-Low-Code Plattform A12 der mgm technology partners, die ERP-, Dokumentenmanagement, eCommerce- und Workflow-Anwendungen der Allgeier inovar, die Cyber-Security-Anwendungen der Allgeier CyRis oder die evoSuite von Evora. In den beiden Konzernsegmenten Enterprise IT und mgm technology partners sind über 3.300 angestellte Mitarbeiter an weltweit insgesamt 51 Standorten in der DACH-Region, in Frankreich, Spanien, Polen, Portugal und der Tschechischen Republik sowie in Indien, Vietnam und den USA 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 der Zukunft. Wir leben gemeinsame Werte und handeln im Gesamtinteresse der Allgeier-Gruppe unter Berücksichtigung nachhaltiger Prinzipien. Verantwortungsbewusstsein, Respekt und gegenseitige Wertschätzung prägen unser tägliches 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 und für unsere eigenen Prozesse.

#### Unternehmertum:

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

übernehmen, unseren Kunden, aber auch gegenüber Mitarbeitern 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 einstehen. 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 Gruppenvereinbarungen eindeutig formuliert und kommuniziert. Diese sind bei unseren Handlungen gültig und bindend.

### 1.3 Führungsgrundsätze und Compliance-Management-System

Die Allgeier-Gruppe steht für integriertes und ethisches Handeln ebenso wie für die unbedingte Einhaltung von Recht und Gesetz. Unsere Werte empfinden wir als essenziell in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Kunden, aber besonders auch in der Innenbeziehung 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. Dies umfasst einerseits die Einhaltung und Förderung der UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie andererseits die Umsetzung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Wir stellen umfassend sicher, dass wir uns an Menschenrechtsverletzungen nicht mitschuldig machen. Über die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben des ab dem 01. Januar 2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, unseren Code of Conduct für Business Partner und durch regelmäßige Business Partner Checks stellen wir die durchgängige Einhaltung unserer Compliance Standards in allen Lieferantenbeziehungen und über die Lieferkette hinweg sicher. Unser ausdrückliches Ziel ist dabei der Schutz der natürlichen Umwelt und der Menschen- und Kinderrechte entlang unserer gesamten Lieferketten. Im Jahr 2022 sind keine Verletzungen von Menschenrechten innerhalb der Allgeier-Gruppe und im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit unserer Gruppenunternehmen bekannt geworden.

### Arbeitsnormen

Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir strikt ab und schließen wir aus. Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Im Geschäftsjahr wurde das Nachweisgesetz vollständig umgesetzt.

### 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. Um auch potenzielles verdecktes Fehlverhalten von Allgeier-Mitarbeitern aufzudecken und unterbinden zu können, haben wir einen unabhängigen externen Ombudsmann für Whistleblowing benannt, bei dem auch anonyme Hinweise über Fehlverhalten von Allgeier-Mitarbeitern gemeldet werden können.

### Anti-Korruption und fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns als Konzern zu einem fairen und transparenten 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. Allgeier 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 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

Allgeier kommt seinen 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. Um Mitarbeitern auch



im Falle eines Interessenskonflikts eine reibungsfreie Meldung zu ermöglichen, haben wir einen externen Ombudsmann für Whistleblowing benannt (s.o.).

### Politische Interessensvertretung

Wir betreiben politische Interessensvertretung 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.

## 2. Mitarbeiter

### 2.1 Strategisches Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter sind unser wesentlicher Wettbewerbsvorsprung. Aktuell beschäftigt der Allgeier-Konzern 3.329 angestellte Mitarbeiter in Europa, Asien und Nordamerika, davon 2.713 in Deutschland, 200 in Indien, 142 in Vietnam, 134 in der Schweiz, 66 in Tschechien, 31 in den USA, 26 in Frankreich, 12 in Österreich, 3 in Portugal und 2 in Spanien. Wir vereinen in unseren Gruppengesellschaften Menschen aus über 20 unterschiedlichen Nationalitäten. Wir beschäftigen innerhalb unserer Gruppe über 2.500 hochqualifizierte Softwareentwickler und IT-Experten. 29,0 Prozent unserer Mitarbeiter sind weiblichen Geschlechts. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten jeden Tag hart dafür,

hervorragende Fachkräfte und die besten Talente zu identifizieren, zu gewinnen und langfristig an unsere Gruppe zu binden.

Als schnell wachsendes Unternehmen in einem anspruchsvollen und agilen Wettbewerbsumfeld sind wir davon überzeugt, dass die Qualifizierung und kontinuierliche Weiterbildung und -entwicklung, 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.

## 2.2 Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen unserer Personalentwicklung gestalten wir mitarbeiterfreundliche Richtlinien und Programme, die Mitarbeitern Freiheit und Flexibilität bei ihren individuellen Entwicklungsprozessen verleihen. 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 ihren individuellen Potenzialen weiterzuentwickeln. Teile der strategischen Personalentwicklung in den Gruppengesellschaften 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 Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen gezielt abgestimmt und festgelegt. Weitere Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung innerhalb unserer Gruppengesellschaften sind u. a.:

- Weiterbildungsmanagement
- Trainingskatalog mit internen und externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und individuellen Trainingsoptionen
- eLearning-Portal mit umfangreichen, vor allem technisch-fachlichen Kursen und Einheiten zu Lösungen, Vorgehen und Projekten
- Förderung der Zertifizierung von Mitarbeitern
- Führungskräftebildungen
- Trainee- und Einarbeitungsprogramme sowie Onboarding- und Trainingskonzept für verschiedene Unternehmensbereiche
- Paten- und Mentorenmodelle, sog. „Welcome-Buddy“ zur Begleitung der ersten Monate
- Förderung von nebenberuflichen Studiengängen und Duales Studienprogramm
- Identifizierung von Top-Talenten und Talentpflege/-bindung
- Belohnungs- und Anerkennungsprogramme
- 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, teilweise auch durch das Stellen von Dozenten für Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Mit entsprechenden Pro-



grammen werden Schüler über Studienmöglichkeiten und Berufsperspektiven informiert und adressiert. Zudem existiert ein umfassendes Ausbildungsmanagement zur Qualifizierung und Betreuung sowie für einen optimalen Berufseinstieg. Ferner durchlaufen Praktikanten, Bachelor-/Master-Werkstudenten genauso wie Berufseinsteiger ein umfassendes Eingliederungsprogramm mit zugewiesenen Mentoren. Weitere Maßnahmen innerhalb der Gruppe umfassen beispielsweise die Förderung von nebenberuflichen Studiengängen für Mitarbeiter.

### 2.2.2 Übernahme und Berufsstart

Mit durchdachten und praxiserprobten Programmen ermöglichen wir Absolventen 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. Dabei haben wir stets Interesse daran, Mitarbeiter nach Ausbildung oder Dualem Studium zu übernehmen und weiter zu beschäftigen. Neben der engen Zusammenarbeit mit Hochschulen und unse-



rem 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 Weiterbildungs-instituten mit dem Ziel an, 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 einen reibungslosen Einstieg in die neuen Aufgaben und Positionen sicherstellen sollen. So verfügen wir über zum Teil mehrmonatige Onboarding-Programme mit strukturierten Einarbeitungsplänen, fest vereinbarten Meilensteinen und Feedbackgesprächen sowie anschließendem Übernahme-gespräch, 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
- Budget für externe Weiterbildungsmaßnahmen

### 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 mehren, 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 sind, um unseren Kunden exzellente Services und Produkte bieten zu können. Zusätzlich engagieren wir uns als Gruppe auch 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 E-Learning-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
- Internes Bootcamp für die Ausbildung von Frontend-Entwicklern

### 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 unsere Gruppengesellschaften variable Vergütungsmodelle an, die an Geschäftsziele und persönliche Leistungsziele 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), Überstundenmodelle und Zulagen zusätzliche Anreize geschaffen sowie besonderer Einsatz honoriert. Außerdem werden beispielsweise die besten Ideen für eine Verbesserung des Unternehmens, wie die Optimierung von Prozessen, Arbeitsabläufen oder die Eröffnung neuer geschäftlicher Opportunitäten prämiert und belohnt.

### 2.2.6 Mitarbeiterbindung

Die wirkungsvolle langfristige Bindung von Mitarbeitern und eine möglichst niedrige Fluktuation sind wichtige Komponenten einer nachhaltig erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Neben den oben beschriebenen Programmen und Maßnahmen zur Personalentwicklung und Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter 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 Karriereoptionen 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 persönlicher Beratungsangebote 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 Mitarbeiter verstehen und ihnen dabei helfen, eine für sie optimale Work-Life-Balance zu erreichen
- Möglichkeit für individuell vereinbarte Sabbaticals nach verschiedenen Modellen
- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen und -Reportings, um Engagement und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter 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
- Mitarbeitervorteilsprogramme durch externen Dienstleister
- Regelmäßige physische (bzw. in Pandemiezeiten) virtuelle Teammeetings, Feiern, Familienfeste und gemeinsame Aktivitäten und Events sowie Einführungs- und Willkommensstage 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 Kooperation mit Hochschulen

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 an unseren nationalen und internationalen Standorten auf die klügsten 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, Technology Trainings, Workshops, Webinaren und Studentenprojekten an mehreren Hochschulen in verschiedenen Ländern
- Durchführung von Exkursionen für Studenten an Standorte der Gruppengesellschaften
- 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, insbesondere für Bachelor- und Masterarbeiten sowie im Rahmen von Dissertationsprojekten
- Unterstützung von Hochschulpflichtveranstaltungen (Seminare)
- Anstellung von Studierenden als Werkstudenten, um sie in die Festanstellung zu übernehmen
- Kooperationen mit Lehrstühlen
- mgm A12-Bootcamp für externe Interessenten
- Internes Ausbildungsprogramm für Quereinsteiger aus den Naturwissenschaften



## 2.4 Soziales

### 2.4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne einer positiven Work-Life-Balance ist für unsere Unternehmensgruppe von großer Bedeutung. Unsere wertvollste Ressource sind unsere Mitarbeiter, deren Motivation und Schaffenskraft wir fördern möchten. 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 Regelungen zu mobilem Arbeiten (Mobile Work-, Homeoffice- bzw. Work-from-Home-Regelungen), ggf. auch projektspezifisch
- flexible (Eltern-)Teilzeitregelungen sowie Brückenteilzeitregelungen nach individuellem Mitarbeiterwunsch
- 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
- Möglichkeit für individuell vereinbarte Sabbaticals nach verschiedenen Modellen
- lokale Firmenfeste mit den Familien der Mitarbeiter

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. Auch heute arbeiten viele unserer Mitarbeiter – zumindest teilweise – von zu Hause aus.

### 2.4.2 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: Das betriebliche Gesundheitsmanagement trägt zu Wohlbefinden, Zufriedenheit und Motivation bei und dient langfristig der Erhaltung der Leistungsstärke unserer Mitarbeiter. Gute Maßnahmen erhöhen die Mitarbeiterbindung und sorgen für einen niedrigeren Krankenstand und eine niedrigere Fluktuation. Die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen darüber hinaus der Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Arbeitsunfällen. Ersthelfer, Brandschutz- und Evakuierungshelfer, Betriebsärzte, Arbeitssicherheitsfachkräfte und weitere Funktionen stellen einen optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher. Innerhalb der Gruppe arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit



- Angebot von Bike-Leasing
- Angebot von Duschen, Umkleiden und Fahrradstellplätzen
- Angebot von Gesundheitsgesprächsrunden, -Workshops und -Seminaren
- Einrichtung von Gemeinschafts- und Ruheräumen
- Programme zu Stressmanagement und Stressbewältigung
- Maßnahmen des Infektionsschutzes
- Impfberatung und Impfangebote

### 2.4.3 Vergütung

Durch flexible und tätigkeitsbezogene 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, 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.

### 2.4.4 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, Einkommen, Religion, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Gesundheitszustand 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.

und des Gesundheitsschutzes. Die Mitarbeiter sind für den Schutz von Mensch und Umwelt in ihrem 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. Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb unserer Konzernsegmente umfassen beispielsweise:

- Schulung von Sicherheitsbeauftragten
- Sicherheitsunterweisung für neue Mitarbeiter sowie regelmäßige 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
- 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 von gemeinsamen Sportaktivitäten unserer Mitarbeiter
- Fitnessangebote und Personal Training sowie teilweise eigene Fitnessräume mit Instruktor, Zumba- und Yoga-Klassen sowie Angebote zu mentalem Training

### 2.4.5 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
- Mehrsprachigkeit in der internen Kommunikation in vielen Unternehmenseinheiten
- 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
- Angebot für Mitarbeiter von webbasierten Sprachtrainings zur individuellen Weiterqualifizierung über eine E-Learning-Plattform
- Gemeinsame Veranstaltungen

## 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 so gering wie möglich zu gestalten und einen aktiven, umfassenden Beitrag zum Schutz der natürlichen Umwelt zu leisten.

### 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, und haben sich eigene Umweltrichtlinien gegeben und etabliert. Des Weiteren orientieren sich die Allgeier-Gesellschaften an den festgelegten Zielen der Europäischen Union zur Schonung der Umwelt und zur nachhaltigen Erbringung unserer Dienstleistungen.

### 3.2 Verbrauch von Strom, Wärme und Wasser

Wir sind uns innerhalb der Allgeier-Gruppe unseres ökologischen 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. Wir sind überwiegend in zeitlich befristet angemieteten Büroräumen an den verschiedenen Standorten tätig. Eine wichtige Rolle spielt dabei neben der Auswahl geeigneter moderner Mietflächen und der Nutzung von Stromtarifen auf der Basis erneuerbarer Energien auch das Umweltmanagement bei der Produktauswahl (Hardware und Büroausstattung): Allein hierbei haben wir in bestimmten Unternehmensbereichen ein Einsparpotenzial von bis zu 60 Prozent ermittelt, das wir durch fortwährende Verbesserungen heben wollen. Ein positiver Effekt war dabei, dass die Unternehmenseinheit Allgeier Enterprise Services im Geschäftsjahr 2021 über die internationale Bewertungsplattform EcoVadis die Auszeichnung in Bronze für ein nachhaltiges Unternehmen erzielen konnte. Die Inhalte orientieren sich dabei an der DIN EN ISO 26000, dem Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung. Die Anfang 2021 bezogene neue Zentrale unseres Gruppenunternehmens mgm technology partners in München verfügt über eine LEED Gold-Zertifizierung, die zweithöchste Stufe des internationalen Standards zur Bewertung nachhaltiger Bauten. Alle Rechenzentren und die allermeisten Standorte der mgm beziehen Ökostrom. Dabei kommt der Strom für deutsche Standorte einheitlich von einem Anbieter, wird zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gewonnen, und die Herkunft ist mit dem Qualitätslabel RenewablePLUS zertifiziert. Durch intelligente Gebäudetechnik und -automation steigern wir die Ressourceneffizienz unserer Standorte (zum Beispiel in der Zentrale in München im modernen Münchner Blue Tower oder bei der Einheit it-novum).

Weiteres Augenmerk legen wir innerhalb des Konzerns auf die Reduktion des Wasserverbrauchs sowie der Entstehung von Abwasser. Die Mitarbeiter werden für einen achtsamen Umgang mit der Ressource Wasser sensibilisiert. Auch leisten



wir mit Maßnahmen wie der Verwendung von automatisch abschließenden Wasserhähnen und zum Teil fest verbauten hygienischen Wasserspendern für Trinkwasser (z. B. in der Zentrale in München oder bei unserer Einheit Allgeier Enterprise Services) einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung.

### 3.3 CO<sub>2</sub>- und Schadstoffemissionen und Mobilitätsverhalten

Als Dienstleistungsunternehmen ist der Ausstoß von CO<sub>2</sub> und Schadstoffen im Rahmen unserer Tätigkeit naturgemäß geringer als bei vielen produzierenden Unternehmen. Dennoch ist es das Ziel, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und die Emission von Schadstoffen laufend zu reduzieren. Neben dem Strom- und Wärmeverbrauch in unseren Büros, liegen weitere Potentiale insbesondere im Bereich Mobilität und Dienstreisen. 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 haben wir insbesondere die dienstlich veranlassten Reisen und Fahrten durch entsprechende Prozesse und technische Ausstattung für Videokommunikation erheblich verringert. Homeoffice-Regelungen führen darüber hinaus zu einer Reduktion des Ressourcenverbrauchs bei Fahrten von, zu und zwischen unseren Dienststellen.

Bei unseren Firmenfahrzeugen findet in weiten Teilen der Unternehmensgruppe ein Umstieg auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge statt. An den meisten Standorten haben wir Ladestationen zum Aufladen von Elektrofahrzeugen installiert. Die angestrebte 100-prozentige Versorgung mit Strom

aus erneuerbaren Energien wird dementsprechend zu einer weiter verbesserten CO<sub>2</sub>-Bilanz führen.

Darüber hinaus bieten wir den Mitarbeitern in Deutschland alternativ Jobtickets an. Dort wo Jobtickets aufgrund der Mindestanforderungen der Verkehrsgesellschaften nicht umsetzbar sind, werden private Jahreskarten bezuschusst. Dies soll die Mitarbeiter zur Nutzung Öffentlicher Verkehrsmittel motivieren. Außerdem haben die Mitarbeiter in einigen Gruppenunternehmen die Möglichkeit, ein Firmenfahrrad für den Arbeitsweg zu nutzen.

In einzelnen Unternehmenseinheiten werden CO<sub>2</sub>-Audits durchgeführt, um weitere Potenziale zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>- und Schadstoffemissionen zu identifizieren. Die im Rahmen des Audits ermittelte CO<sub>2</sub>-Belastung wird dann teilweise durch geeignete Programme kompensiert.

Im Gruppenunternehmen mgm technology partners hat im Geschäftsjahr 2022 zudem als Pilotprojekt eine Initiative Fahrt aufgenommen, um den Treibhausgas-(THG)-Fußabdruck des Segments mit allen Standorten zu berechnen und daraus zukünftig Reduzierungsmaßnahmen abzuleiten. Es gibt ein erstes Modell und reale Auswertungen für Teilbereiche des Segments, inklusive einer Betrachtung der Vor-Corona-Zeit. Zur Orientierung dient das anerkannte Greenhouse Gas Protocol (GHG). Durch die Gründung eines standortübergreifenden und interdisziplinären Projektteams und die Verankerung in der Geschäftsleitung bekommt das Vorhaben außerdem klare Rahmenbedingungen. Das Ziel ist die Erstellung einer Treibhausgasbilanz und die Entwicklung einer Klimastrategie, in der Ziele definiert und Maßnahmen zugeordnet sind. Für 2023 sind unter anderem die Ausweitung des Datenmanagements und die Auswertung auf europäische Standorte sowie die Zieldefinition geplant.

### 3.4 Wertstoffe und Recycling

Recycling und ein sorgsamer Umgang mit Wertstoffen und Abfällen sind für uns wichtig. An fast allen unseren Standorten praktizieren wir entsprechend Mülltrennung nach der Richtlinie 2008/98/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und es stehen Entsorgungssysteme mit entsprechenden Abfallschlüsseln für die Entsorgung unterschiedlicher 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. In vielen Niederlassungen kommen inzwischen spezielle Soda-Armaturen und Glaskaraffen zum Einsatz, um unsere Mitarbeiter mit Trinkwasser zu versorgen. So können wir die Nutzung von Getränkeflaschen, insbesondere Plastikflaschen und Einwegflaschen, reduzieren und die Emissionen beim Transport von Getränkegebinden verringern.

### 3.5 Sensibilisierung für Umweltbelange im Lebens- und Arbeitsalltag

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements sensibilisieren wir innerhalb unserer Konzerngesellschaften die Mitarbeiter für unsere strategischen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Damit wollen wir ein erhöhtes Bewusstsein zu einem verantwortungsvolleren Umgang zur Umwelt und den Ressourcen schaffen. Hierfür werden Kanäle der internen Kommunikation genutzt. Ein Beispiel ist eine Awareness-Veranstaltung mit den Mitarbeitern der Einheit Evora in der Klima-Arena in Sinsheim. Zudem gibt es vor Ort an vielen Standorten einen regelmäßigen Austausch zu weiteren sinnvollen Maßnahmen. Allgeier-Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, sich über verschiedene Kanäle anonym oder namentlich mit ihren Vorschlägen innerhalb des Unternehmens zur mehr Nachhaltigkeit auszutauschen und einzubringen. Über ein internes Team werden die Vorschläge der Mitarbeiter gesammelt und mit den Verantwortlichen besprochen und nach Möglichkeit direkt umgesetzt. Wir sind überzeugt, dass auf diese Weise ökologische Nachhaltigkeit am besten nach innen und nach außen umgesetzt und gelebt werden kann. Umgesetzte Anregungen und Maßnahmen innerhalb der Gruppe sind etwa, bei allen elektronischen Geräten über Nacht den Stand-by-Betrieb auszuschalten, die Bürobeleuchtung durch LED-Lampen zu ersetzen, automatisierte Beleuchtung zu integrieren oder manuell die Beleuchtung auszuschalten, Klima und Temperatur von Räumen in Zeiten der Nichtnutzung anzupassen, Treppen statt des Aufzugs zu benutzen, ökologische Putzmittel einzukaufen, Papier und die Nutzung von Druckern zu reduzieren und durch voll ausgestattete Küchen in den Büros die Möglichkeit zu nutzen, das Mittagessen nachhaltiger einzukaufen und anzurichten.

### 3.6 Green IT

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 Kühlsysteme und der Energieversorgung nach Green-IT-Ansätzen sowie die Konsolidierung von Rechenzentren. Darüber hinaus setzen wir in unseren bestehenden Rechenzentren auf eine höchstmögliche Reduktion der in den Rechenzentren erforderlichen Hardware durch moderne Cloud-Technologie. Dies schont Ressourcen und Strom in der direkten Versorgung der Systeme, aber auch im Bereich der Klimatisierung. Um mit der Digitalisierung Schritt zu halten und Arbeitsprozesse zu optimieren, ist es erforderlich, Hardware regelmäßig zu erneuern. Ausrangierte Elektrogeräte werden teilweise direkt an lokale soziale Organisationen gespendet oder anderweitig für eine Weiterverwendung aufbereitet. So erhalten ausgemusterte Geräte beispielsweise durch die Partnerschaft mit der Nicht-Regierungsorganisation AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung) einen sozialen und ökologischen Verwendungszweck. Gemeinsam mit AfB sorgen wir dafür, dass Hardware wiederaufbereitet wird. AfB beschäftigt Menschen mit Behinderungen, um die Hardware in einem zertifizierten Prozess wiederaufzubereiten.



## 4. Gesellschaft

Als eine in verschiedenen 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 um uns herum 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 eine Vielzahl von Initiativen auf Ebene unserer Gruppenunternehmen 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 Einheiten 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. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir uns beispielsweise an unterschiedlichen Stellen in unseren Konzerneinheiten für die Ukraine und geflüchtete Menschen aus der Ukraine engagiert, unter anderem mit Spendensammel- und aktiven Hilfsaktionen vor Ort in der Ukraine sowie in Deutschland. Im Frühjahr 2023 fanden zudem gruppenweit sowie in den Einheiten der Gruppe weitere Spendensammelaktionen für die Opfer des Erdbebens in der Türkei und in Nordsyrien statt.



## 4.2 Stakeholderdialog

Unsere wesentlichen Stakeholder sind neben unseren Mitarbeitern und Bewerbern vor allem unsere Kunden und Geschäftspartner sowie unsere Aktionäre. 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. Neben dem laufenden Austausch auf Top-Managementebene des Konzerns und der Gruppengesellschaften kommen die gezielte Direktansprache von Stakeholdergruppen in Form von Mailings, Newslettern, Informationsschreiben etc. hinzu. 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.

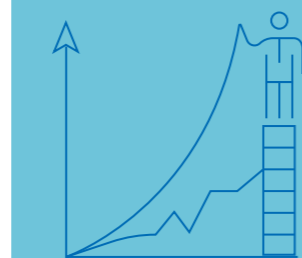
## 4.3 Engagement für Bildung, Jugend, Umwelt, Kultur und Sport

Wir leben Corporate Citizenship auf vielfältige Weise. Als verantwortlich und nachhaltig handelndes Unternehmen ergreifen wir auf Konzernebene, auf Ebene unserer 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 Gruppengesellschaften sowie lokal an unseren Standorten.

Häufig gehen Initiativen auf Anregungen und Ideen unserer Mitarbeiter zurück. Viele Mitarbeiter 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. Einige weitere Beispiele aus unseren Unternehmens-einheiten 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



- Sachspenden an die Tafel e.V. und Kinderbetreuungseinrichtungen
- Aktive Beteiligung an der Initiative Stadtradeln mit Mitarbeiterteams, um CO<sub>2</sub> einzusparen
- Teilnahme an der Earth Hour
- Teilnahme am World Cleanup Day – Die Welt räumt auf – Deutschland macht mit
- Unterstützung des Gesundheits- und Suchtpräventionsprogramms „Klasse2000“ an der Grund- und Mittelschule Hallbergmoos
- Unterstützung der Freiwilligenagentur Tatendrang e.V.
- Unterstützung von Little Lab – Wissenschaft für Kinder e.V. – Bau von Spielgeräten für Science Playground zur Unterstützung der Bildung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
- Spende von Einnahmen aus Sommerfesttombola und WM-Tippspiel an Sternstunden
- 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
- Teilnahme an der Aktion der AWO – Weihnachtspakete für Familien in Not (Rumänien)
- 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.
- Teilnahme und Spendenaktion zum „Movember“ zur Unterstützung der Sensibilisierung für Männergesundheit
- Spendenaktion von Monitoren an Schulen
- Spende an UNICEF, mit der 12.000 Seifen organisiert wurden, für den Schutz vor Corona in Flüchtlingslagern

### Segment mgm technology partners:

- Teilnahme am virtuellen TERIBEAR Moves Prague Firmenlauf, wodurch benachteiligte Kinder, Mütter und Familien unterstützt werden
- Im Mai Challenge #mgmfit4community über alle Tochterunternehmen und Standorte hinweg, bei der in individuellen Gruppen das Miteinander gefördert werden sollte. Die Mitarbeiter konnten durch verschiedenste Sportarten und Aktivitäten in einer speziellen App Punkte für eine Challenge-Spendensumme sammeln. Am Ende wurde die finale Summe auf einige – zuvor eingereichte und ausgeloste – lokale und nachhaltige Projekte aufgeteilt: Blütenparadies Aachen, die ökologische Bildungsstätte Oberfranken, die Initiative „Mutter Erde“ in Österreich und das Chesapeake Climate Action Network
- 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 Tochterfirma mgm consulting partners für die Kinderprojekte der Arche, die sich für die dauerhafte Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter Kinder und Familien in Deutschland einsetzt
- Mitarbeiter der mgm-Tochtergesellschaft in Vietnam unterstützen eine Pagode in Da Nang mit notwendigen Dingen zum Kochen, Waschen und spendeten außerdem Fahrräder und Bücher für Kinder, die Schwierigkeiten im Leben haben.
- Unterstützung des Baus eines weiteren Kindergartens in der durch die Flut im Oktober 2021 schwer getroffenen Provinz Quang Nam durch die Landesgesellschaft Vietnam
- Am Standort Leipzig Unterstützung der Vereinigung von Förderern der Universität Leipzig, insbesondere durch die Stiftung des Transferpreises der Universität
- Umwandlung von Mitarbeitergeburtstagsgeschenken und Jubiläumsgeschenken in Spenden, u. a. an Ärzte ohne Grenzen

### 4.4 Sponsoring-Engagement

Neben den genannten sozialen Aktivitäten engagieren wir uns als Sponsoren für Kultur-, Bildungs- und Sportveranstaltungen – sowohl auf Konzernebene als auch auf Ebene unserer Gruppenunternehmen und lokal an unseren Standorten. Einige ausgesuchte Beispiele für unser Sponsoringengagement sind:

- Sponsoring des Alster Jazz Concerts – Eine Benefizveranstaltung zur Förderung junger Musiker aus der Ukraine
- Sponsoring im Regional- und Breitensport (Fußballturniere, Mannschaftsausstattungen für Jugendmannschaften, Sponsorings im Tennis-, Triathlon- und Karatebreitensport), Unterstützung ausgewählter junger

- Profisportler wie zum Beispiel des Seglers Philipp Buhl
- Teilnahme an verschiedenen Benefiz-Läufen sowie finanzielle Unterstützung der Läufer
- Sponsoring einer App-Entwicklung an der Uni Bremen zur „Frühwarnerkennung von Dengue-Fieber“ (Bachelorprojekt)
- Sportsponsoring beim regionalen Eishockeyclub EHC Olten sowie beim nationalen Eishockeyclub SC Bern (beide Schweiz)
- Sponsoring des 8. Charity-Turniers beim TK Kurhaus Aachen zur Unterstützung sozialer Projekte des WABe e.V. diakonisches Netzwerk
- Sponsoring der Erstsemestertüten der Hochschule München sowie Sponsoring des TU FastRacing an der TU München
- Kultursponsoring beim Stadttheater Olten (Schweiz)
- Organisation und Sponsoring eines lokalen Businessnetzwerks in Olten (Schweiz), das Unternehmer aus der Region zusammenbringt, insbesondere auch Frauen und Jungunternehmer
- Sponsoring eines Womentech-Events in Vietnam
- Sponsoring für den Kinderbildungsfond des Bezirks Hai Chau in Vietnam

## 5. Kunden und Lieferanten

Die Allgeier-Gruppe verfügt über ein breit diversifiziertes Kundenportfolio mit über 2.000 großen und kleineren Kunden in verschiedenen 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. Über den Code of Conduct für Business Partner und durch regelmäßige Business Partner Checks stellen wir die durchgängige Einhaltung unserer Compliance-Standards in allen Lieferantenbeziehungen und über die gesamten Lieferketten hinweg sicher. Dies beinhaltet die durchgängige Umsetzung und Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (seit 01. Januar 2023), was die folgenden Sorgfaltspflichten umfasst:

- Verabschiedung einer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte
  - Errichtung eines Compliance-Risikomanagements für Menschenrechts- und Umweltrisiken sowie Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen
  - Etablierung von Präventionsmaßnahmen bei aufgedeckten Risiken und Ergreifen von Abhilfemaßnahmen bei der Aufdeckung von Missständen
  - Einrichten eines Beschwerdeverfahrens (Whistleblowing-Stelle)
  - Meldung unseres Systems, unserer Risiken und Maßnahmen, sowie aller Vorfälle an und Prüfung der Abgaben durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
- Im Rahmen der Umsetzung der Rechtsnormen nehmen wir auch eine Risikoeinschätzung aller direkten (sowie falls erforderlich auch von indirekten) Lieferanten vor und leiten im Falle ermittelter Risiken entsprechende Präventionsmaßnahmen ein. 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 mehreren Gesellschaften nach DIN EN 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. Die DIN EN ISO 9001 ist eine Norm für Qualitätsmanagementsysteme und legt die Anforderungen an solche fest.

### 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 ver-

folgen 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 Gruppengesellschaften unterschiedlich ausgestaltet. So wird die Kundenzufriedenheit zum Teil projektbezogen digital erfasst oder in dafür geschaffenen Prozessen regelmäßig ermittelt und ausgewertet.

### 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.

### 5.4 Fairer Wettbewerb und Korruptionsverbot

Wir bekennen uns als Konzern zu einem fairen und transparenten Wettbewerb. 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 unserem auf fünf Säulen fußenden Compliance-Management-System haben wir 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 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.

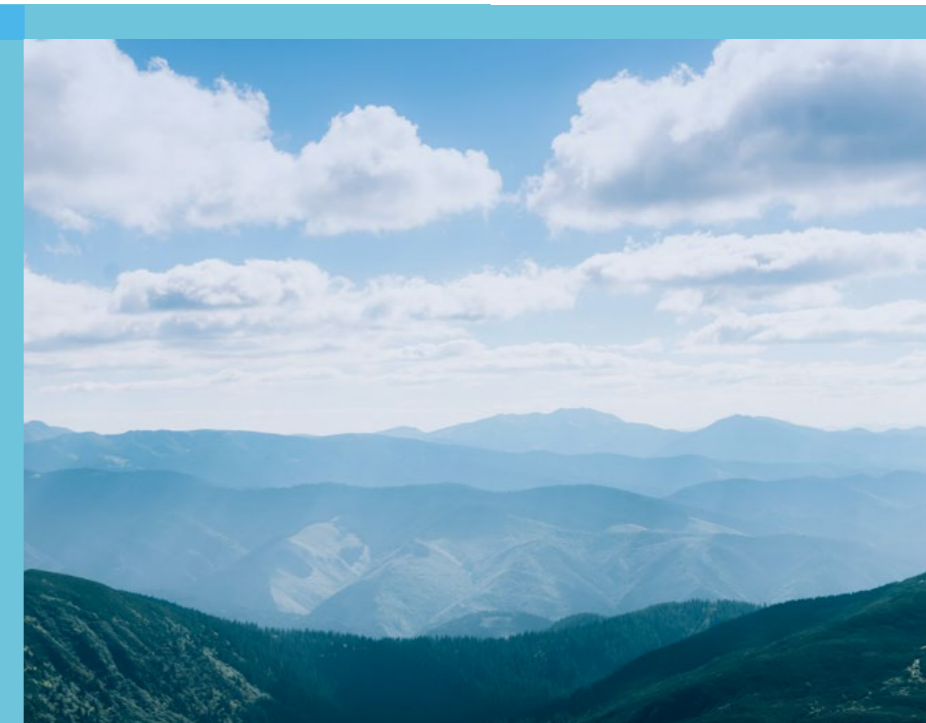
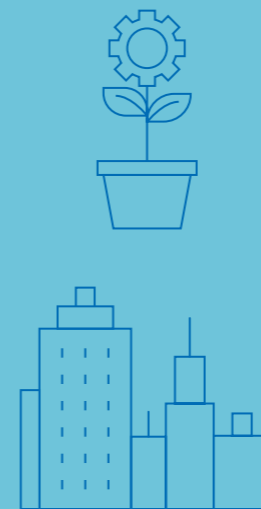
### 6.1 Datenschutz und -sicherheit

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 Mitarbeiter schützen, und deren durchgängige Umsetzung durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen sowie laufend weiterentwickelte Richtlinien gewährleistet wird. Die Beachtung der Datenschutz- und Vertraulichkeits-

verpflichtungen ist auf Ebene der einzelnen Gruppengesellschaften 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 Datenschutzkoordinatoren und Datenschutzbeauftragte bestellt, die sich regelmäßig austauschen. 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 Informationssicherheit – DIN EN ISO 27001

Im Rahmen unserer nachhaltigen Lösungsstrategie sind für uns die Informationssicherheit und die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines dokumentierten Informationssicherheits-Management-systems (ISMS) mit prozessorientiertem Ansatz von großer Bedeutung. Die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität unserer Daten 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 Informationssicherheitsmanagementsystem den geltenden Standards



sowie unseren internen Richtlinien und Vorgaben zu Vertraulichkeit und Informationssicherheit entspricht wie bspw.:

- Dokumentiertes und institutionalisiertes ISMS (Informationssicherheits-Managementsystem); die Einhaltung der DIN EN 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 Verschwiegenheitspflichten 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 anerkannten Werkzeugen für das Content Management und Collaboration-Werkzeugen wie Microsoft Office 365, Atlassian Confluence und WebEx
- Initiierung von Projekten zur durchgängigen Einhaltung und operativen Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) auch an unseren Standorten außerhalb der Europäischen Union
- Zur Überwachung der Einhaltung sowie zur Umsetzung und Klärung aller damit zusammenhängenden Fragen sind in unseren Gesellschaften Beauftragte für Informationssicherheit bestellt, die sich regelmäßig austauschen

### 6.3 Produktverantwortung

Mit unseren eigenen Softwarelösungen wie beispielsweise julia mailoffice und DocSetMinder® und unseren forensischen

Services 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 DIN EN 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 wesent-

liche 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.:

- Die Rechenzentren unserer Einheit Allgeier IT Services sind wie folgt zertifiziert: DIN EN ISO 14001, Environmental Management (DIN EN ISO 50001), Energy Management Systems, Mainova AG (Stromerzeugung aus 100 Prozent erneuerbaren Energien)
- 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 und die Bildung von Fahrgemeinschaften wird gefördert

- Durchführung einer optimierten Routenplanung bei der Festlegung von Terminen und Car-Pooling
- Schadstoff- und lärmreduzierter Fuhrpark (überwiegend Fahrzeuge mit geringerem CO<sub>2</sub>-Ausstoß sowie Anschaffung von Hybrid- und Elektro-Fahrzeugen, siehe dazu insbesondere die oben im Punkt 3.3 genannten Maßnahmen)
- Reduzierung des Stromverbrauchs durch moderne Cloudlösungen
- 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)
- Recyclingprogramme für elektronische bzw. IT-Verbrauchsmaterialien
- Reduzierung des Wasserverbrauchs und der Entstehung von Abwasser
- Reduzierung des Papierverbrauchs z. B. über interne Anwendungen mit papierlosen Transaktionen, Überwachung des Papierverbrauchs für den Druck von Dokumenten

## 7. EU-Taxonomie

Das Klimaabkommen von Paris (2015) sowie der darauf aufbauende sogenannte Europäische Grüne Deal der EU, begründeten die Basis der Verabschiedung einer Reihe europäischer Regularien zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2050. Unter anderem wurde hierfür die Verordnung (EU) 2020/852, besser bekannt als EU-Taxonomie (Verordnung und zugehörige delegierte Rechtsakte zu den ersten zwei Umweltzielen, „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“) verabschiedet. Ziel dieser Verordnung ist es, mehr Transparenz zu schaffen, wodurch es Unternehmen oder Anlegern zukünftig erleichtert werden soll, nachhaltige Investitionen zu tätigen.

Die EU-Taxonomie ist ein gemeinschaftliches Klassifizierungssystem für den europäischen Wirtschaftsraum, welches Unternehmen auffordert, sogenannte taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben zu ermitteln. Die Verordnung bzw. die delegierten Rechtsakte legen dabei wirtschaftliche Aktivitäten fest sowie sechs Umweltziele, zu denen diese wirtschaftlichen Aktivitäten einen wesentlichen Beitrag leisten müssen. Dabei muss eine Wirtschaftstätigkeit zu mindestens einem der sechs Umweltziele einen wesentlichen Beitrag leisten, aber darf gleichzeitig eines oder mehrere der anderen Umweltziele nicht beeinträchtigen. Folgende sechs Umweltziele wurden definiert:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen (n/a)
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (n/a)
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (n/a)
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (n/a)

Die veröffentlichten delegierten Rechtsakte beschreiben die wirtschaftlichen Tätigkeiten und setzen technische Bewertungskriterien fest, anhand welcher eine Bewertung vorgenommen und darauffolgende Kennziffern ermittelt werden müssen. Für diese Berichtsperiode sind ausschließlich die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) relevant, da eine Veröffentlichung der Tätigkeiten zu den übrigen Zielen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erfolgt ist, sondern die Europäische Kommission am 05. April 2023 zunächst nur einen öffentlichen Konsul-

tationsprozess zu den Entwürfen angestoßen hat. Die Allgeier SE unterliegt dem Anwendungsbereich der Non-Financial Reporting Directive i.V.m. §§ 289 c, 315 b HGB und ist damit zur Erstellung einer Nichtfinanziellen Konzernklärung verpflichtet sowie folglich auch zur Offenlegung der taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben.

### Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten

„Taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten“ sind solche Aktivitäten, für die in der Taxonomie (Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139) konkrete Nachhaltigkeitskriterien festgelegt sind.

### Taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten

„Taxonomiekonform“ sind Wirtschaftsaktivitäten dann, wenn sie diese Kriterien vollständig erfüllen. Um „taxonomiekonform“ zu sein, muss eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu einem der genannten sechs Umweltziele leisten und darf zugleich keinen negativen Einfluss auf eines der anderen Ziele haben („Do no significant harm“). Das Unternehmen muss zudem die in der Taxonomie-Verordnung definierten sozialen Mindeststandards erfüllen.

### Wirtschaftsaktivitäten bei der Allgeier SE

Die Kernaktivitäten von der Allgeier SE liegen im Bereich der Entwicklung von Softwarelösungen sowie IT- und Software-Dienstleistungen inkl. zugehöriger Beratungsleistungen, die den wesentlichen Anteil der Umsatzerlöse ausmachen. Folgende zu berichtende Wirtschaftstätigkeit nach der Taxonomie-VO konnte identifiziert werden:

#### 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

Speicherung, Manipulation, Verwaltung, Bewegung, Kontrolle, Anzeige, Vermittlung, Austausch, Übertragung oder Verarbeitung von Daten über Rechenzentren, einschließlich Edge-Computing.

Die IT- und Softwarebranche ist nach unserem Verständnis bislang nicht bzw. nur zu einem geringen Teil überhaupt von der EU-Taxonomie erfasst. Daher sind die Umsatzerlöse der Allgeier-Gruppe nicht unter die Wirtschaftsaktivitäten sowie Anforderungen des delegierten Rechtsakts zu subsumieren. Gleichwohl strebt die Allgeier-Gruppe die Einsparung



	Summe in Mio. €	Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (in %)	Anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (in %)
Umsatzerlöse	480,4	0	100
Investitionsausgaben (CapEx)	18,7	0	100
Betriebsausgaben (OpEx)	426,5	0	100

von vermeidbaren Emissionen an. Als Dienstleistungsunternehmen ist der Ausstoß von CO<sub>2</sub> und Schadstoffen im Rahmen unserer Tätigkeit naturgemäß geringer als bei vielen produzierenden Unternehmen. Dennoch ist es das Ziel, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und die Emission von Schadstoffen laufend zu reduzieren. Entsprechend identifizieren wir im Rahmen unseres ökologischen Nachhaltigkeitsengagements regelmäßig Möglichkeiten, den Verbrauch natürlicher Ressourcen und von Energie zu verringern und unser weiteres Wachstum ressourceneffizient zu gestalten. In einzelnen Unternehmenseinheiten werden beispielsweise CO<sub>2</sub>-Audits durchgeführt, um weitere Potenziale zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>- und Schadstoffemissionen zu identifizieren. Die im Rahmen des Audits ermittelte CO<sub>2</sub>-Belastung wird dann teilweise durch geeignete Kompensationsprogramme kompensiert. 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 und haben sich eigene Umweltrichtlinien

gegeben und etabliert. Des Weiteren orientieren sich die Allgeier-Gruppengesellschaften an den festgelegten Zielen der Europäischen Union zur Schonung der Umwelt und zur nachhaltigen Erbringung unserer Dienstleistungen. Die von uns genutzten Rechenzentren sind wie folgt zertifiziert: ISO 14001, Environmental Management (ISO 50001), Energy Management Systems, Bezug von Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien.

Mit unseren Leistungen zur digitalen Transformation unterstützen wir zudem Unternehmen dabei, effizienter zu werden und leisten somit einen indirekten Beitrag zur Schonung von Ressourcen und zur Verringerung von Emissionen. Klimarisiken können den Bedarf zur Digitalisierung bei unseren Kunden weiter verstärken und entsprechende Nachfrage nach unseren Lösungen und Leistungen erzeugen. Allgeier fokussiert sich bereits heute auf Kunden aus der Branche erneuerbarer Energien und hat mit den angebotenen Lösungen und Dienstleistungen Teil an der Energiewende im Zuge der weltweiten CO<sub>2</sub>-Reduktion.

# ALLGEIER

**Allgeier SE**  
**Einsteinstraße 172 | D - 81677 München**

Tel.: +49 (0)89 998421-0

Fax: +49 (0)89 998421-11

E-Mail: [info@allgeier.com](mailto:info@allgeier.com)

[www.allgeier.com](http://www.allgeier.com)

**Geschäftsjahr 2022**