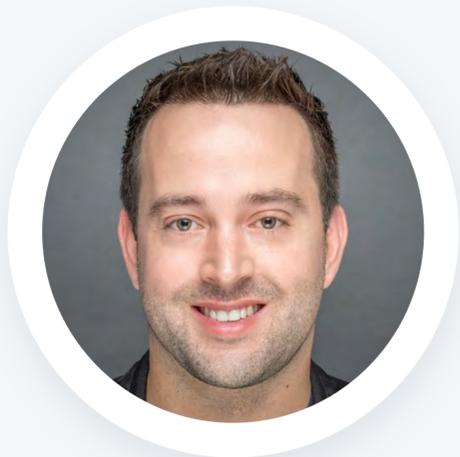


Nachhaltigkeitsbericht 2021

Inhaltsübersicht

Allgemeine Angaben und Managementansatz	S.4
Wesentlichkeit / Umfang der Nachhaltigkeit	S.5
Governance Indikatoren	S.10
Soziale Indikatoren	S.16
Umweltindikatoren	S.24
Methodik, Datenqualität und -sicherung	S.29



„Verantwortung und Vertrauen – beides ist schon immer Grundlage unseres Denkens und Handelns gewesen

Kian T. Gould
CEO & Founder AOE, Chairman Omnevo

Liebe Leserin, lieber Leser,

Verantwortung und Vertrauen – Werte, die in aktuellen Diskursen in verschiedensten Kontexten immer wieder auftauchen. Auch bei AOE: In mehreren Workshops haben wir uns in der Vergangenheit auf die Suche gemacht nach dem, was AOE im Kern ausmacht, und waren nicht überrascht, dass sich zwischen anderen von uns gelebten Werten auch Verantwortung und Vertrauen herauskristallisiert haben. Beides ist schon immer Grundlage unseres Denkens und Handelns gewesen, etwa Verantwortung für unsere Kundenprojekte. Verantwortung, informierte und nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Verantwortung für unsere Mitarbeitenden. Und auch: Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt, auf die wir und unsere Leistungen und Produkte einen Einfluss haben.

Nun hat die Corona-Pandemie natürlich auch auf uns verschiedenste Auswirkungen gehabt, viele Veränderungen angestoßen. Unser Kernthema Digitalisierung ist noch stärker in den globalen Fokus gerückt, und mit ihm erneut das Stichwort Verantwortung. Ein Ergebnis für uns: Trotz der turbulenten letzten Jahre, trotz all der Veränderungen und Herausforderungen, und obwohl wir nicht dazu verpflichtet sind, haben wir uns entschieden, nun erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

Nachhaltigkeit sehen wir ohnehin als eine Notwendigkeit und wollen als Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen. Denn solange sie noch nicht umfänglich regulatorisch verankert ist, muss der Weg in Richtung Nachhaltigkeit letztlich durch Freiwilligkeit der Handelnden beschritten werden.

Ein Ansatz hierfür sind etwa nachhaltige und transparente Lieferketten als Basis für nachhaltiges Wirtschaften und Ressourcenoptimierung. Hier sehen wir viel Potenzial – und eine Möglichkeit für uns als Unternehmen, Impact zu schaffen und Technologien sowie unsere Expertise im Sinne der Nachhaltigkeit und als Beitrag zum Bewältigen der großen Krisen einzusetzen.

Wir möchten auch selbst in unserem Handeln nachhaltiger werden, in unserem strategischen wie operativen Geschäftsmodell, und uns an den SDG (Sustainable Development Goals, den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung) der Vereinten Nationen ausrichten. Dieser Bericht ist ein weiterer Schritt in diese Richtung: Er hilft uns intern dabei, einen Überblick zu gewinnen darüber, wo wir stehen und was wir verbessern müssen – und wollen. Auch nach außen soll er wirken, Vertrauen und Transparenz schaffen und andere Unternehmen inspirieren.

Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht handelt, existiert noch kein Basisjahr, mit dem wir KPIs (Key Performance Indicators, also Schlüsselkennzahlen), vergleichen könnten. Der Fokus liegt daher auf dem erstmaligen Identifizieren von Metriken; der Bericht soll zukünftig wachsen und langfristig neben den quantitativen auch mehr inhaltliche Aspekte abdecken.

Wir danken allen, die hieran mitgearbeitet haben, und die sich kontinuierlich für mehr Nachhaltigkeit und Awareness bei AOE einsetzen, allen voran allen unseren Mitarbeitenden, insbesondere dem CSR-Circle.

Ihr

Kian T. Gould
CEO & Founder AOE, Chairman Omnevo

Allgemeine Angaben und Managementansatz

GRI 102-2, 102-3, 102-7, 103

Bei AOE sind wir uns der zunehmenden Bedeutung eines starken Managements und der Transparenz in Sachen Nachhaltigkeit bewusst.

AOE machte es sich von Beginn an zur Aufgabe, die Dinge besser anzugehen und Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen. Dies spiegelt sich in der Zusammenarbeit sowohl untereinander als auch mit unserem näheren bzw. weiteren Umfeld wider. Ethische und soziale Verantwortung sind wesentliche Bestandteile des AOE Managements, weshalb wir bereits zahlreiche soziale Projekte unterstützt und Maßnahmen, welche dem Klimawandel entgegenwirken, umgesetzt haben. Zudem setzen sich viele unserer Mitarbeitenden anhand verschiedener Projekte für gesellschaftliche Verbesserungen ein.

Mit dem Bewusstsein darüber, dass auch wir, AOE, den komplexen Zusammenhängen und Wechselwirkungen innerhalb unserer Gesellschaft unterliegen, wird deutlich, dass es unser aller Kreativität bedarf, um Herausforderungen wie der Klimakrise, dem Artensterben und der sozialen Ungleichheit gerecht zu werden. Zusammenhänge zu erkennen verpflichtet zur Verantwortung.

Ziele der Nachhaltigkeit

Da 2021 das erste vollständige Jahr der umfassenden Nachhaltigkeitsberichterstattung für AOE darstellt, ist dies das Basisjahr für die Leistungsmessung. Weder themen- noch indikatorenspezifische Leistungsziele sind zu diesem Zeitpunkt festgelegt worden. Vorgesehen ist jedoch, dass sowohl die Erfüllung als auch die Berichterstattung über die Entwicklung dieser Ziele ab dem Geschäftsjahr 2022 folgen. Die Umsetzung themenspezifischer Leistungsziele ist ein vorrangiges kurzfristiges Nachhaltigkeitsziel.

Compliance

AOE unterliegt deutschem und europäischem Recht und legt großen Wert darauf, die eigene Tätigkeit entsprechend verantwortungsbewusst sowie mit Sorgfalt und Integrität durchzuführen – auch in anderen Märkten und Ländern.

Haupttätigkeit

Die Hauptgeschäftstätigkeit von AOE liegt im Bereich der digitalen Unternehmensdienstleistungen.

Standort des Hauptsitzes

Wiesbaden, Deutschland



Wesentlichkeit / Umfang der Nachhaltigkeit

Beschreibung der Hauptaktivitäten

AOE bietet die folgenden Dienstleistungen an:

- Individuelle Softwareentwicklung für unterschiedliche Kunden und Branchen
- Schwerpunkte liegen u.a. im Bereich Agile Methoden, E-Commerce, UX & UI, Cybersecurity, Software-Architekturen, Cloud-Automatisierung und Data Science
- AOE entwickelt und vertreibt auch eigene Softwarelösungen wie eine Enterprise-Suchlösung, eine Lösung für digitale Marktplätze und eine SSO-Lösung

Mitarbeitende insgesamt

164

Ausrichtung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

2015 wurden die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals "SDGs") von allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen angenommen und die Länder aufgefordert, 17 Ziele zu erreichen, um eine bessere Zukunft für alle zu schaffen. Die Ziele befassen sich mit globalen Herausforderungen und zielen darauf ab, die Armut zu beenden, Ungleichheit zu bekämpfen und unseren Planeten bis 2030 zu schützen.

Wir konnten unsere Aktivitäten zwar mit dem Großteil der 17 SDGs in Verbindung bringen, jedoch stimmen fünf am stärksten mit Unternehmenszweck und Werten von AOE überein. Diese fünf Ziele wurden von unserer Geschäftsführung überprüft und genehmigt:



Ziel Nr. 4
Hochwertige Bildung



Ziel Nr. 10
Weniger Ungleichheiten



Ziel Nr. 8
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Ziel Nr. 13
Maßnahmen zum Klimaschutz



Ziel Nr. 9
Industrie, Innovation und Infrastruktur

Material topics

GRI 102-2, 102-3, 102-7, 103

Auf der Grundlage des "Principle of Materiality", wie er in der Global Reporting Initiative dargelegt ist, wurden wesentliche Themen in diesen Bericht auf der Grundlage der folgenden Überlegungen aufgenommen:

1. Die direkte Relevanz für die Geschäftstätigkeit von AOE
2. Relevanz für wichtige AOE Stakeholder
3. Unabhängige Nachhaltigkeitsberatung durch Spenoki
4. Überschneidungen mit den Berichtsanforderungen und -verpflichtungen in unseren operativen Märkten

Die ausschlaggebenden Komponenten sind nach den allgemeinen Nachhaltigkeitsthemen Governance, Soziales und Umwelt geordnet. Jedes Thema ist unten aufgeführt. Eine Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen der von UPJ e.V. betreuten Peer Learning Workshop-Reihe zur CSR-Strategieentwicklung 2021 durchgeführt und wurde im Rahmen des Programms „Finding the Soul“ betreut von Soul.com, Rotterdam, vorbereitet 2020/2021. Das Programm unterstützt AOE dabei, insbesondere CSR-relevante Aspekte der Unternehmensführung systematisch zu erfassen und Maßnahmen davon abzuleiten.

In den Jahren 2020/2021 führte AOE einen internen Priorisierungsprozess durch, um die relevanten Werte/Nachhaltigkeitsthemen für das Management und die Berichterstattung zu bestimmen.

Die endgültige Liste der ausgewählten wesentlichen Themen ist unten in richtiger Reihenfolge aufgeführt.

Governance

- Unternehmensführung
- Ethik und Integrität
- Anti-Korruption und Anti-Bestechung
- Datenschutz und Datensicherheit

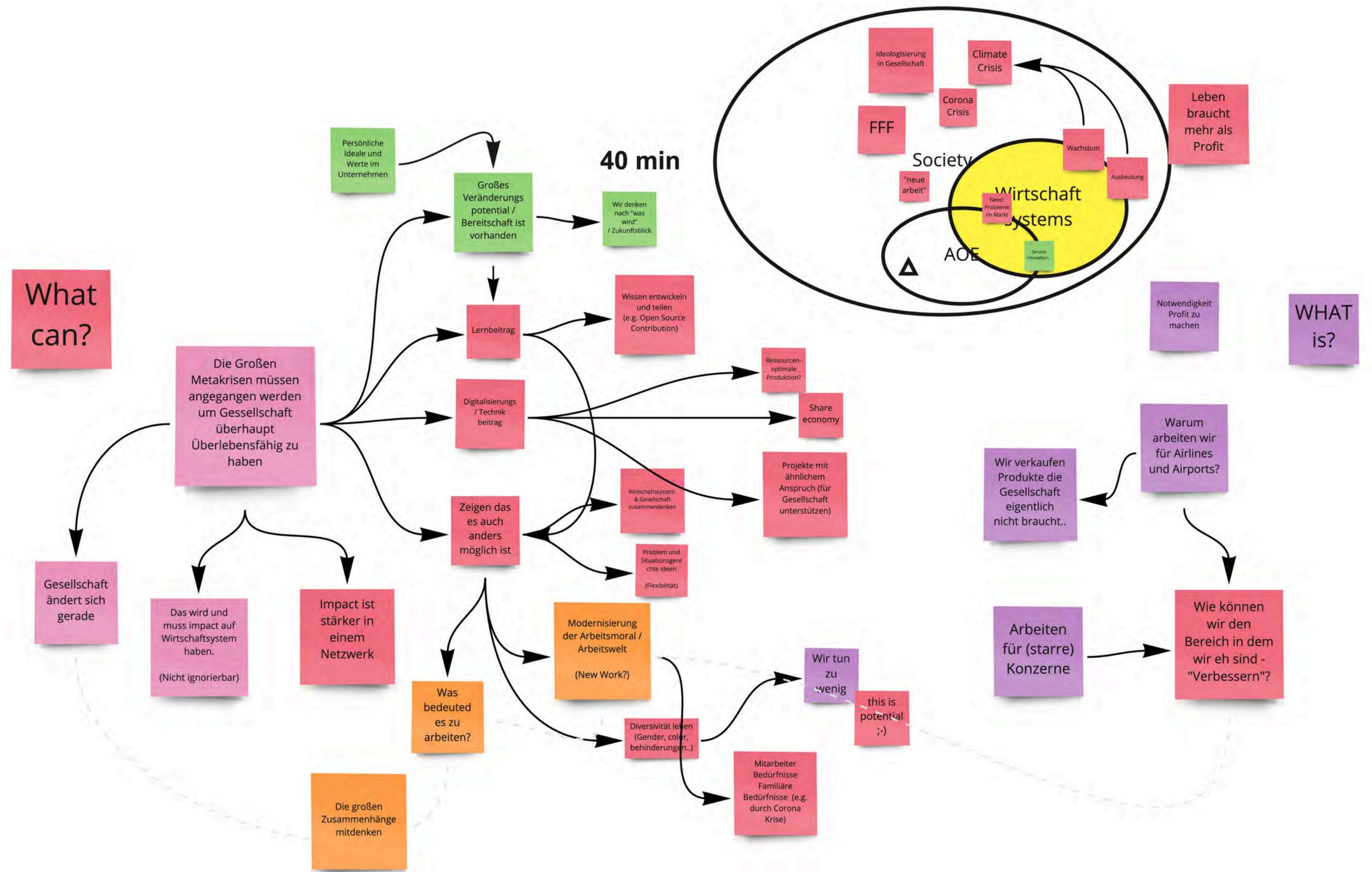
Sozial

- Menschenrecht
- Diversität
- Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerorganisation
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Umwelt

- Treibhausgasemissionen (THG)
- Energie, Abfall und Wasser

Die Zwischenergebnisse der auf Seite 6 genannten Analyse werden hier grafisch dargestellt.



Die einzelnen Ansätze für das Themenmanagement werden in den jeweiligen Abschnitten dieses Berichts näher beschrieben. Gegebenenfalls werden auch die Grenzen des Themas und alle wesentlichen Einschränkungen beschrieben.

Governance Indikatoren

S.10

- Unternehmensführung
- Ethik und Integrität
- Anti-Korruption und Anti-Bestechung
- Datenschutz und Datensicherheit

Soziale Indikatoren

S.16

- Menschenrecht
- Diversität
- Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerorganisation
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung

Umweltindikatoren

S.24

- Treibhausgasemissionen (THG)
- Energie, Abfall und Wasser



Governance Indikatoren Führung, Werte, Anti-Korruption und Datenschutz

**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Unternehmensführung**

Mitglieder hat das oberste Führungsgremium (Founder-Circle)	4
Nicht-exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats	0
% der Mitglieder des Founder-Circle, die Frauen sind	0%
% der Mitglieder des Founder-Circle, die über besondere ökologische oder soziale Kompetenzen verfügen	0%

Founder-Circle Besitzdauer

0 – 12 MONATE	0
>1 JAHR – 2 JAHRE	0
>2 JAHRE – 5 JAHRE	0
>5 JAHRE – 10 JAHRE	0
>10 JAHRE	4

Unternehmensführung

GRI 102 SECTION 4

Themenmanagement-Ansatz

Die Governance des Unternehmens befand sich in den Jahren 2021 und 2022 in einer Umstrukturierungsphase. In einem mehrstufigen Prozess, der von externen Beratern begleitet wurde, ist eine neue Führungsstruktur entwickelt worden.

Als Gründer-geführtes Unternehmen hat AOE schon seit der Gründung eine Organisationsstruktur mit sehr flachen Hierarchien und definiert Teams mit einem sehr hohen Grad an Autonomie.

Bis 2021 bestand das Leitungsorgan (Management-Team) aus den zwei Gründern und zwei weiteren Managern mit unterschiedlich definierten Zuständigkeitsbereichen. In den vergangenen Jahren wurde oft und intensiv über die Effizienz und mögliche Dysfunktion dieser Struktur in dem über Jahre stark gewachsenen Unternehmen reflektiert. Den gewachsenen Anforderungen konnte das bisherige Konstrukt nicht mehr gerecht werden. Deshalb wurde die Entscheidung gefällt, eine neue und erweiterte Art und Weise der Entscheidungsfindung im Unternehmen zu etablieren. Eine Art Erweiterung des Management-Teams mit dem Ziel, weiter auf Kompetenzentscheidungen und Zusammenarbeit statt Macht und Status zu setzen.

Die neue Struktur soll die Werte und Prinzipien von AOE widerspiegeln sowie mehr Klarheit über Prioritäten und Implementierung bringen. Ziel ist es, Bürokratie und Macht einzuschränken und gleichzeitig die Fähigkeit zu

Aktivität, Kollaboration und Innovation zu stärken. So soll AOE mit der Fähigkeit ausgestattet werden, mit der Komplexität der Welt umzugehen und das kreative Potential aller Mitarbeitenden auszuschöpfen.

Die Organisation spricht hierbei seit 2021 von sogenannten Circles (Teams, Abteilungen, Gremien), die unterschiedlich konstituiert sein können und sich jeweils einem bestimmten Kernthema widmen, das für AOE relevant ist.

AOE wird (2022) operativ vom „Founder-Circle“ geleitet. Dieses Gremium stellt die oberste Führungsebene von AOE dar. Neben dem Founder-Circle wird es als Beratungs- und Entscheidungs-Circle (Alignment) einen sogenannten Strategic Focus Circle geben.

Dieser Strategic Focus Circle setzt sich aus Vertretenden (Chairs) aller relevanten Circles des Unternehmens zusammen (45 Mitglieder/ 10 Weiblich), die in einem standardisierten Prozess nominiert und entsandt werden. Der Strategic Focus Circle tagt regelmäßig.

Ethik und Integrität

GRI 102-16 & 102-17

Themenmanagement-Ansatz

Mitarbeitende werden ausdrücklich ermutigt, jegliche mögliche Verstöße innerhalb des Teams oder anderweitige Verstöße gegenüber der Geschäftsleitung anzusprechen, da sich diese der Politik der offenen Tür verschrieben hat. Hierzu hat AOE diverse moderierte Gesprächsformate und Foren, die eine offene Ansprache von Missständen ermöglichen.

Außerdem hat AOE ein System für anonyme bidirektionale Kommunikation für Whistleblower eingerichtet, mit der Möglichkeit direkter Stellungnahme durch das Management-Team. Als Teil des Onboarding-Prozesses werden Mitarbeitende auf die Möglichkeit der anonymen Kontaktaufnahme hingewiesen.

Ein Nachhaltigkeitsziel für das Jahr 2022 ist es, systematischer für Diskriminierung zu sensibilisieren und spezifische Ansprechpartner:innen hierfür benennen zu können.

Unsere Werte & Überzeugungen

Wir richten unser Handeln an drei grundsätzlichen Überzeugungen aus. Aus diesen Prämissen leiten wir unser praktisches Engagement ab: Agilität, unseren Einsatz für die Open-Source-Bewegung und soziale Verantwortung/ Nachhaltigkeit.

Soziale Verantwortung

Wir unterstützen Initiativen, die unseren ethischen Prinzipien entsprechen finanziell sowie mit Services und unserem Know-how. Mehrere gemeinnützige Organisationen und soziale Projekte erhalten von uns Spenden, aber auch Rabatte oder unsere Arbeitszeit bei der Erstellung, Implementierung und Pflege ihrer Website.

Ethische Prinzipien

Aufgrund unserer ethischen Prinzipien überprüfen wir kritisch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und lassen gegebenenfalls eine mögliche Kooperation durch ein Ethik-Komitee überprüfen. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen, deren Geschäftspraktiken maßgeblich unter eines der folgenden Kriterien fallen, lehnen wir ab:

- Hersteller süchtig machender (Spirituosen, Tabak), illegaler oder schädlicher Substanzen
- Pornographische Seiten oder Portale
- Hersteller von umstrittenen und konventionellen Waffen
- Firmen, die für Fälle von Korruption, Kinderarbeit, Sklavenarbeit, Prostitution oder andere unethische Praktiken bekannt sind



Wichtige Kennzahlen zum Thema: Ethik und Integrität

Anzahl der während des Berichtszeitraums anhängigen oder abgeschlossenen Gerichtsverfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens und Verstößen gegen Kartell- und Monopol-Gesetze, an denen die Organisation beteiligt war

0

Klimawandel-Bewusstsein

Als Unternehmen mit einem relativen hohen Energieverbrauch nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber dem Klimawandel sehr ernst. Zum einen betreiben wir für unsere Kunden riesige Serverfarmen. Zum anderen agieren wir in der Luftfahrtbranche, die immerhin 5% des CO₂-Beitrags zur globalen Klimabilanz erzeugt. Hier sind einige der wichtigsten Schritte, die AOE und Omnevo unternehmen, um unseren Klimabeitrag zu kompensieren:

- Wir verfolgen ein net-zero Ziel für unseren gesamten Fußabdruck.
- Wir beziehen ausschließlich 100% erneuerbare Energien für unsere Büros und die interne Server-Infrastruktur.

Verhaltensrichtlinien

Ein ausführlicher und verbindlicher Code of Conduct and Ethics befindet sich aktuell in Überarbeitung. Er wird sowohl die Prinzipien hervorheben als auch klare Policies und Guidelines insbesondere zu Verhalten (Anti-Diskriminierung) und Integrität (Anti-Korruption, Geschenke, Interessenskonflikte) festlegen.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Risikobewertungen zur Korruption

der eigenen
Tätigkeiten wurden
auf Korruptionsrisiken
geprüft

100%

Korruptionsvorfälle
wurden im Jahr 2021
festgestellt

0

Ermittelte
Korruptionsrisiken im
Jahr 2021

0

Gerichtsverfahren im
Zusammenhang mit
Korruption wurden im
Jahr 2021 gegen AOE
eingeleitet

0

Anti-Korruption und Anti-Bestechung

GRI 205

Themenmanagement-Ansatz

AOE hat sich dazu verpflichtet, die Grundsätze einer guten Unternehmensführung und der Einhaltung von Vorschriften zu erfüllen. Dazu gehört auch die Verpflichtung zu nicht korrupten oder betrügerischen Praktiken.

Korruption und betrügerische Handlungen sind in der Regel von Natur aus verdeckt. Aus diesem Grund besteht der Ansatz zur Bewältigung dieses Problems hauptsächlich darin, den illegalen Charakter dieser Aktivitäten zu kommunizieren und auch die Meldung von Korruptionsverdacht zu fördern.

Wir verfügen über eine Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, die für alle Direktor:innen und Führungskräfte, Mitarbeitende und Auftragnehmer:innen unserer Organisation gilt. Diese Policy ist aktuell in Überarbeitung und wird im Frühjahr 2022 verbindlich ausgerollt.

In dieser Richtlinie sind die Verbote von korrupten und betrügerischen Aktivitäten sowie die akzeptablen Standards für den Umgang mit Geschenken und Spenden sehr genau festgelegt. Auch die Prozesse und Verfahren für Transparenz und Whistleblowing sind in dieser Richtlinie festgelegt

Korruptionsrisiken werden im Rahmen der Jahresabschlussprüfung jährlich vom Wirtschaftsprüfenden überprüft. Hier sind historisch keine Korruptionsfälle aufgetreten.

Datenschutz und Datensicherheit

GRI 418

Themenmanagement-Ansatz

AOE unterhält ein umfangreiches Datenschutz-Management-System welches jährlich vom externen Datenschutzbeauftragten überprüft wird. Bestandteil des jährlichen Audits sind Empfehlungen zur stetigen Festigung und Verbesserung der Maßnahmen zum Datenschutz.

Spezifische Unternehmensbereiche von AOE befinden sich derzeit im Zertifizierungsprozess zur Implementierung eines Informationssicherheits-Managementsystems nach ISO27001. Die Zertifizierung erfolgt voraussichtlich im 3. Quartal 2022.

Alle Mitarbeitenden absolvieren nach Einstellung und danach mindestens jährlich eine Datenschuttschulung sowie ein Information-Security-Awareness-Training via eLearning-Portal, welche unterjährig von Awareness-Maßnahmen zum Datenschutz und der Informationssicherheit flankiert werden.

Um eine Kultur von "Privacy-by-Design" zu fördern, ist ein CIPP/E zertifizierter Datenschutzkoordinator für alle Mitarbeitenden, Partner und Betroffene "vor Ort" jederzeit niedrigschwellig erreichbar.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Datenschutz und Datensicherheit

Gesamtzahl der begründeten Beschwerden, die im Zusammenhang mit der Verletzung der Privatsphäre von Kunden eingegangen sind (geben Sie 0 an, wenn es keine Beschwerden gab).

0

Von Externen/Dritten erhaltene Beschwerden über den Datenschutz

0

Von Aufsichtsbehörden erhaltene Beschwerden über Daten/Privatsphäre

0

Gesamtzahl der entdeckten Lecks, Diebstähle oder sonstigen Verluste von Kundendaten an.

0



Soziale Indikatoren Chancengleichheit, Arbeitssicherheit und -entwicklung

**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Menschenrecht**

Mindestanfangslohn
bei AOE in % des
gesetzlichen
Mindestlohns.

244%

der Aktivitäten der
Organisation wurden
einer Menschenrechts-
prüfung oder Risiko-
bewertung unterzogen

0

Mitarbeitende haben
im Berichtszeitraum
eine Menschenrechts-
schulung erhalten

0

Menschenrecht

GRI 412

Themenmanagement-Ansatz

Die Anerkennung und der Schutz der Menschenrechte sind nicht nur gesetzlich verankert, sondern werden auch in unserem gesamten Unternehmen beachtet.

Operative Fragen im Zusammenhang mit den Menschenrechten fallen in den Zuständigkeitsbereich unserer Human Resources. Menschenrechtsfragen in der Lieferkette und bei unseren Partnern werden bei der Beschaffung im Rahmen einer Selbsteinschätzung und bei besonderen Fällen durch Einsetzen eines Ethik-Komitees berücksichtigt.

Obschon wir als Dienstleistungsunternehmen keine Lieferkette in einem wesentlichen Umfang haben, erarbeiten wir aktuell eine Policy zur Fertigstellung 2022, welche die Wahrung der Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen erfordert. Dies betrifft somit auch die Arbeitspraktiken in allen potentiellen Partnerunternehmen und an den Standorten, an denen wir arbeiten.

Für die Offenlegung menschenrechtsbezogener Informationen ist der/die Nachhaltigkeits-Beauftragte innerhalb unserer Organisation zuständig.

In der IT-Dienstleistungs-Branche beziehen sich Menschenrechtsvorfälle im Wesentlichen auf den Bereich der Hardware-Beschaffung und Datenschutz und Privatsphäre, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Da in diesen Bereichen keine Fälle

oder Vorwürfe direkt oder indirekt bekannt sind, fand keine explizite Menschenrechtsprüfung statt.

Die Policy zur Wahrung der Menschenrechte und Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ist Teil des Corporate Code of Conduct. Eine Bewertung der menschenrechtsrelevanten Arbeitspraktiken von Partnern ist Teil des Ablaufs der Auswahl von Partnern.

**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Verteilung von Alter und Geschlecht der Mitarbeitenden**

Altersverteilung der weiblichen Mitarbeitenden

<30 JAHRE ALT	9,8%
30–50	75,6%
>50 JAHRE ALT	14,6%

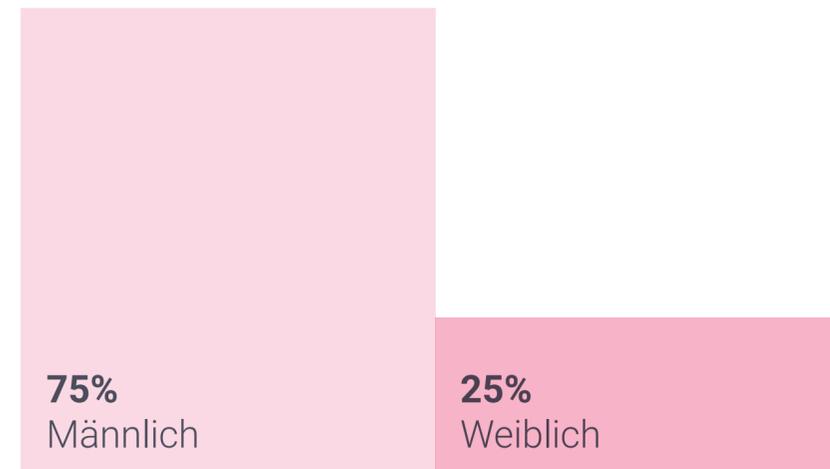
Altersverteilung der männlichen Mitarbeitenden

<30 JAHRE ALT	16,3%
30–50	76,4%
>50 JAHRE ALT	7,3%

**Vorfälle von Diskriminierung
wurden im Jahr 2021 gemeldet**

0

Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden



Von insgesamt 164 Mitarbeitenden.
Anmerkung: „Diverse“/ nicht geschlechtsspezifische Kategorien wurden mit 0 gezählt.

Diversität

GRI 401-1, 405-1, 406-1

Themenmanagement-Ansatz

Die AOE bekräftigt den Grundsatz, dass Geschlecht, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Religion und sexuelle Präferenzen kein Hindernis für eine Beschäftigung, einen Aufstieg oder eine sinnvolle Tätigkeit innerhalb der Organisation sein dürfen.

Das Team der Personalabteilung ist operativ dafür verantwortlich, dass alle Einstellungs- und Personalpraktiken des Unternehmens mit diesem Grundsatz in Einklang stehen. Der interne Verhaltenskodex von AOE verlangt, dass alle Personen und Teams den Grundsatz der Chancengleichheit nicht nur bei der Gewinnung neuer Talente, sondern auch in allen betriebsrelevanten Angelegenheiten einhalten.

**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Alters- und Geschlechtsverteilung der neuen Mitarbeitenden**

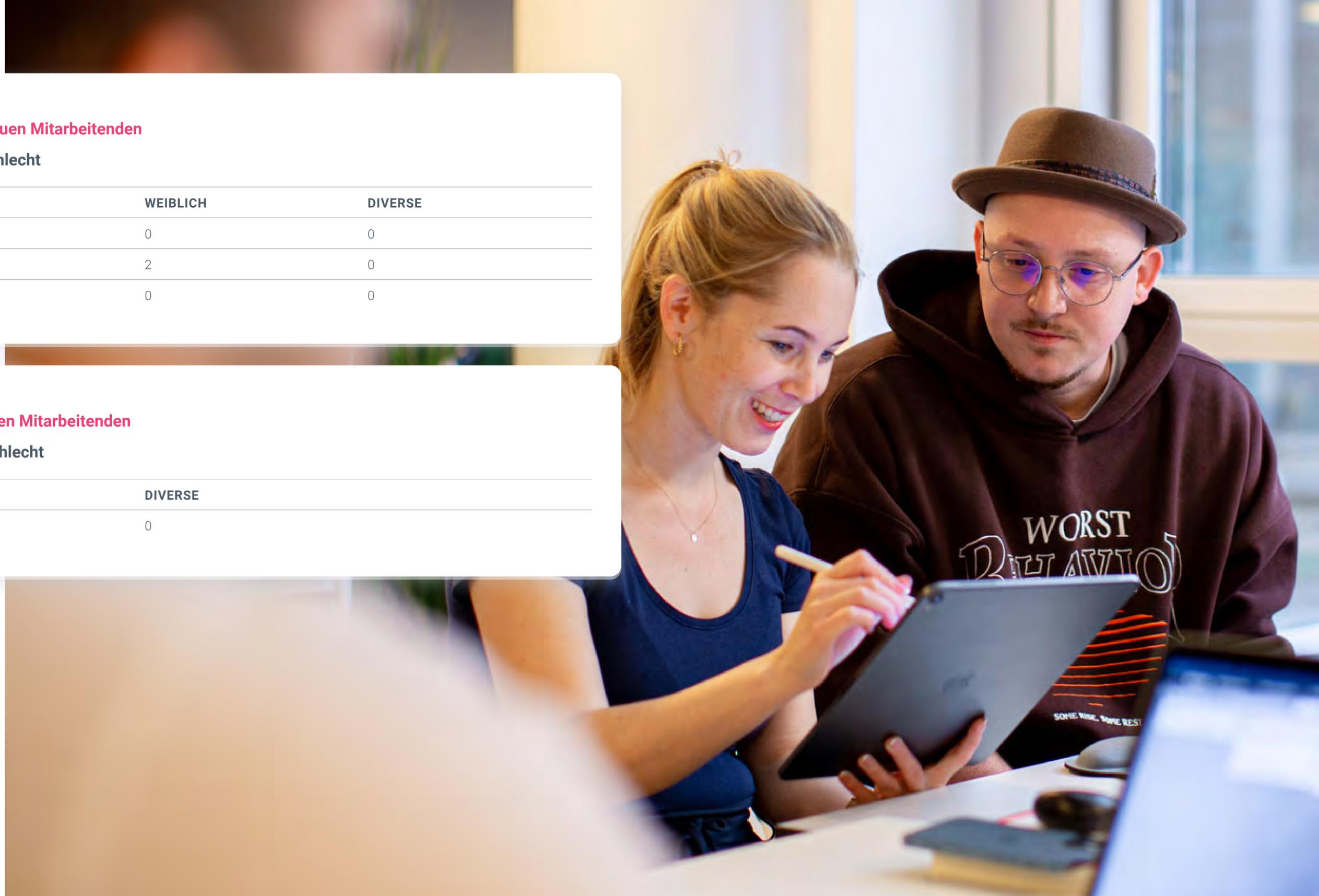
Neue Mitarbeitende nach Alter und Geschlecht

ALTER	MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERSE
<30	2	0	0
30-50	1	2	0
>50	0	0	0

**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Geschlechtsverteilung der ausscheidenden Mitarbeitenden**

Ausscheidende Mitarbeitende nach Geschlecht

MÄNNLICH	WEIBLICH	DIVERSE
33	7	0





**Wichtige Kennzahlen zum Thema:
Kollektivverhandlungen und Risiken
der Arbeitnehmerorganisation**

Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen oder erhebliche Risiken für diese Rechte bei den Lieferanten festgestellt.

0

Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerorganisation

GRI 407-1

Themenmanagement-Ansatz

AOE ist ein KMU-Unternehmen, das keine größere Anzahl von „gewerblichen“ Arbeitnehmenden beschäftigt, die in der Regel von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen unterstützt werden.

AOE gehört keinem Arbeitgeberverband an und unterliegt auch keinem Tarifvertrag. Auch der Wunsch nach einem Betriebsrat wurde noch nicht geäußert.

AOE ist der Ansicht, dass sein Geschäftsmodell oder sein Arbeitsplatz keine Risiken in Bezug auf interne Tarifverhandlungen und/oder die Vereinigungsfreiheit birgt. Da es keine restriktiven Maßnahmen zu diesen Themen gibt, hält das Unternehmen die damit verbundenen Risiken für unbedeutend.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

GRI 403-1

Themenmanagement-Ansatz

Uns ist Arbeitssicherheit sehr wichtig, deshalb arbeiten wir mit einem Dienstleister zusammen, welcher uns bei der Einhaltung der Arbeitsrichtlinien berät. Ein internes Team bestehend aus Verantwortlichen trifft sich regelmäßig, um nötige Maßnahmen umzusetzen und die Einhaltung bestehender zu gewährleisten.

Unsere tägliche Arbeit besteht darin, komplexe Themen digital abzubilden.

Eine gesunde aber auch gemütliche Arbeitsatmosphäre ist für uns Voraussetzung.

Neben den augenärztlichen Untersuchungen bieten wir den Kollegen Yoga, Massage, Resilienzcourse und die Unterstützung sämtlicher Sportaktivitäten.

Die Geschäftsleitung muss auch zur Wirksamkeit des Arbeitsschutzmanagementsystems beitragen, indem sie eine aktive Rolle bei der Leitung, Unterstützung und Kommunikation mit den Arbeitnehmenden spielt und die Kultur des Arbeitsschutzmanagementsystems in der Organisation fördert und leitet.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit (OHSMS)

Ein OHSMS wird eingeführt



Ein OHSMS ist gesetzlich vorgeschrieben



Wichtige Kennzahlen zum Thema: Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle

Gemeldete arbeitsplatzbedingte Verletzungen im Jahr 2021

0

Todesfälle im Jahr 2021

0

Verletzungen pro Million Arbeitsstunden

0

Todesfälle pro Million Arbeitsstunden

0

Es wird von 225 Arbeitstagen pro Vollzeitbeschäftigten ausgegangen und 112,5 Tage für nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende angenommen

Ausbildung und Qualifikationsentwicklung

GRI 404

Themenmanagement-Ansatz

Die Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein zentrales Element für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Damit soll sowohl die Innovationsfähigkeit erhalten und gefördert als auch eine adäquate Weiterbildung und Weiterentwicklung für unsere Mitarbeitenden ermöglicht werden. Unsere komplexen Kundenaufträge und Projekte erfordern ein hohes Maß an Aktualität des Wissens und an Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Ausbildung und Qualifikationen

Für das Einstellen von Personal sind formale Zertifikate und Abschlüsse nicht zwingend erforderlich. Hierbei bekommt jede:r fachlich geeignet erscheinende Bewerbende die Chance, am Auswahlverfahren teilzunehmen, was sowohl ein Erstgespräch mit den Recruitingkolleg:innen als auch eine fachliche Testaufgabe beinhaltet. Wenn die Testaufgabe passend/gut/adäquat bearbeitet wurde, erfolgt eine Auswertung des Ergebnisses mit dem Team und dem Recruiting. Anschließend wird ein Bewerbungsgespräch mit Kennenlernen des gesamten Teams / oder gewählten Stellvertreter:innen des Teams und dem Bewerbenden geführt. Je nach Team findet ein Kennenlernen mit dem gesamten Team z.B. in Form eines gemeinsamen Mittagessens statt.

Wir haben einige Jahre erfolgreich mit zwei Hochschulen an deren dualen Ausbildungsprogrammen teilgenommen und hierfür intern einigen Mitarbeitenden den Ausbilderschein ermöglicht. Derzeit liegt unser Fokus der Ausbildung bei der Beschäftigung von studentischen Angestellten, sei es als Werkstudierende, Praktikant:innen oder auch als Bachelorand:innen oder Masterand:innen.

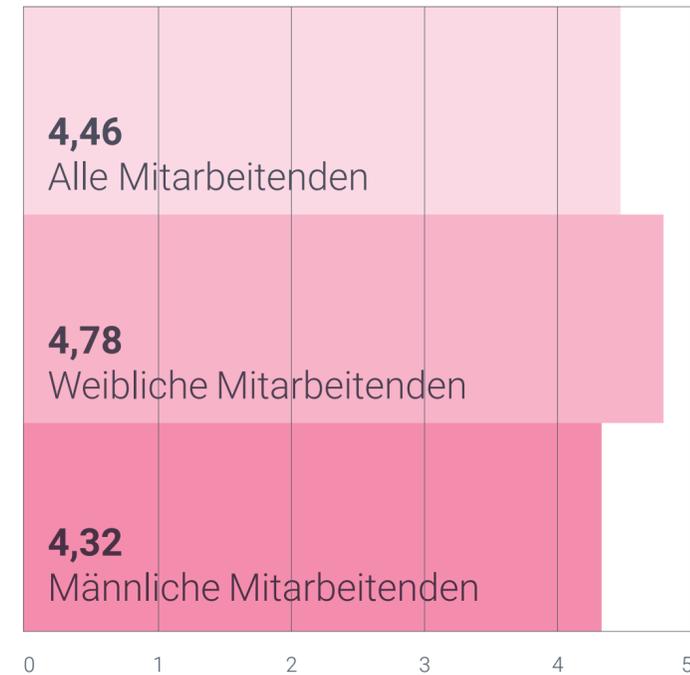
Mentoring/Ausbildungsprogramm

Kürzlich haben wir bewusst damit begonnen, Quereinsteigende einzustellen und ein individuelles Aus-/Weiterbildungsprogramm auf Basis der bereits vorhandenen Fähigkeiten zu erstellen. Hierbei haben wir eine:n Hauptmentor:in benannt und unterstützende Mentor:innen zusammengestellt, die eine Grundausbildung sowie eine auf die projektspezifische Weiterbildung in Form von Lerngruppen, Pair- Programming etc. sicherstellen. Die entsprechende Aus-/ Weiterbildungszeit wird ermöglicht, bevor der/die Quereinsteiger:in in ein Projekt rotiert. Hierbei wird auch ein separates Weiterbildungsbudget zur Verfügung gestellt.

Die Buchung von Schulungs- und Weiterbildungsmaterial erfolgt zentral über den Empfang und die Einhaltung des Budgets wird nachverfolgt. Das aktuelle Budget ist für jede:n Mitarbeitenden täglich einsehbar. Das Budget steht ab einem positiven Halbezeitprobezeitgespräch - spätestens mit Absolvierung der Probezeit zur Verfügung.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Mitarbeiterschulung

2021 Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in und nach Geschlecht



Mitarbeitende erhielten
im Berichtszeitraum eine
regelmäßige Leistungs-
beurteilung oder eine Beurteilung
ihrer beruflichen Entwicklung

40%

Weiterbildungsbudget

Welche Art von Weiterbildung ein:e Mitarbeiter:in benötigt, entscheidet der Arbeitnehmer in der Regel selbst – meist in Abstimmung mit seinem Team und den daraus resultierenden Kompetenz-/Wissensanforderungen. Dafür hat diese:r ein jährliches Budget zur freien Verfügung, wird von der Arbeit freigestellt und für die Weiterbildungszeit bezahlt.

Außerdem haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich mit der Personalentwicklung hinsichtlich Weiterbildung, Rollenwechsel und Teamwechsel abzustimmen bzw. beraten zu lassen.

Im Einzelfall, beispielsweise bei einer dringlichen und für das Projekt notwendigen Weiterbildung, kann das Budget auch erweitert werden. Dies wird separat dokumentiert und mit dem Management abgesprochen.

Trainings/Workshops

Sprachkurse: AOE bietet subventionierte Sprachkurse (Deutsch & Englisch) in Form von Gruppen- sowie auch Individual-Sprachkurse an. Fachliche Fortbildungen für Teams werden auch innerhalb des Unternehmens angeboten. Dies können extra angefragte individuelle Trainings durch externe Trainer:innen sowie interne Trainings durch unsere AOE Academy (von Kolleg:in zu Kolleg:in) sein.

Wissensaustausch

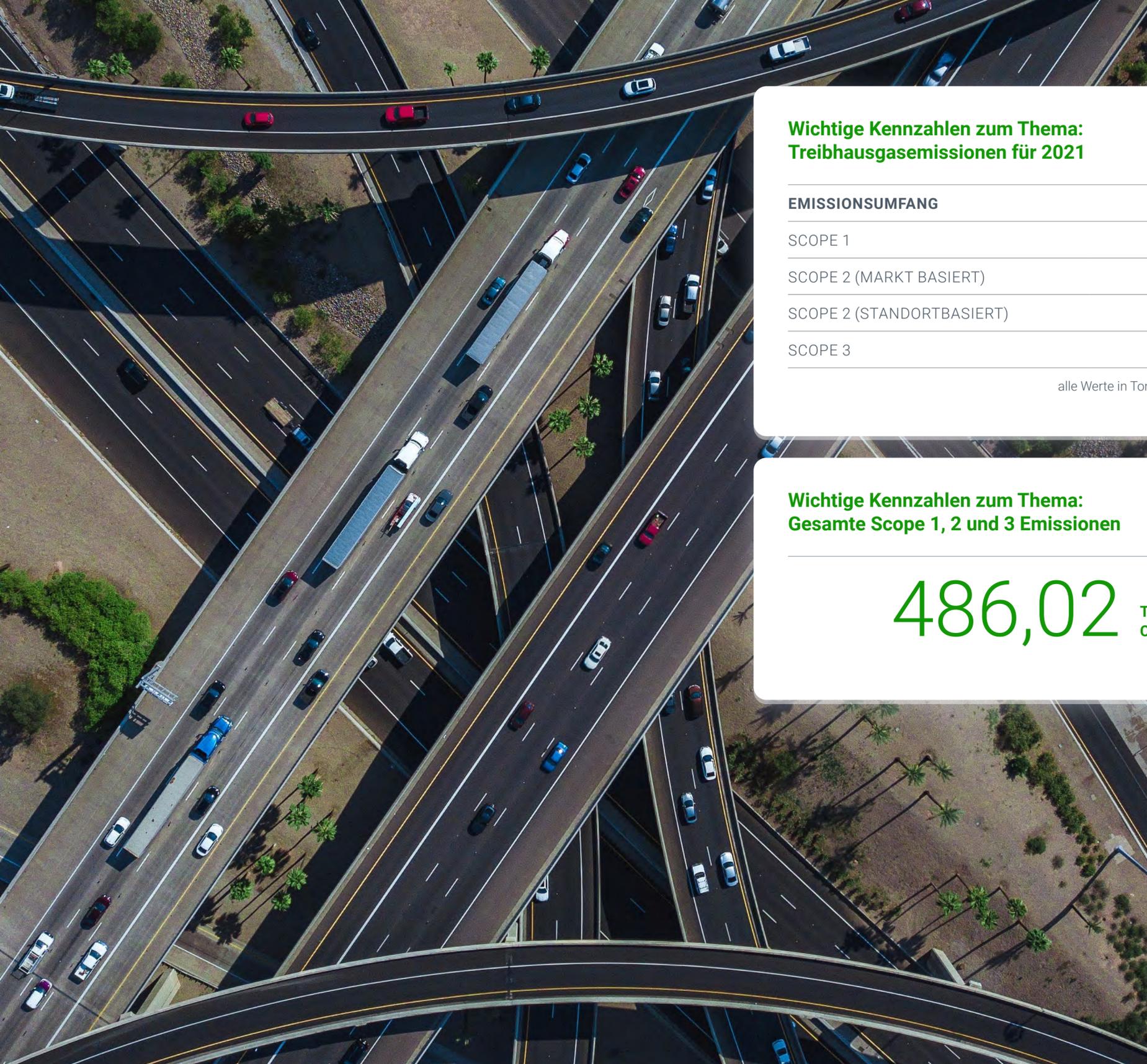
Seitens des Unternehmens wird neben den dedizierten Trainings auch der teamübergreifende Wissensaustausch gefördert. Hierfür wurden Lerngruppen für verschiedene Rollen/ Themen/COPs (Community of Practice) ins Leben gerufen, in denen meist einmal wöchentlich oder alle zwei Wochen für ca. zwei Stunden aktuelle Trends, Erfahrungen etc. ausgetauscht werden.

Aktuelle Lerngruppen: Dev-Ops, Quality Assurance, Architektur, Frontend-Entwicklung, Scrum Master usw. Am Beispiel der Dev-Ops-COP wird zudem eine Art Sprechstunde für alle Kolleg:innen mit Dev-Ops-Themen aus allen Projekten einmal wöchentlich angeboten.

Informeller Wissensaustausch: Seit der Pandemie und dem corona-bedingten Home-Office haben wir die Lightning Session eingeführt: Ein informelles Meeting zur Förderung des teamübergreifenden Austauschs. Hier werden sowohl fachliche (Cybersecurity, Agile Frameworks etc.) als auch private Themen (Wissen um ETF, Imkerei etc.) ausgetauscht.



Umweltindikatoren Emissionen, Energieverbrauch und Methodik



Wichtige Kennzahlen zum Thema: Treibhausgasemissionen für 2021

EMISSIONSUMFANG	2021
SCOPE 1	22,36
SCOPE 2 (MARKT BASIERT)	21,83
SCOPE 2 (STANDORTBASIERTE)	496,39
SCOPE 3	441,83

alle Werte in Tonnen CO₂e

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Gesamte Scope 1, 2 und 3 Emissionen

486,02 TONNEN
CO₂E

Treibhausgasemissionen (THG)

GRI 305

Themenmanagement-Ansatz

Die Messung und Verwaltung unserer Treibhausgasemissionen folgt den methodischen Empfehlungen des Treibhausgasprotokolls. Es werden die im GHG-Protocol festgelegten Standard-Emissionsbereiche angewandt.

Die Beseitigung/Reduzierung unserer THG-Emissionen hat immer Priorität, bevor wir uns an Ausgleichs- oder anderen Maßnahmen zur Emissionsminderung beteiligen.

Die folgenden Maßnahmen wurden ergriffen, um die mit unseren Aktivitäten verbundenen Emissionen zu reduzieren:

Als Software-Dienstleistungsunternehmen ist der Stromverbrauch am Entwicklungs-Standort sowie für den Server-Betrieb und die Dienstreisen und Fahrzeugflotte Ursache für die wesentlichen Emissionen. AOE bezieht am Entwicklungs-Standort Strom aus 100% erneuerbaren Energiequellen. In der Fahrzeugflotte befinden sich auch Elektro-Autos. Eine Policy für Dienstwagen existiert noch nicht.

Ein externer Dienstleister wurde für das Nachhaltigkeitsmanagement beauftragt.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: CO₂e-Kompensation

Durch Atmosfair
erworbene und
zertifizierte
Kompensationen

950 TONNEN
GESAMT

Scope 1-Emissionen sind direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen. Dies sind die direkten Emissionen, die AOE's Betrieb verursacht.

Scope 2-Emissionen umfassen die CO₂-Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme und Kälte. Diese Emissionen entstehen innerhalb der Organisationen unserer Lieferanten.

Scope 3-Emissionen umfassen die indirekten THG-Emissionen aus allen Nicht-Energie-Aktivitäten. Diese Emissionen sind das Ergebnis der Aktivitäten von AOE, stammen aber aus Quellen, die nicht im Besitz von AOE sind oder von AOE kontrolliert werden, wie z. B. Emissionen von unseren anderen Nicht-Energie-Lieferanten.

Für die AOE-Büros im LuisenForum, Wiesbaden, liegen die Verbrauchszahlen (Energie und Wasser) für 2021 noch nicht vor. Für diesen spezifischen Standort wurden die Verbrauchszahlen aus dem Jahr 2020 als Näherungswert für 2021 verwendet. Es wurden keine wesentlichen Änderungen in der Geschäftstätigkeit zwischen 2020 und 2021 festgestellt, die diesen Proxy-Wert wesentlich beeinträchtigen könnten.

Ausführlichere Informationen zur Berechnung der Emissionen finden Sie im Abschnitt „Methodik, Datenqualität und -sicherung“ in diesem Bericht.

Klimawandel Anpassungs- und Abschwächungsansatz

Wir haben uns das Ziel gesetzt, klimaneutral zu werden; eine zeitliche Zielsetzung dafür soll nach Vorliegen des Berichts 2021 erfolgen. Für Kompensationen (insbesondere von Flugreisen) wurde Atmosfair genutzt.

Unser engagierter Nachhaltigkeitsmanager ist für die Koordination unserer Aktivitäten zur Messung und Offenlegung von Treibhausgasemissionen

verantwortlich. Die Entwicklung von Innovationen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen soll von dieser Funktion koordiniert werden und von allen Geschäftsbereichen aktiv vorangetrieben werden.

Bei allen Geschäftsreisen sollen wir, wenn möglich, kohlenstoffarme Verkehrsmittel bevorzugen. Eine Policy dazu befindet sich in der Planung.

Wir prüfen von unseren wichtigsten Zulieferern die Offenlegung Kohlenstoffemissionen.

Emissionsreduzierungen sind zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht Teil einer Leistungsbewertung für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Energie, Abfall und Wasser

GRI 302, 306-5, 303-3

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Energieverbrauch

Alle Quellen

4 953 876,42 MJ

BRENNSTOFFE 251 218

HEIZUNG UND ELEKTRIZITÄT 4 702 657

Die Angaben sind in Megajoule

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Abfallerzeugung und -entsorgung

ENTSORGTE ABFALLARTEN	TONNEN	ENTHÄLT POTENZIELL GEFÄHRLICHE ABFÄLLE
NICHT GEFÄHRLICHE GEMISCHTE ABFÄLLE	1.16	NEIN

Aufzeichnungen, die eine weitere Aufschlüsselung der Abfallarten angeben, sind in den Abfallentsorgungsunterlagen nicht verfügbar.

Themenmanagement-Ansatz: Energie

Der Primärenergiebedarf von AOE wird in erster Linie durch Heizung und Elektrizität gedeckt, ein kleinerer Anteil entfällt auf die Kraftstoffe, die für die Nutzung von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor gekauft werden.

Themenmanagement-Ansatz: Abfall

Als nicht-produzierendes Gewerbe fällt bei uns vergleichsweise wenig Abfall an. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus haben wir ein Abfallmanagement etabliert, welches Vermeidung und Mülltrennung durch ein durchdachtes Abfalltrennsystem zum Ziel hat.

Dafür wurde ein externes Abfallunternehmen für die Abholung und die Verwertung von Verpackungsabfällen beauftragt mit dem Ziel zur Wiederverwertung der recyclebaren Materialien.

Die Menge des Restabfalls wird quartalsweise erfasst.

Das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu Vermeidung und Wiederverwendung (beispielsweise von Büromaterialien) in den Fokus zu stellen wird aktiv vorangetrieben.

Derzeit stellen die Abfallentsorgungsdienste keine detaillierte Aufschlüsselung der Abfallarten und Entsorgungsmethoden zur Verfügung. AOE verfolgt jedoch Methoden, um diese Informationen für künftige Offenlegungen zu erhalten.

Ableitung(en) in die Umwelt

AOE leitet kein gebrauchtes Wasser direkt in die Umwelt ein. Alle Abwässer, die in den AOE Büros anfallen, werden in die örtliche Abwasserinfrastruktur (Kanalisation) geleitet und von den kommunalen Versorgungsbetrieben abgenommen. Dazu gehören alle Abwässer und das Regenwasser, das von den Dächern der Gebäude abgeleitet wird.

AOE leitet keine signifikanten Mengen von Luftschadstoffen ein. AOE stellt im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit keine chemischen Stoffe her oder verarbeitet sie.

Themenmanagement-Ansatz: Wasser

Als Dienstleistungsunternehmen mit Büroflächen in Mietobjekten sehen wir den Wasserverbrauch zwar als einen wichtigen Bestandteil, der Verbrauch macht jedoch aufgrund unserer Struktur bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen keinen wesentlichen Anteil aus. Wir sind im Austausch mit der Gebäudeverwaltung über Fragen des Gebäude- und Wassermanagements.

Die Büroflächen befinden sich in einem mit anderen Nutzenden geteilten Objekt, Änderungen am Wassermanagement liegen außerhalb der Handhabung von AOE. Eine oberflächliche Plausibilitätsprüfung hat keinen Anlass für Forderungen zur Veränderung gegenüber dem Vermieter ergeben.

Wichtige Kennzahlen zum Thema: Wasser

entnommenes und
verbrauchtes Wasser

2,28
MEGALITRE

entnommen von
externen Anbietern/
Versorgungs-
unternehmen

100%

Methodik, Datenqualität und -sicherung

AOE ist sich bewusst, dass die Genauigkeit und Glaubwürdigkeit unserer nachhaltigkeitsbezogenen Daten und der angewandten Methodik für eine transparente Leistungsberichterstattung wichtig sind. Um eine begrenzte externe Sicherheit und eine unabhängige Datenverarbeitung zu erreichen, hat AOE mit einem externen Partner (Spenoki Solutions GmbH) zusammengearbeitet, um Daten in Bezug auf eine Reihe von Nachhaltigkeitsindikatoren und Angaben in diesem Bericht zu sammeln und zu überprüfen. Die Daten stammen aus internen Unternehmensaufzeichnungen und umfassen Informationen aus Finanzaufzeichnungen und Transaktionen.

Die in diesem Bericht verwendeten Indikatoren orientieren sich „with reference“ an der Global Reporting Initiative. Dies ermöglicht die Darstellung ausgewählter Indikatoren in einer Weise, die dem Markt sowohl in Bezug auf die Struktur als auch auf die verwendete Terminologie vertraut ist.

Berechnungen der Treibhausgasemissionen

Für alle Emissionsbereiche wurden bei der Berechnung der Emissionen Methoden angewandt, die im Unternehmensstandard des GHG-Protokolls festgelegt sind.

Scope 1 Emissionen wurden auf der Grundlage des dokumentierten Verbrauches von Brennstoffen nach Masse oder Volumen in der gesamten Organisation berechnet. Dies umfasst Kraftstoffe für den Transport, Heizstoffe und Kraftstoffe, die von AOE gekauft und verbrannt werden.

Scope 2 Emissionen wurden auf der Grundlage der dokumentierten Energielieferungen von Dritten berechnet. Sofern verfügbar, wurden die vom Lieferanten angegebenen Emissionen pro Energieeinheit für die marktbasieren Emissionen verwendet. Die standortbezogenen Emissionen basieren auf den nationalen Emissionsfaktoren auf Netzebene.

Scope 3 Emissionen werden nach zwei Ansätzen berechnet:

- Materiell relevante Aktivitäten: Bei bestimmten Tätigkeiten wie Reisen, Unterbringung und Abfallverarbeitung werden die Emissionen auf der Grundlage dokumentierter Dienstleistungslieferungen berechnet. Faktoren wie die genutzten Verkehrsträger, die zurückgelegten Entfernungen sowie die Masse und Art der Abfallstoffe werden, soweit verfügbar, berücksichtigt.
- Breitere Lieferkette: Für alle anderen Lieferketten-bezogenen Emissionen wird eine ausgabenbasierte Methode verwendet. Bei dieser Methode wird ein wirtschaftliches Input-Output-Modell angewandt, um den wahrscheinlichen Fluss von Dienstleistungen in der breiteren Lieferkette zu bestimmen. Alle verbleibenden Lieferanten und ihre nachgelagerten Lieferanten, die nicht bereits in der obigen Aktivitätsberechnung enthalten sind, werden dann modelliert. Weitere Einzelheiten dazu, wie solche Modelle bei der Berechnung von Scope-3-Emissionen helfen, finden Sie im GHG Protocol in der „Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions“.

Disclaimer

Dieser Bericht wurde von Spenoki Solutions GmbH erstellt.

www.spenoki.de

Spenoki Solutions Ltd.

Marktplatz 20

83607 Holzkirchen

Germany

Phone: +49 (0)8024 9016250

Dieser Bericht wurde auf der Grundlage von Informationen erstellt, die speziell für die Erstellung dieses Dokuments zur Verfügung gestellt wurden, sowie auf der Grundlage früher veröffentlichter oder offengelegter Informationen. Spenoki haftet nicht für irgendwelche falschen oder falsch dargestellten Informationen in diesem Dokument.

Spenoki gibt keine ausdrücklichen oder stillschweigenden Zusicherungen oder Gewährleistungen in Bezug auf die in diesem Bericht enthaltenen Informationen oder Inhalte. Spenoki haftet nicht für Schäden jeglicher Art, die sich aus der Verwendung dieses Berichts oder seines Inhalts ergeben, einschließlich, aber nicht beschränkt auf direkte, indirekte, zufällige, strafende oder Folgeschäden.