

Nachhaltigkeits- bericht



2023



Inhalt



3 Nachhaltigkeitskennzahlen 2023

4 Unsere Werte

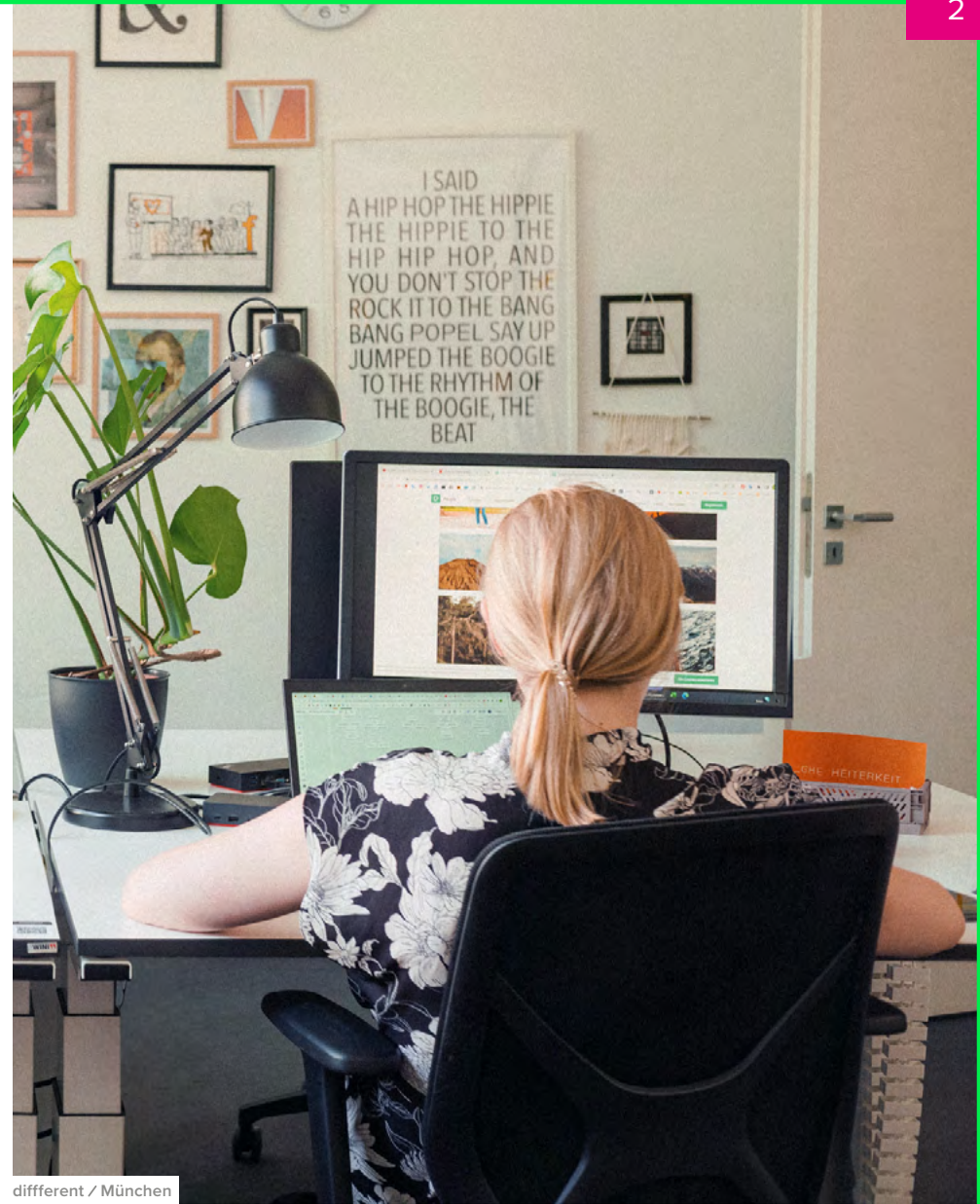
5 Responsibility

10 Togetherness

13 Innovationen

15 Nicht-finanzielle Konzernerklärung

41 Kontakt / Impressum



Nachhaltigkeitskennzahlen

♻️ Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet nicht nur Kostenersparnis, sondern auch die **Schaffung von Werten** und die **langfristige Sicherung des Erfolgs**. ♻️

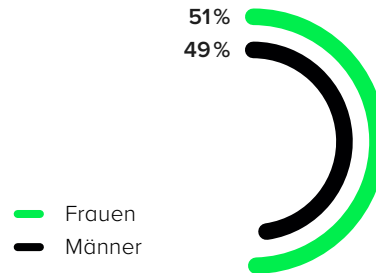
-29% Reduzierung der CO₂-Emissionen in Scope 3



Scope 1+2 pro Mitarbeitenden (in t CO₂e)

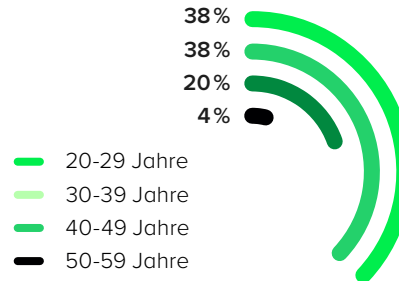
Strom aus erneuerbaren Energien in allen Bürogebäuden

100%



— Frauen
— Männer

Mitarbeitende nach Geschlecht

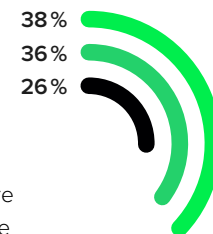


— 20-29 Jahre
— 30-39 Jahre
— 40-49 Jahre
— 50-59 Jahre

Mitarbeitende nach Alter

Frauen in Führungspositionen **35%**

100% Zugang aller Mitarbeitenden zum Employee Assistance Program (EAP)



— Bis 5 Jahre
— 6-10 Jahre
— Länger als 10 Jahre

Beziehungen zu Kunden

Werte für eine nachhaltige Zukunft



Drei Werte, die uns vereinen

Für uns sind Werte ein Kompass.
Sie verbinden uns über Kontinente,
Bereiche und Hierarchien hinweg.

Unsere Werte stehen für den respektvollen Umgang mit-
einander, gegenüber unseren Kunden, der Gesellschaft,
dem Klima und der Umwelt.

Wir übernehmen Verantwortung und leben unsere Werte
Responsibility, Togetherness und Innovation nach innen
und nach außen. Wir möchten Dinge verbessern, mutig
neue Wege gehen, positive Erlebnisse schaffen und
gemeinsam innovative Ideen für morgen vorantreiben.

🌀 Innovationen entstehen
aus **Zuhören, gegenseitiger
Inspiration und Know-how
eines Teams.** 🌀

Frank Ladner (CTO, SYZYGY GROUP)



SYZYGY Performance / Hamburg & München

Responsibility

Unsere Handlungsfelder, Ziele und Tätigkeiten richten wir konsequent auf eine nachhaltige Entwicklung aus. Die vier Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (UN) **Klima, Chancengleichheit, Bildung und nachhaltiges Wirtschaftswachstum sowie menschenwürdige Arbeit** geben uns dabei die Richtung vor.



Wir übernehmen Verantwortung fürs Klima

Digitalisierung und Green IT sind für uns wichtige Hebel für den Klimaschutz. Darum entwickeln wir nachhaltige Lösungen für unsere Kunden und arbeiten kontinuierlich an unserem eigenen klimapositiven Corporate Carbon Footprint (CCF), indem wir CO₂-Emissionen reduzieren und kompensieren.



Wir leben Chancengleichheit

Diversity, Equity und Inklusion (DE&I) sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein, lehnen jede Form von Diskriminierung ab und legen Wert auf ein Arbeitsumfeld, das von Partizipation, Fairness und Vielfalt geprägt ist. Wir fördern flexible und partizipative Arbeitsmodelle.



Bildung ist unsere Säule des Erfolgs

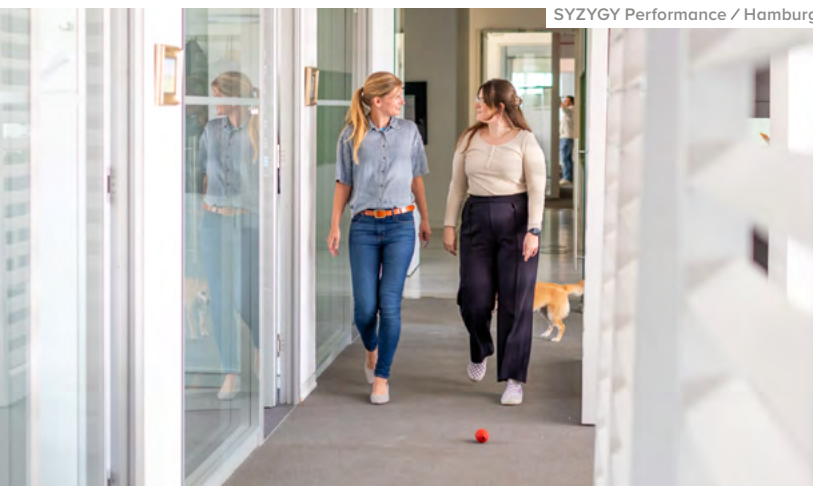
Wir sehen jeden Tag, wie rasant sich die digitale Welt weiterentwickelt. Bildung ist für uns die Basis, diese Veränderungen kreativ, agil und zielführend zu gestalten. Darum unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, fachlich und persönlich zu wachsen, um ihr volles Potenzial zu entfalten.



Wir denken ökonomisch, ökologisch und sozial

Wir tragen als börsennotiertes Unternehmen die Verantwortung für wirtschaftlich nachhaltiges Wachstum. Dies betrifft unsere ökonomischen, ökologischen und auch unsere sozialen Prinzipien – wie die Entwicklung unserer Mitarbeitenden, die Förderung von Diversität und Inklusion bis hin zu den Arbeitsbedingungen.

SYZYG Performance / Hamburg



Schutz von **Klima** und **Umwelt**

Es gehört zu den Grundprinzipien unserer Unternehmenskultur, **verantwortlich mit natürlichen Ressourcen umzugehen.**

Was dies konkret für uns heißt? Wir nutzen Strom aus erneuerbaren Energien für unseren Büros, haben die Nutzungsintervalle elektronischer Geräte verlängert, unterstützen regenerative Landwirtschaft und vieles mehr.

Von New York über London, Bad Homburg bis nach Warschau setzt jede operative Einheit eigene Umweltschutzmaßnahmen um, die alle auf die Nachhaltigkeitsstrategie der SYZYGY GROUP einzahlen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Ziele

Wir berechnen unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) seit Jahren, um entsprechende Vermeidungs- und Reduktionspotenziale abzuleiten, entwickeln daraus Maßnahmen und Initiativen und beraten unsere Kunden zur CO₂-Einsparung im digitalen Ökosystem.



Ars Thanea & SYZYGY / Polen



Reduzierung von Flügen
wo möglich und sinnvoll



Öffentliche Verkehrsmittel
werden so weit wie möglich genutzt



Verringerung der CO₂-Emissionen
durch Maßnahmen jeder Agentur



Lange Nutzungsintervalle
von elektronischen Geräten



Elektrifizierung
der Fahrzeugflotte bis 2025



Wir beraten unsere Kunden wie der **CO₂-Ausstoß digitaler Ökosysteme** reduziert werden kann



Ökostrom
in allen Büros



Nutzung von Fahrrädern oder E-Bikes
wird sehr gefördert

Unsere Aktivitäten für einen verminderten ökologischen Fußabdruck

850

Tonnen CO₂-Emissionen der SYZYGY GROUP für das Jahr 2024

Unser Beitrag zum Klimaschutz

Auch bei uns gibt es Emissionen, die sich nicht vermeiden lassen. Durch regenerative Landwirtschaft wird CO₂ aus der Atmosphäre im Boden gespeichert und gleichzeitig die Biodiversität gefördert.

In dieser Art der Landwirtschaft sehen wir die Zukunft. Wir verfolgen entschlossen unsere Nachhaltigkeitsagenda und kompensieren 850 Tonnen CO₂-Emissionen der SYZYGY GROUP für das Jahr 2024. Damit leisten wir einen weiteren konkreten Beitrag zum Klima- und Umweltschutz.

KLIM / Unsere Partner für Regenerative Landwirtschaft



3,1%



2,8%

Anteil der weltweiten Treibhausgas-Emissionen für Flugreisen und Internetnutzung (in Prozent)

Nachhaltig fürs digitale Ökosystem

Wir sind uns einig: Der CO₂-Fußabdruck in unserer Branche muss bei jeder Maßnahme, jeder Kampagne und jedem Hosting von Anfang reduziert, anstatt nur gemessen werden.

Denn das Internet produziert mit 2,8 Prozent annähernd so viele Treibhausgasemissionen wie der globale Flugverkehr (3,1%). Unsere Produkte sind Teil dieses Digitalen Ökosystems.

Was wir für einen besseren Product Carbon Footprint tun können?

Als Digitalagentur, die End-to-End-Dienstleistungen anbietet, haben wir uns den CO₂-Fußabdruck des Digitalen Ökosystems genauer angesehen. In unserem Standpunkt (#POV) gibt unser Team von Expert:innen Einblicke in verschiedene Bereiche – von Strategie und Geschäftsdesign über Bild- und Videoproduktion, Design, IT und Hosting bis hin zu Marketing und Mediaplanung.

☞ **Unsere Branche trägt eine gemeinsame Verantwortung** für mehr Nachhaltigkeit im digitalen Ökosystem. ☞

Erwin Greiner (CFO, SYZYGY GROUP)

Wir leben und unterstützen Chancengleichheit

Unsere Branche, von der Digitalisierung bis zur Digital Customer Journey, wird durch Innovationen und Dynamik angetrieben – und letztendlich **durch Menschen, die diese vorantreiben wollen.**

Wir sind überzeugt, dass wir durch das Bündeln vieler einzigartiger Talente zu einem gemeinsamen WIR, positive Veränderungen bewirken und eine bessere Zukunft gestalten können. Daher sind Diversity, Equity und Inclusion (DE&I) grundlegende Bausteine unserer Unternehmenskultur.

Wir haben unterschrieben

Wir zeigen Flagge und fördern die Initiative „Charta der Vielfalt“. Dies bedeutet für uns, sich für Frauen in der Digitalbranche stark zu machen, ein Arbeitsumfeld ohne Vorurteile zu haben, in dem alle Mitarbeitenden uneingeschränkte Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.



charta der vielfalt

Women in Digital

Zum internationalen Frauentag am 8. März starteten wir unsere Kampagne „Women in Digital“.

Wie können wir Frauen dazu ermutigen, in die Digitalbranche einzusteigen bzw. zu wechseln? Auf LinkedIn und in unserem Blog ließen wir unsere Kollegen und Kolleginnen sprechen. Wir stellten unterschiedlichste Wege in die Digitalbranche vor und tauschten uns bei internen „Lunchtime Inspiration“-Meetings intensiv darüber aus.

Es ist Zeit für einen Wandel, den wir als international agierendes Unternehmen führend mitgestalten wollen. Technologie braucht nämlich auch sogenannte „Soft Skills“ – kreative Fähigkeiten und Erfahrungen.

IT braucht mehr



☞ Neben einem technischen und wirtschaftlichen Ansatz sind **Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Ideen entscheidend für Innovation und Erfolg.** ☞

Stephen Oelgray
(Head of Delivery, SYZGY Techsolutions)

SYZGY / Frankfurt

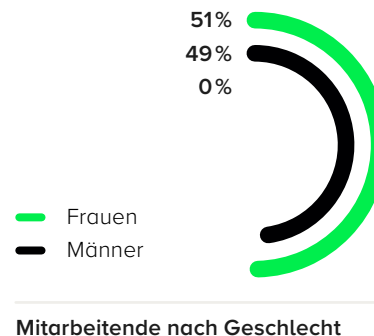


Stereotypen durchbrechen

In Deutschland studieren nur 27 Prozent der Frauen MINT-Fächer, d. h. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. In Polen sind es bereits 47 Prozent. Wir möchten mehr Frauen für die Technologie- und Digitalbranche begeistern, da Technologie integraler Bestandteil des Lebens ist – ganz unabhängig vom Geschlecht.

Stereotyp versus

☞ Sei mit Leidenschaft dabei, denn mit den richtigen Tools kann man alles erreichen – und in der Tech-Branche gibt es viele davon. ☞



Vielfalt ist der Schlüssel

Wir erleben tagtäglich, dass es männliche und weibliche Energie braucht, um eine ausgewogenere und inklusivere Kultur zu schaffen. Erfahrungen und Kompetenz, nicht Geschlecht oder sexuelle Orientierung sind die Faktoren, die uns alle gemeinsam weiter bringen und verbinden.

Kämpfe für Vielfalt

Chancengleichheit für alle

In der digitalen Industrie zu arbeiten, heißt auch Flexibilität. Viele Aufgaben können remote ausgeführt werden – ideal für arbeitende Eltern, die so ihre Arbeits- und Familienverantwortlichkeiten ausbalancieren können. Flexible Arbeitsarrangements ermöglichen es, verschiedenste Lebensambitionen zu erfüllen.

Für mehr Chancen

Neuen Zeitgeist leben

Der Weg in die Digitalbranche kann vielfältig sein und ist oft unorthodox. Wir finden, um Innovation und Fortschritt voranzutreiben braucht es Menschen, die den Mut und den Willen haben, dies zu tun – und ein Umfeld, was dies fördert.

Viele Wege



SYZGY Performance / Hamburg

Togetherness

Die persönliche Entfaltung aller Mitarbeitenden ist uns wichtig. Das macht unsere Teams aus und nur so können sie einzigartige Ideen entwickeln.

Persönliche Weiterbildung soll unsere Talente inspirieren. Sie reflektieren in gemeinsamen Events, tauschen sich fachlich aus, finden sich neu und wachsen. Nur das bringt uns alle zusammen und ist ein elementarer Baustein für unseren unternehmerischen Erfolg.



„Unsere Mitarbeitenden zu fördern und zu inspirieren, gehört für uns zu einer **gesunden Unternehmenskultur**.“

Corinna Carstens (Director People & Culture)

SYZYGY GROUP Self-Growth-Retreat

Mehr über sich selbst lernen, neue Kompetenzen erlangen – dazu organisieren wir zweimal jährlich das SYZYGY GROUP's Self-Growth Retreat.

Das Retreat fußt auf dem Konzept „Total Fitness“: In gemeinsamen Workshops geht es um Selbstreflexion über die eigenen bisherigen (Berufs-) Erfahrungen und das lebenslange Lernen. Wie können wir erfolgreich Ziele setzen und die persönlichen Ziele bis hin zum individuellen Purpose erreichen? Am Ende soll es allen Teilnehmenden helfen, diesen fortlaufenden Prozess künftig bewusster zu steuern und positive Veränderungen herbeizuführen.

Neben den Teambuildingaktivitäten bleibt genügend Freiraum, sich außerhalb des gewohnten Arbeitsumfelds mit den neu gewonnen Kontakten austauschen und mit Kolleg:innen aus verschiedenen Bereichen zu vernetzen.

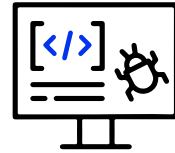


SYZYGY GROUP / Self-Growth-Retreat





SYZGY Techsolutions / Tech Camp 2023



// SYZGY Techsolutions Camp 2023



Tech Camp 2023 – unser Generative-AI-Hackathon

22 Kolleg:innen, zwei Tage und eine Challenge: Entwickelt ein HR-Tool zur Erleichterung unseres Recruiting-Prozesses mit Generativer Künstlicher Intelligenz (Generative KI).

Da dies noch nicht herausfordernd genug für unsere Kolleg:innen der SYZGY Techsolutions war, verschärften sie selbst die Bedingungen: Sie wollten alles mit KI-Unterstützung machen, einen Technologie-Stack verwenden, mit dem sie noch nicht gearbeitet hatten – und noch dazu ihre Rollen von Frontend und Backend auf möglichst allen Ebenen tauschen.

Nach kniffligen Outdoor-Challenges als täglichem Warm-up arbeiteten die Spezialist:innen, die aus verschiedenen Teams und Bereichen kamen, in drei Gruppen an ihren Lösungen. Inspiriert von der lockeren Atmosphäre, dem guten gemeinsamen Essen und dem herrlichen Sommerwetter standen am ersten Nachmittag bereits Konzept, Projektplan, Backlog, Arbeitsaufteilung, Technologie und Repo. Am letzten Abend wurden die Lösungen präsentiert, die alle preisverdächtig waren. Das Camp war unglaublich kreativ und aufschlussreich. Wir freuen uns darauf, Generative KI in immer mehr Bereichen unserer täglichen Arbeit einzusetzen.

Tech Camp 2023

80%

Über alle Teams geschätzt lag der **AI-Anteil an den Lösungen** bei mehr als 80 Prozent.



Der SYZYG Warp Drive

Interne und externe Aus- und Weiterbildungsaktivitäten laufen bei uns als Warp-Antrieb. Neben unseren Warp Workshops und Vorträgen mit fachlichen Deep-Dives, haben auch unsere beiden internen Formate Warp Day und Warp 5 ein Ziel: **Unsere Kolleg:innen zu fördern und uns als Agentur weiterzuentwickeln.**



SYZYG Frankfurt / Warp Day

Warp Day für ein perfektes Onboarding

Als Welcome@SYZYG stellen wir allen neuen Mitarbeiter:innen das Arbeiten bei uns in all seinen Facetten vor: Dazu gehören die verschiedenen Practices, die vier Produktbereiche, unsere wichtigsten Prozesse und Frameworks sowie das Corporate Design. Der Tag endet im gemeinsamen Miteinander mit Essen, Getränken – und einer persönlichen Kurzvorstellung der neuen Kolleg:innen.



SYZYG Frankfurt / Warp 5

Warp 5 als Inspiration

Unsere Mitarbeiter:innen sind divers. Und deshalb gibt es viele unterschiedliche Themen, mit denen sie sich auseinandersetzen – und die für andere Kolleg:innen interessant sind. Also starten wir alle fünf Wochen den Warp 5: Fünf Menschen stellen in fünf Minuten Spannendes aus ihren Bereichen – von AI bis hin zu unseren Tools – vor. Das macht Spaß, verbindet, bringt neue Einblicke und vor allem wird das Präsentieren geübt.



Ars Thanea & SYZYG / Polen

Unser Mentoring-Programm für gelebte Empathie

Zu verstehen, wie sich eine andere Person fühlt, machten Paulina Grabowska und Paweł Piotrkowski aus Warschau zum Thema ihres zweiteiligen Kommunikationsworkshops.

Der erste Teil, an dem 48 Kolleg:innen der **SYZYG Warschau** und **Ars Thanea** teilnahmen, konzentrierte sich auf die Prinzipien der **gewaltfreien Kommunikation**, angelehnt an Marshall Rosenberg

(#NVC). Es ging um Empathie und aktives Zuhören – in unseren Augen wichtige Eigenschaften, um vertrauensvolle und authentische Beziehungen zwischen Kolleg:innen und zu Kunden aufbauen zu können.

Im zweiten Workshop-Segment vertieften wir dann das Verständnis und den Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz. Die 18 Kolleg:innen, die bisher teilnahmen, nahmen viele interessante Ansätze für ihren Arbeitsalltag mit u. a. auch zum Geben und Annehmen von konstruktivem Feedback für das produktive Miteinander. 2024 wird das Programm fortgesetzt.

Innovationen



Die Generative Künstliche Intelligenz (GenAI) leitet für uns eine neue Ära in der Digitalisierungs- und Marketingbranche ein. **Mithilfe künstlicher Intelligenz treiben wir Innovationen beim technologischen Fortschritt weiter voran.**

Wir nutzen Generative KI zur Steigerung der Produktivität, Qualität und für bessere Digital Experiences: Wir automatisieren für unsere Kunden Routinen und machen komplexe Aufgaben überhaupt erst einer maschinellen Be- und Verarbeitung zugänglich. GenAI ist von der Zielgruppenanalyse, über das Targeting, Datenmonitoring oder die Marketing-Automatisierung bis hin zur Softwareentwicklung im Einsatz.

GenKI braucht klare Regeln

Wir als Unternehmen müssen aber auch Verantwortung für den Umgang mit der kreativen Technologie übernehmen. Daher haben wir eine Haltung und Richtlinien für die Nutzung und die Entwicklung von Produkten mit Generativer KI aufgestellt. Grundsätzlich soll Generative KI neue Leistungen ermöglichen und bestehende optimieren. Sie muss allerdings von Menschen kontrolliert, transparent und zielgerichtet eingesetzt und die generierten Ergebnisse immer aufs Neue objektiv bewertet werden. Dabei lernen auch wir kontinuierlich dazu.



☞ Der Chatbot ChatGPT ist nur ein Beispiel dafür, **wie schnell sich KI weiterentwickelt** und Einzug in immer mehr Wertschöpfungsketten hält. ☞



Marc Zollingkoffer (Director Software Engineering, SYZYG Techsolutions)



Was ist Generative KI?

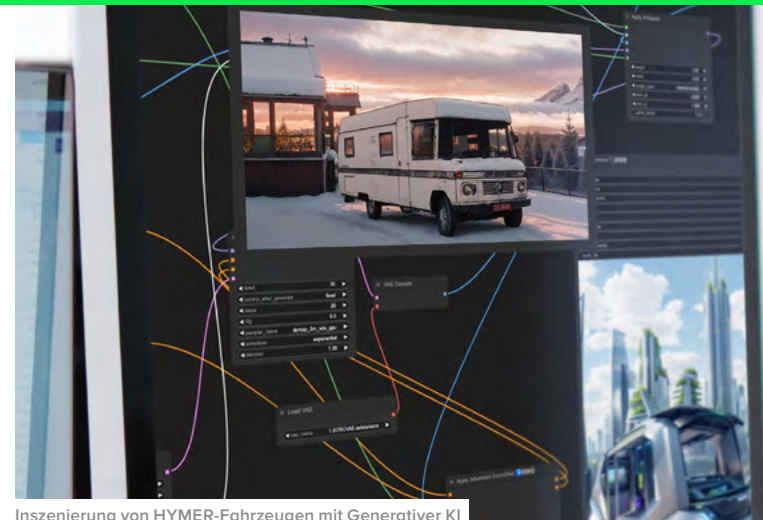
Generative KI ist ein Teilbereich der KI, der sich auf die Erstellung neuer Inhalte konzentriert. Sie wird als „generativ“ bezeichnet, weil sie Ausgaben wie Text, Bilder, Musik oder sogar Videos generiert, die völlig neu sind und den Stil und das Aussehen der von Menschen erstellten Inhalte nachahmen können.

- ❶ Generative KI **macht unsere Arbeit besser.**
- ❷ Generative KI braucht **menschliche Supervision.**
- ❸ Wir nutzen Generative KI **professionell.**
- ❹ Wir nutzen Generative KI **transparent.**
- ❺ Wir beurteilen Generative KI **objektiv.**
- ❻ Wir **lernen fortlaufend** dazu.

Grundsätze der SYZYGY GROUP zur Generativen KI

🔗 **Wir verstehen Generative KI als Basistechnologie**, die in allen Bereichen unserer Arbeit eine Rolle spielt – jetzt und auch zukünftig! 🌀

Frank Ladner (CTO, SYZYGY GROUP)



Insenierung von HYMER-Fahrzeugen mit Generativer KI

Neue Chancen für unsere Kunden

Generative KI ist auf dem Weg, ein mächtiges Werkzeug mit scheinbar unbegrenzten Einsatzmöglichkeiten zu werden. Wir stehen am Anfang einer hochdynamischen Entwicklung, in der wir mehr Chancen als Risiken sehen.

Die Steigerung von Qualität und Produktivität erhöht unsere Effizienz und entlastet bei Personalengpässen. Die neuen Möglichkeiten, digitale Erlebnisse zu gestalten, führen zu neuen und erweiterten Angeboten der SYZYGY GROUP.

So nutzen wir zum Beispiel Generative KI, um für unseren Kunden Hymer das Unmögliche möglich zu machen. Statt eines realen Fotoshootings erwecken wir mit dieser Technologie Old-timer-Modelle zum Leben, die es eigentlich gar nicht mehr gibt.

11. Nichtfinanzielle Konzernklärung nach § 315c HGB*

11.1 Strategie und Management

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für die SYZYGY GROUP ein wesentliches Grundprinzip der Unternehmensführung sowie Eckpfeiler der Strategie zur kontinuierlichen Steigerung des Unternehmenswertes und zur verantwortungsvollen Zukunftsgestaltung. Die Leistungen der SYZYGY GROUP sollen nicht nur für Kunden, Mitarbeitende und Stakeholder von Nutzen sein, sondern auch eine positive gesellschaftliche und ökologische Wirkung entfalten. Sie ist davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit entscheidend für einen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist.

In dieser nichtfinanziellen Erklärung (NFE) berichtet die SYZYGY GROUP entsprechend den gesetzlichen Vorgaben nach § 289 c-e HGB und §315c HGB sowie Artikel 8 der Taxonomieverordnung über die Entwicklung und Fortschritte der Nachhaltigkeitshandlungsfelder der SYZYGY GROUP im Geschäftsjahr 2023. Diese NFE orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, die zugleich Maßstab für die Beurteilung der Relevanz der Maßnahmen sind. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde vom Aufsichtsrat der Syzygy AG gemäß § 171 Abs. 1 AktG geprüft und gebilligt.

Nachhaltigkeitsmanagement

Im Vorstand der Syzygy AG ist der Chief Financial Officer (CFO) Erwin Greiner für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich. Gemeinsam mit dem Vorstand und dem Nachhaltigkeitsteam legt er die Strategie fest. Der Bereich Finance überwacht die Ergebnisse und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Mitarbeitende und Soziales anhand von Kennzahlen, die quartalsweise innerhalb der SYZYGY GROUP und der WPP Group erhoben werden, und steht den Tochtergesellschaften in allen Nachhaltigkeitsfragen zur Verfügung.

Darüber hinaus ist hier auch der Verantwortungsbereich Compliance, Informationssicherheit und Datenschutz angesiedelt.

Vorstand und Aufsichtsrat prüfen die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements, die in der nichtfinanziellen Berichterstattung veröffentlicht werden.

Kennzahlenerfassung

Die relevanten Daten in allen Handlungsfeldern werden quartalsweise erhoben und verifiziert, um die Vollständigkeit und Richtigkeit der Daten zu gewährleisten. In diesem Rahmen erhebt die SYZYGY GROUP gruppenweit speziell definierte Daten und liefert diese an die WPP-Gruppe. Die Umweltkennzahlen wurden von ClimatePartner erfasst und ausgewertet. Darüber hinaus erfüllt die SYZYGY GROUP die Anforderungen des Kapitalmarktes.

Die GROUP verweist gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB zu einzelnen Aspekten auf die an anderer Stelle des Konzernlageberichts enthaltenen nichtfinanziellen Informationen.

Geschäftsmodell

Das Geschäftsmodell der SYZYGY GROUP im Sinne des § 315c Abs. 1 in Verbindung mit § 289c Abs. 1 HGB ist in diesem Konzernlagebericht im Abschnitt 2 beschrieben.

Die SYZYGY GROUP ist davon überzeugt, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte in Einklang gebracht werden müssen, um nachhaltig zu sein. Das Ziel ist es, auf allen Stufen der Wertschöpfungskette einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Nichtfinanzielle Risiken

Ein verbindendes Werteverständnis und einheitliche ethische Standards bei Kunden, Mitarbeitenden, Zuliefernden, Management und Investor:innen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Energie und natürlichen Ressourcen schützen die Reputation der SYZYGY GROUP.

Dadurch werden Kosten sowie finanzielle, rechtliche und operative Risiken reduziert. Das Image der SYZYGY GROUP wird zudem durch die Unterstützung gemeinnütziger Zwecke positiv beeinflusst. Ein funktionierendes Risiko- und Chancenmanagementsystem ist daher ein wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung.

* ungeprüft

Die Identifikation und Bewertung potenzieller nichtfinanzieller Risiken erfolgt auf Konzernebene im Rahmen des bestehenden Risikomanagements. Mögliche Nachhaltigkeitsrisiken werden quartalsweise durch das Controlling identifiziert und bei Bedarf ergänzt.

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit, den Beziehungen zu Kunden und den Dienstleistungen identifiziert, die voraussichtlich negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte oder die Geschäftstätigkeit der SYZYGY GROUP haben oder haben werden. Über unsere Chancen und Risiken berichten wir in Abschnitt 5 dieses Konzernlageberichts.

Wesentlichkeit

Nachhaltigkeitsaspekte haben eine hohe Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit. Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen werden diese hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Unternehmen, für Umwelt und Gesellschaft, aber auch für unsere Stakeholder bewertet. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist ein zunehmender Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte zu beobachten. Darüber hinaus nehmen die Themen Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und Diversität sowie Compliance einen hohen Stellenwert bei der Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ein.

Wesentlichkeitsanalyse

Ziel der nichtfinanziellen Konzernklärung ist die transparente Kommunikation der wesentlichen und relevanten nichtfinanziellen Aspekte gegenüber unseren Stakeholdern.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsaspekten haben sich 2023 keine Änderungen ergeben. Aufgrund der neuen regulatorischen Anforderung, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), wird die SYZYGY GROUP für 2024 eine Erneuerung der Wesentlichkeitsanalyse vornehmen.

Im Berichtsjahr 2023 beschränken sich die wesentlichen Themen auf die Wesentlichkeitsdefinition des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) in Verbindung mit den §§ 289b bis 289e HGB. Diese sind relevant für den Geschäftsprozess und das Geschäftsergebnis sowie für die Geschäftstätigkeit mit Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte.

- **Umweltbelange**
 - Elektrifizierung des Fuhrparks
 - Nutzung regenerativer Energiequellen
 - Anfahrt der Mitarbeitenden und Homeoffice-Nutzung
 - Nutzungsdauer von elektronischen Geräten
 - Geschäftsreisen
- **Belange der Mitarbeitenden**
 - Diversität und Inklusion
 - Arbeitsbedingungen

- Entwicklung der Mitarbeitenden
- Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz
- **Sozialbelange**
 - Beziehungen zu Kunden
 - Gesellschaftliches Engagement
- **Unternehmensführung / Compliance**
 - Menschenrechte
 - Informationssicherheit und Datenschutz
 - Bekämpfung von Korruption und Bestechung
 - Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Nachhaltigkeitsziele

Responsibility, Togetherness und Innovation sind die drei Unternehmenswerte, die die SYZYGY GROUP auszeichnen, die Mitarbeitenden zusammenhalten, die tägliche Arbeit prägen und als Kompass für Entscheidungen und Handlungen dienen.

Die SYZYGY GROUP übernimmt Verantwortung, indem sie die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und Entscheidungen auf verschiedene Aspekte ihres Umfelds wie Mitarbeitende, Kunden, Liefernde, die Gesellschaft und die Umwelt in den Fokus nimmt. Dabei legt die Gruppe besonderen Wert darauf, ethische Standards einzuhalten, Gesetze und Vorschriften zu befolgen sowie sich aktiv für die Gesellschaft und die Umwelt zu engagieren. Langfristige Ziele und die Auswirkungen von Entscheidungen auf die Zukunft werden sorgfältig berücksichtigt und transparent kommuniziert.

Die SYZYGY GROUP verpflichtet sich zudem dazu, Umweltstandards einzuhalten und sich für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen.

Die SYZYGY GROUP richtet ihre Handlungsfelder, Ziele und Tätigkeiten auf eine nachhaltige Entwicklung aus, die aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet wurden.

Richtungsgeber sind dabei vier der Sustainable Development Goals (SDGs). Die aktuellen globalen Ziele der Vereinten Nationen (UN) für eine nachhaltige Entwicklung:

- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

Für mehr Bildung

Innovative Technologien und veränderte Nutzer:innenverhalten erfordern die Weiterentwicklung interner Kompetenzen. Umso wichtiger ist es, dass die Mitarbeitenden dabei unterstützt werden, sich ständig weiterzubilden – fachlich, aber auch persönlich. Der Zugang zu inklusiver Bildung für alle Kolleg:innen ist ein wichtiger Baustein, damit sie ihr Potenzial voll entfalten und von Gleichberechtigung und Chancengleichheit profitieren können. Darüber hinaus ist die Motivation der SYZYGY GROUP die Möglichkeit, durch Wissen und Fähigkeiten einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Für mehr Chancengleichheit

Chancengleichheit ist ein grundlegendes Menschenrecht und eine notwendige Basis für eine friedliche und nachhaltige Welt. Diversity, Equity und Inklusion (DE&I) sind Schlüsselkomponenten der Unternehmensphilosophie.

Die SYZYGY GROUP engagiert sich aktiv für die Förderung von Chancengleichheit. Die Gruppe strebt ein integratives und flexibles Arbeitsumfeld an, das es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihr volles Potenzial zu entfalten. Konkrete Maßnahmen, wie die Beseitigung von Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern und die Auswahl der am besten geeigneten Kandidat:innen unabhängig von deren Geschlecht, werden umgesetzt, um die Chancengleichheit zu stärken.

Für ein besseres Klima

Die SYZYGY GROUP setzt sich aktiv für ein positives Klima ein.

Digitalisierung und Green IT werden von der Gruppe als bedeutende Treiber für eine umweltfreundlichere Unternehmens- und Gesellschaftslandschaft betrachtet. Vor diesem Hintergrund ist die SYZYGY GROUP bestrebt, ihre eigenen Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren und auszugleichen und gleichzeitig digitale Systeme zu entwickeln, die einen positiven Beitrag zum Klima leisten.

Für inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum

Als börsennotiertes Unternehmen trägt die SYZYGY GROUP die Verantwortung für ein wirtschaftlich nachhaltiges Wachstum als auch wettbewerbsfähige Geschäftsfähigkeit. Dies beinhaltet die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Entwicklung der Mitarbeitenden sowie die Förderung von Diversität und Inklusion.

11.2 Umweltbelange

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein wichtiges Ziel, wenn auch für einen Dienstleister im Vergleich zu produzierenden Unternehmen von untergeordneter Bedeutung.

Klimastrategie

Die Folgen des Klimawandels erstrecken sich weit über unsere Welt und beeinflussen sowohl die Wirtschaft als auch den Alltag jedes Individuums. Um eine klimafreundlichere Gesellschaft und Wirtschaft zu erreichen, sind Digitalisierung und Green IT bedeutende Faktoren.

Die SYZYGY GROUP leistet ihren Beitrag, indem sie ihre Emissionen ermittelt, Vermeidungs- und Reduktionspotenziale identifiziert, Reduktionsziele festlegt sowie entsprechende Maßnahmen und Initiativen entwickelt und fördert. Zudem setzt jede operative Einheit eigenständig Umweltschutzmaßnahmen um, um die gruppenweiten Ziele zu unterstützen und die Gruppe zu einem klimafreundlichen Konzern zu machen und einen effizienten Umgang mit Ressourcen zu gewährleisten.

Transparenz zu Treibhausemissionen

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) der Syzygy AG wird in Zusammenarbeit mit ClimatePartner seit 2021 berechnet. Dabei werden die CO₂-Emissionen der einzelnen Standorte und Tochtergesellschaften in Bad Homburg, Berlin, Frankfurt, Hamburg, London, München, New York und Warschau zusammengefasst.

Die Berechnung des CCF erfolgte nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol) und berücksichtigt dabei Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionsquellen. Die Erfassung und Berichterstattung von Scope 3-Emissionen im GHG-Protokoll ist optional, aber zugleich ein wichtiger Schritt hin zu mehr Transparenz und Verantwortung.

Dies hilft der SYZYGY GROUP, ihr Bewusstsein für Umwelt- und Klimafragen zu stärken, indem sie den ökologischen Fußabdruck ihrer Aktivitäten umfassend erfasst und analysiert.

Gesamtergebnis der Emissionsberechnung für die Geschäftsaktivitäten

Die SYZYGY GROUP hat Maßnahmen ergriffen, um die CO₂-Emissionen zu senken, und somit ihren ökologischen Fußabdruck (CCF) zu verringern. Im Jahr 2023 wurden die gesamten CO₂-Emissionen um 25 Prozent auf 753,43 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 1.003 Tonnen CO₂) reduziert. Bezogen auf die Mitarbeitenden betragen sie 1,23 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 1,74 Tonnen CO₂) und konnten gegenüber dem Vorjahr um 29 Prozent gesenkt werden.

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emissionen in Tonnen pro Mitarbeitenden – gesamt*	1,23	1,74	-29%
Abs. CO ₂ -Emissionen in Tonnen – gesamt*	735,42	1.003,27	-25%

* GHG-Protokoll

Die CO₂-Emissionen pro Mitarbeitenden basieren auf der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten von 616 im Berichtsjahr bzw. 577 im Vorjahr.

Durch die Ermittlung des CCF wurden Vermeidungs- und Reduktionspotenziale aufgezeigt, die in Reduktionsziele münden. Um diese Ziele zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen und Initiativen entwickelt. Die Zielerreichung im Berichtsjahr ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Größte Einsparpotenziale von Emissionen	Reduktionsziele (Maßnahmen & Initiativen)	Zielerreichung gegenüber Vorjahr
Scope 1		
Unternehmenseigener Fuhrpark (Firmenfahrzeuge)	Reduzierung der Emissionen durch Elektrifizierung der Fahrzeugflotte bis 2025 (Klimaneutralität in Scope 1)	Reduktion der direkten Emissionen des Firmenfuhrparks: <ul style="list-style-type: none"> • gesamt: -15 Prozent • pro Mitarbeitenden: -13 Prozent • 52 Prozent der Firmenfahrzeuge sind Elektro- oder Hybridfahrzeuge • 24 Prozent davon sind reine Elektrofahrzeuge
Scope 2		
Zugekaufte Energie wie Strom und Heizung (Energiebedarf von Gebäuden)	Nutzung erneuerbarer Energien (seit 2021 Klimaneutralität in Scope 2) Reduktion der Gebäudeemissionen durch Förderung von nachhaltigen Verhaltensweisen in den täglichen Aktivitäten der Mitarbeitenden	Reduktion CO ₂ -Emissionen der eingekauften Wärme und Strom für den Eigenbedarf: <ul style="list-style-type: none"> • gesamt: +4 Prozent • pro Mitarbeitenden: 0 Prozent • 100 Prozent Treibhausgasneutralität bei den Strom-CO₂-Emissionen an allen Standorten
Scope 1 + 2		
		Reduktion der unternehmensweiten Scope-1- und Scope-2-Emissionen: <ul style="list-style-type: none"> • gesamt: -4 Prozent • pro Mitarbeitenden: -11 Prozent

Größte Einsparpotenziale von Emissionen	Reduktionsziele (Maßnahmen & Initiativen)	Zielerreichung gegenüber Vorjahr
Scope 3		
Anfahrt Mitarbeitende	Reduktion der CO ₂ -Emissionen beim Arbeitsweg durch Förderung der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad oder E-Bike sowie der Homeoffice-Tätigkeit	Reduktion der CO ₂ -Emissionen bei der Anfahrt der Mitarbeitenden und Home-Office: <ul style="list-style-type: none"> gesamt: -22 Prozent pro Mitarbeitenden: -26 Prozent
Eingekaufte elektronische Geräte	Reduktion von CO ₂ -Emissionen durch längere Nutzungsintervalle von elektronischen Geräten	Reduktion der CO ₂ -Emissionen von eingekauften elektronischen Geräten durch längere Nutzungsdauer: <ul style="list-style-type: none"> gesamt: -56 Prozent pro Mitarbeitenden: -67 Prozent
Geschäftsreisen	Reduktion von CO ₂ -Emissionen <ul style="list-style-type: none"> bei Geschäftsreisen durch verstärkte Nutzung der Bahn und Videokonferenzen der Flugmeilen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 50 Prozent 	Reduktion der CO ₂ -Emissionen von Geschäftsreisen gesamt: <ul style="list-style-type: none"> gesamt: -27 Prozent pro Mitarbeitenden: -33 Prozent Flugmeilen: <ul style="list-style-type: none"> gesamt: -24 Prozent pro Mitarbeitenden: -29 Prozent
Produkte und Dienstleistungen	Beratung der Kunden zur Reduzierung des CO ₂ -Ausstoßes im digitalen Ökosystem bei Projekten und Kampagnen	Durchführung einer umfassenden Portfolioanalyse, zur Reduktion von CO ₂ -Emissionen im Digitalen Ökosystem. Veröffentlichung eines Whitepapers mit konkreten nachhaltigen Maßnahmen, um klimafreundliche Produkte und Dienstleistungen für Kunden anzubieten.

Reduzierung der Scope 1 Emissionen

Firmenfahrzeuge

Die SYZYGY GROUP unterstützt eine umweltfreundliche Zukunft, indem sie ihre Firmenfahrzeuge auf Elektro- und Hybridmodelle umstellt. Dieser Schritt wird dazu beitragen, die Emissionen weiter zu reduzieren. Das Ziel ist es, bis 2025 ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge als Firmenwagen einzusetzen. Derzeit sind bereits 52 Prozent der Fahrzeuge Elektro- oder Hybridfahrzeuge, wobei 24 Prozent davon reine Elektrofahrzeuge sind. Diese Maßnahme trägt nicht nur zur Nachhaltigkeit bei, sondern zeigt auch das Engagement der SYZYGY GROUP für eine umweltbewusste Mobilität.

Im Jahr 2023 betragen die Scope-1-Emissionen 42,02 Tonnen CO₂. Diese Emissionen sind ausschließlich auf die Fahrzeugflotte zurückzuführen, die durch die Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge um weitere 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduziert wurde.

Direkte klimarelevante Emissionen (Scope 1)*

In Scope 1 sind alle Emissionen enthalten, die direkt durch die Firmenfahrzeuge verursacht werden.

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emission (Scope 1) in t CO ₂ e – marketbased	42,02	49,35	-15%

* GHG-Protokoll

Reduzierung der Scope 2 Emissionen

Wärme und Strom

Im Jahr 2023 betragen die CO₂-Emissionen für eingekaufte Wärme 113,78 Tonnen. Pro Mitarbeitenden hat sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderung ergeben.

Der Hauptsitz der SYZYGY GROUP in Bad Homburg v.d.H. trägt zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen bei, indem er dem GreenBuilding-Standard und dem internationalen LEED-Standard in Gold entspricht und hohe ökologische Standards erfüllt. Obwohl die SYZYGY GROUP nicht direkt Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude ihrer Tochtergesellschaften ergreifen kann, da sie nicht die Eigentümerin dieser Gebäude ist, beachtet sie dennoch, durch ihre Initiativen und festgelegten Ziele nachhaltige Praktiken innerhalb des Unternehmens zu fördern und zu integrieren.

Seit 2021 bezieht die SYZYGY GROUP an all ihren Standorten in Deutschland Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen, nachdem sie Ökostromlieferverträge abgeschlossen hat. Dieser Schritt unterstreicht das Engagement des Unternehmens für eine nachhaltige und umweltfreundliche Energieversorgung. Darüber hinaus ist die Gruppe dank der über die WPP-Gruppe bezogenen Renewable Energy Certificates (RECs) auch an allen internationalen Standorten treibhausgasneutral bei den Strom-CO₂-Emissionen (in Scope 2).

Indirekte klimarelevante Emissionen (Scope 2)*

Scope 2 erfasst Emissionen, die durch zugekaufte Energie wie Strom und Fernwärme entstehen.

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emission (Scope 2) in t CO ₂ e, Grüner Strom, Strom aus erneuerbaren Quellen – marketbased	0	0	0%
CO ₂ -Emission (Scope 2) in t CO ₂ e – Wärme	113,78	109,40	+4%
CO ₂ -Emission (Scope 2) in t CO ₂ e – eingekaufter Strom für Eigenbedarf (Fuhrpark)	0	3,35	-100%

* GHG-Protokoll

Energieverbrauch (in kWh)	2023	2022	Veränd.
Heizung	596.264	565.111	6%
Strom	666.765	669.141	0%

Reduzierung von direkten und indirekten klimarelevanten Emissionen (Scope 1 und Scope 2)*

Im Jahr 2023 betragen die CO₂-Emissionen pro Kopf (Scope 1 und 2) 0,25 Tonnen CO₂, eine Reduktion um 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (0,28 t CO₂).

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) in t CO ₂ e pro Kopf, gesamt*	0,25	0,28	-11%
Abs. CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) in t CO ₂ e, gesamt*	155,80	162,10	-4%

* GHG-Protokoll

Reduzierung der Scope 3 Emissionen

In den kommenden Jahren werden insbesondere die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) entscheidend für die Reduktion der Gesamtemissionen des Unternehmens sein. Dazu gehören auch die CO₂-Emissionen, die durch eingekaufte Geräte, Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeitenden entstehen.

Die Lieferkette der SYZYGY GROUP verursacht 79 Prozent (Vorjahr: 84 Prozent) der Gesamtemissionen in Scope 3 mit 598 Tonnen CO₂-Emissionen (pro Mitarbeitenden: 0,97 t CO₂). Dies entspricht einer Reduktion von 29 Prozent. Ziel ist es, diese Emissionen durch Maßnahmen und Initiativen in den Bereichen Pendlerverkehr und Home-Office der Mitarbeitenden, Nutzung elektronischer Geräte sowie Geschäftsreisen zu reduzieren.

Die Datenerfassung der Scope-3-Emissionen ist besonders anspruchsvoll, da sie sich der direkten Kontrolle der SYZYGY GROUP entziehen. Sie setzt sich jedoch aktiv für die Verbesserung der Datenerfassung und -qualität ein.

Eingekaufte elektronische Geräte

Die SYZYGY GROUP hat sich für eine längere Nutzungsdauer von ca. 4 Jahren bei elektronischen Geräten entschieden, um den Energie- und Ressourcenverbrauch und damit die Gesamtemissionen zu minimieren. Sie werden in der CO₂-Bilanz nur im Jahr der Anschaffung berücksichtigt. Das bedeutet, dass jedes Jahr, in dem die Geräte wiederverwendet werden, die Menge der Emissionen, die von den Geräten erzeugt werden, nicht in die Bilanz aufgenommen wird. Im Jahr 2023 verursachten die eingekauften elektronischen Geräte CO₂-Emissionen von 68 Tonnen (pro Mitarbeitenden: 0,1 t CO₂). Damit konnten die CO₂-Emissionen um 56 Prozent reduziert werden.

Geschäftsreisen

Die SYZYGY GROUP ist bestrebt, die Umweltbelastung durch Geschäftsreisen (insgesamt: 106 t CO₂ bzw. 0,17 t CO₂ pro Mitarbeitenden) wie Flugreisen und Hotelübernachtungen zu reduzieren. Das Unternehmen fördert die Nutzung von Bahn und Videokonferenzen zur Minimierung der Umweltbelastung, was auch in einer für alle Mitarbeitenden verbindlichen Reiserichtlinie verankert ist.

Die SYZYGY GROUP hat sich verpflichtet, ihre Flugreisen auf ein Minimum zu beschränken und nur dann zu nutzen, wenn es geschäftlich notwendig ist oder die Reisezeit dadurch erheblich verkürzt wird. Im Jahr 2023 betragen die Emissionen aus Flugreisen 65,7 t CO₂, was einer Pro-Kopf-Emission von 0,1 t CO₂ entspricht (Reduktion gegenüber Vorjahr: insgesamt 42 Prozent bzw. 50 Prozent pro Mitarbeitenden).

Pendelverkehr Mitarbeitende

Die Reduzierung der CO₂-Emissionen durch die Mobilität der Mitarbeitenden erfolgt durch die Förderung des öffentlichen Verkehrs. Die SYZYGY GROUP unterstützt dies durch finanzielle Zuschüsse für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und fördert eine Kultur der Nachhaltigkeit, indem sie Anreize für den Umstieg auf alternative Verkehrsmittel wie Fahrräder oder Elektrofahrräder schafft. Ein weiterer Ansatz ist die Förderung flexibler Arbeitsmodelle wie Home-Office und andere Regelungen, die die Notwendigkeit des Pendelns reduzieren.

Auf Basis einer jährlichen Mitarbeiterbefragung werden die CO₂-Emissionen des Arbeitsweges der Mitarbeitenden ermittelt, die im Berichtsjahr um 22 Prozent reduziert werden konnten. Diese belaufen sich auf insgesamt 331 Tonnen CO₂-Emissionen (pro Mitarbeitenden: 0,5 t CO₂). Als Datengrundlage dienen das benutzte Verkehrsmittel, die zurückgelegte Distanz, die Anzahl Monate im zu bilanzierenden Jahr, die durchschnittliche Anzahl Arbeitstage pro Woche sowie der Home-Office-Anteil.

Indirekte klimarelevante Emissionen (Scope 3)*

Scope 3 umfasst Emissionen wie Pendelverkehr der Mitarbeitenden, Geschäftsreisen, Einkauf von IT-Equipment, externe Rechenzentren oder Büropapier. Zu den Emissionen aus Geschäftsreisen werden Emissionen aus Flugreisen, Bahnreisen oder Hotelaufenthalten zugeordnet.

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), aus Pendelverkehr der Mitarbeitenden in t CO ₂ e	330,99	422,88	-22%
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen in t CO ₂ e	69,06	157,67	-56%

CO ₂ (in Tonnen)	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), aus Brennstoff- und energiebezogenen Emissionen in t CO ₂ e	82,86	107,65	-23%
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), aus Geschäftsreisen in t CO ₂ e	106,92	145,62	-27%

* GHG-Protokoll

Flugreisen	2023	2022	Veränd.
Dienstreisen mit dem Flugzeug (in Meilen)	274.973	363.524	-24%
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), aus geschäftl. Flugreisen in t CO ₂ e	65,70	112,40	-42%

Einsatz von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien

Als dienstleistungsorientiertes Unternehmen ist die Abfallmenge von untergeordneter Bedeutung. Dennoch ist die SYZYGY GROUP bestrebt, mit den vorhandenen Ressourcen sorgsam umzugehen, Abfälle zu reduzieren und zu recyceln, um eine verantwortungsvolle und nachhaltige Geschäftspraxis zu gewährleisten. Die wichtigsten Abfallarten sind Elektronikschrott und Büroverbrauchsmaterialien wie Papier, Karton, Drucker- und Tonerkartuschen sowie Computerausrüstung.

Darüber hinaus wird in den Geschäftsprozessen auf die Verwendung von umweltfreundlichem Papier (Recycling, FSC) geachtet und auf Ausdrucke weitestgehend verzichtet.

Druckprodukte	2023	2022	Veränd.
CO ₂ -Emissionen (Scope 3), Druckprodukte in t CO ₂ e	1,15	0,67	72%

Reduzierung des Müllverbrauchs und Mülltrennung

Obwohl die Abfallentsorgung bereits sehr gut geregelt ist, hat die Abfallvermeidung weiterhin eine hohe Umweltrelevanz. Ziel ist es, Abfälle so weit wie möglich zu vermeiden.

Abfall (in kg)	2023	2022	Veränd.
Mobiltelefone	2	12	-83%
Drucker- und Tonerpatronen	30	39	-23%
Papier und Pappe	4.082	3.475	17%
Computer-Equipment	389	898	-57%
Gelbe Tonne/Grüner Punkt und Restmüll	4.690	6.356	-26%

Elektronikschrott wird dem Recycling zugeführt. Um die Abfallmengen im Bereich Mobiltelefone und EDV-Geräte zu reduzieren, wird den Mitarbeitenden der Kauf von Altgeräten über einen Online-Shop angeboten. Alle gängigen Druckerpatronen und Tonerkartuschen werden in den deutschen Gesellschaften in einer Sammelbox der Caritas oder der European Recycling Plattform gesammelt und

in einem zertifizierten Fachbetrieb aufbereitet und wieder befüllt. So wird die Umwelt entlastet und zusätzlich Geld für Projekte gesammelt, die Menschen in Not unterstützen.

Reduzierung von CO₂-Emissionen im Digitalen Ökosystem

Die SYZYGY GROUP beschäftigt sich intensiv mit dem Product Carbon Footprint (PCF), einer Methode zur ganzheitlichen Berechnung der Treibhausgasemissionen über den gesamten Lebenszyklus eines Produktes. Dieser Lebenszyklus umfasst die Herstellung, den Transport, die Nutzung und die Entsorgung. Die Anwendbarkeit des PCF erstreckt sich über verschiedene Bereiche, von der Digitalisierung bis zur Customer Journey. Durch die Anwendung dieser Methode können die Umweltauswirkungen des gesamten digitalen Ökosystems analysiert und minimiert werden. Die SYZYGY GROUP hat ihr Portfolio genau unter die Lupe genommen, um zu ermitteln, welche Maßnahmen und Lösungen für Kunden dazu beitragen können, klimafreundliche Produkte oder Dienstleistungen anzubieten. Sie präsentiert in ihrem Point of View (POV) den aktuellen Stand der Nachhaltigkeit in der Digital-Branche. Es wird erörtert, wie Emissionen von Anfang an reduziert werden können, anstatt sie erst am Ende auszugleichen. Dabei werden verschiedene Bereiche von Strategie und Business Design über Bild- und Videoproduktion, Design, IT und Hosting bis hin zu Marketing und Mediaplanung abgedeckt. Das POV kann von der Website der SYZYGY GROUP (<https://www.syzygy-group.net/klima-und-umwelt/>) heruntergeladen werden.

Ausgleich von CO₂-Emissionen

Die SYZYGY GROUP übernimmt Verantwortung für die von ihr verursachten Emissionen in Höhe von 753 Tonnen und arbeitet kontinuierlich an deren Reduzierung. Dabei setzt die Gruppe auf verschiedene Maßnahmen, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Trotz dieser Anstrengungen bleiben unvermeidbare Treibhausgasemissionen bestehen. Aus diesem Grund hat die SYZYGY GROUP ihren CO₂-Fußabdruck in Höhe von 850 Tonnen mit Carbon Credits von KLIM kompensiert.

Damit unterstützt die SYZYGY GROUP den Klimaschutz in Deutschland und investiert in die regenerative Landwirtschaft. Regenerative Landwirtschaft (auch Carbon Farming genannt) ist eine Form der Landwirtschaft, die CO₂ im Boden speichert bzw. bindet und diesen regeneriert. Dies wird durch Maßnahmen erreicht, die die Bodengesundheit und damit die CO₂-Speicherkapazität des Bodens verbessern und gleichzeitig die Wasserspeicherkapazität und Resilienz gegenüber Klimakatastrophen erhöhen.

Risiken der Umweltbelange

Generell ist es das Ziel der SYZYGY GROUP, die Energieeffizienz zu steigern und den Energieverbrauch zu senken. Einzelne finanzielle Aspekte, wie z.B. Energiepreissteigerungen, liegen weitgehend außerhalb des Einflussbereichs der SYZYGY GROUP und können nicht mit Sicherheit vorhergesagt werden. Die möglichen Auswirkungen auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage sowie die Geschäftsbeziehungen werden als gering eingeschätzt.

Daher wird das Risiko dieser Umweltaspekte in der Gesamtbewertung als gering eingestuft.

Entsprechung mit den Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie

In der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 zu Artikel 8 der Taxonomie sind Inhalt, Methodik und Darstellung der von Finanz- sowie Nicht-Finanzunternehmen offenzulegenden Informationen über den Anteil ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten an ihren Geschäfts-, Investitions- oder Kreditvergabeaktivitäten festgelegt. Mit der Einführung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 im Jahr 2021 und deren Ergänzung im Jahr 2023 (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2485) hat die EU die Voraussetzungen festgelegt, anhand derer bestimmt wird, ob eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel mit Kriterien“ leistet und ob diese Wirtschaftstätigkeit keines der anderen Umweltziele erheblich beeinträchtigt. Darüber hinaus hat die EU im Jahr 2023 die Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486 erlassen, in der die Kriterien für die Taxonomiefähigkeit und -konformität von Wirtschaftstätigkeiten für weitere vier Umweltziele festgelegt sind. Diese umfassen die Berichtspflicht zur Taxonomiefähigkeit auf die Umweltziele „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“.

Taxonomiekonformität auf Umweltziele 1 und 2

Im Geschäftsjahr 2023 sind bei der SYZYGY GROUP keine Umsätze oder wesentlichen Aufwände mit den in den Delegierten Rechtsakten für Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel genannten Wirtschaftsaktivitäten entstanden.

Hinsichtlich der Aktivitäten „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ und „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ liegt bisher keine ausreichende Dokumentation einer Klimarisikoaanalyse vor, so dass diese nicht als taxonomiekonform eingestuft werden können.

Die SYZYGY GROUP wird die Erkenntnisse der durchgeführten Analysen zur Vorbereitung und Verbesserung einzelner Berichtsprozesse der Taxonomiekonformität von taxonomiefähigen Aktivitäten für das kommende Berichtsjahr nutzen.

Taxonomiefähigkeit der Umweltziele 3-6

Im Geschäftsjahr 2023 sind bei der SYZYGY GROUP keine Umsätze oder wesentlichen Aufwände mit den in den Delegierten Rechtsakten für Wasser- und Meeresressourcen, Kreislaufwirtschaft, Umweltverschmutzung und Biodiversität genannten Wirtschaftsaktivitäten entstanden.

Ausweis der Taxonomie-Kennzahlen

In der nachfolgenden Übersicht ist der Anteil der taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele an den Umsatzerlösen, sowie an den Investitionsausgaben und den Betriebsausgaben dargestellt:

Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 ist die SYZYGY GROUP darüber hinaus verpflichtet, spezifische Angaben zu wirtschaftlichen Aktivitäten in den Bereichen Kernenergie und fossile Brennstoffe zu machen. Die detaillierten Offenlegungsanforderungen gemäß Anhang XII der Delegierten Verordnung sind auf die SYZYGY GROUP nicht anwendbar.

Umsätze aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

1	2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										18	19	20
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
Wirtschaftstätigkeiten	Nummer	Umsatz Gesamt	Anteil Umsatz	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Soziale Mindeststandards	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz 2022	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“			
	TEUR	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T			
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																						
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																						
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	0	0%																				
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (Gesamt A.1 + A.2)	0	0%															0%					
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																						
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	71.742	100%																				
Gesamt A + B	71.742	100%																				

Bedeutungen der Abkürzungen:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

E – ermöglichende Tätigkeiten

T – Übergangstätigkeiten

Kennzahlen Investitionsausgaben (CapEx)

1	2	2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Wirtschaftstätigkeiten	Nummer	CapEx Gesamt	Anteil CapEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Soziale Mindeststandards	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx 2022	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
		TEUR	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	96	5%																
Erwerb von Eigentum an Gebäuden	7.7	851	45%																
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		946	50%																
CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (Gesamt A.1 + A.2)		946	50%														0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		941	50%																
Gesamt A + B		1.887	100%																

Bedeutungen der Abkürzungen:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

E – ermöglichende Tätigkeiten

T – Übergangstätigkeiten

Kennzahlen Betriebsausgaben (OpEx)

1	2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Wirtschaftstätigkeiten	Nummer	OpEx Gesamt	Anteil OpEx	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biodiversität	Soziale Mindeststandards	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx 2022	„Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)“	„Kategorie (Übergangstätigkeiten)“
	TEUR	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
OpEx taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiefähige Tätigkeiten) (A.2)	0	0%																	
OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (Gesamt A.1 + A.2)	0	0%															0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-428	100%																	
Gesamt A + B	-428	100%																	

Bedeutungen der Abkürzungen:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit

N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit

E – ermöglichende Tätigkeiten

T – Übergangstätigkeiten

Umsatzanteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	Umsatzanteil / Gesamtumsatz	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

CapEx-Anteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	Investitionsausgaben (CapEx) Anteil / Gesamt-Investitionsausgaben (CapEx)	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	50%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

OpEx-Anteil aus taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten

	OpEx-Anteil / Gesamt-OpEx	
	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
Klimaschutz (CCM)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel (CCA)	0%	0%
Wasser (WTR)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft (CE)	0%	0%
Umweltverschmutzung (PPC)	0%	0%
Biologische Vielfalt (BIO)	0%	0%

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie

Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas

Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.

nein

Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 ist die SYZGY GROUP darüber hinaus verpflichtet, spezifische Angaben zu wirtschaftlichen Aktivitäten in den Bereichen Kernenergie und fossile Brennstoffe zu machen. Die detaillierten Offenlegungsanforderungen gemäß Anhang XII der Delegierten Verordnung sind auf die SYZGY GROUP nicht anwendbar.

11.3 Belange der Mitarbeitenden

Die SYZYGY GROUP ist davon überzeugt, dass die Leistungen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden die Grundlage für den Erfolg des Unternehmens bilden. Daher ist es besonders wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich durch Partizipation, Fairness und Vielfalt auszeichnet und flexible und partizipative Arbeitsmodelle fördert. Darüber hinaus engagiert sich die SYZYGY GROUP im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, was ein wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen Arbeitgebertätigkeit ist.

Um die tägliche Arbeit zu prägen und als Kompass für alle Entscheidungen und Handlungen zu dienen, hat das Unternehmen drei Unternehmenswerte definiert: Responsibility, Togetherness und Innovation. Durch gemeinsame Events und Erlebnisse, Weiterbildungsworkshops und flexible Arbeitsmodelle werden diese Werte mit Leben gefüllt und die Mitarbeitenden inspiriert und gefördert.

Diversität und Inklusion

Vielfalt und Chancengleichheit

Die SYZYGY GROUP legt großen Wert auf die Förderung der bestmöglichen Kultur in ihrem Unternehmen. Diversity, Equality und Inclusion (DE&I) stehen dabei im Mittelpunkt aller Aktivitäten und unterstützt die Chancengleichheit aller Menschen und positioniert sich klar gegen Diskriminierung jeglicher Art. Diversity bedeutet die Anerkennung

und Wertschätzung von Vielfalt und Individualität. Ziel ist es, die Vielfalt der Mitarbeitenden zu fördern. Nur wenn alle Mitarbeitenden ihre Talente entfalten können, entstehen vielfältige neue Ideen und damit nachhaltiger Erfolg. Voraussetzung dafür ist ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und alle Mitarbeitenden gleichbehandelt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Alter und sexueller Identität. Aus diesem Grund hat sich auch die SYZYGY GROUP entschieden, die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland zu fördern.

Als internationales Unternehmen ist die SYZYGY GROUP bestrebt, den Wandel voranzutreiben und aktiv mitzugestalten und erkennt, dass neben technologischem Fachwissen und Erfahrung auch Soft Skills wie Kreativität eine hohe Bedeutung haben.

Dieses Engagement unterstützt die SYZYGY GROUP mit der Kampagne „Women in Digital“ anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2023. Die Frage, wie Frauen ermutigt werden können, in die Digitalbranche einzusteigen oder die Branche zu wechseln, wurde von Kolleginnen und Kollegen auf LinkedIn und in unserem Blog diskutiert. Auf diesen Plattformen wurden verschiedene Wege in die Digitalbranche vorgestellt und bei internen virtuellen „Lunchtime Inspiration“-Meetings intensive Diskussionen geführt.

Jede operative Einheit und die SYZYGY Holding legen Wert auf Chancengleichheit und Vielfalt bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeitenden. Darüber hinaus werden auch flexible Arbeitsmodelle gefördert, um ein konstruktives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Geschlechtervielfalt

Die SYZYGY GROUP legt großen Wert auf die Förderung der Geschlechterparität auf allen Ebenen des Unternehmens. Im Jahr 2023 waren 51 Prozent der Mitarbeitenden weiblich. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen lag bei 35 Prozent und auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene bei 33 Prozent. Dies zeigt, dass sich das Unternehmen aktiv dafür einsetzt, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu fördern und ein integratives und flexibles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Geschlechterparität

Geschlecht	2023	2022	Veränd.
Frauen	51%	49%	+2pp
Männer	49%	51%	-2pp

Frauenanteil in Führungspositionen

Frauenanteil	2023	2022	Veränd.
Aufsichtsrat	33%	33%	0pp
Vorstand	33%	33%	0pp
Mitarbeitende Frauen in Führungspositionen	35%	35%	0pp

Die SYZYGY GROUP ist bestrebt, für Beschäftigte, die im Laufe ihrer Tätigkeit eine Behinderung entwickeln, zeitnah und in Zusammenarbeit mit ihnen Anpassungen der Arbeitsumgebung oder andere Beschäftigungsvereinbarungen vorzunehmen, soweit dies möglich ist. Die Gruppe beschäftigt derzeit 0,7 Prozent (Vorjahr: 0,7 Prozent) Menschen mit Einschränkungen oder Behinderungen, denen die SYZYGY GROUP auch in Zukunft eine gleichberechtigte berufliche Perspektive bieten wird.

Altersverteilung

Die Altersverteilung der Belegschaft ist – mit Blick auf den demografischen Wandel – von besonderer Bedeutung. Die SYZYGY GROUP profitiert von einer gesunden Altersstruktur, die sich durch Erfahrung, Kreativität und Dynamik auszeichnet. 76 Prozent (Vorjahr: 76 Prozent) der Mitarbeitenden sind jünger als 40 Jahre. Im aktuellen Berichtszeitraum ist das Durchschnittsalter in der SYZYGY GROUP 34,5 Jahre.

Altersstruktur	2023	2022	Veränd.
19 Jahre und jünger	–	–	–
20-29 Jahre	38%	35%	+3pp
30-39 Jahre	38%	41%	-2pp
40-49 Jahre	20%	19%	+1pp
50-59 Jahre	4%	4%	0pp
Älter als 60 Jahre	0%	0%	0pp

Weitere Angaben zum Diversitätskonzept von Vorstand und Aufsichtsrat beinhaltet die Corporate Governance-Erklärung.

Kontrollorgane	2023		2022	
	Vorstand	Aufsichtsrat	Vorstand	Aufsichtsrat
Unter 30 Jahre	0%	0%	0%	0%
30-50 Jahre	0%	0%	33,3%	0%
Über 50 Jahre	100%	100%	66,7%	100%

Faire Vergütung

Die SYZYGY GROUP stellt sicher, dass ihre Beschäftigten eine wettbewerbsfähige Vergütung erhalten, die auf ihrer Leistung basiert und den Standards des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes entspricht. Die Vergütung honoriert die Arbeitsleistung aller Mitarbeitenden in gleicher Weise und vergütet sie ohne Diskriminierung. Im Einklang mit dem Prinzip der Gleichbehandlung wird Männern und Frauen in ähnlichen Positionen das gleiche Gehalt gezahlt. Die Gruppe hat Verfahren eingeführt, die eine gerechte und einheitliche Bezahlung der Mitarbeitenden gewährleisten, abhängig von der Art ihrer Arbeit, ihrer beruflichen Erfahrung, ihrer Position und Karrierestufe sowie ihrem regionalen Standort.

Darüber hinaus bietet die SYZYGY GROUP ihren Mitarbeitenden zusätzliche Leistungen wie Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, zu vermögenswirksamen Leistungen, zu ÖPNV sowie Company Bikes. Des Weiteren wurden zur Abmilderung von Inflationseffekten zusätzliche

Einmalzahlungen für die Beschäftigten vereinbart, die in zwei Teilbeträgen (November 2022 / März 2023) ausbezahlt wurden.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Mitarbeitenden erwarten flexible Arbeitsmodelle: Homeoffice, Büro, Hybrid oder auch Teilzeit – alles ist möglich, denn die SYZYGY GROUP hat verschiedene Modelle der Arbeitsorganisation eingeführt. Modelle, die jeweils gemeinsam mit den Teams an allen Standorten des Unternehmens entwickelt und etabliert wurden.

So kann das Arbeitsmodell gewählt werden, das den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden am besten entspricht. Die SYZYGY GROUP legt großen Wert auf attraktive Arbeitsmodelle und entwickelt diese weiter, insbesondere im Hinblick auf Flexibilität und Nachhaltigkeit.

Die Kolleg:innen bei SYZYGY Techsolutions haben die Möglichkeit, zwischen drei Arbeitsmodellen zu wählen: full-remote, hybrid oder im Büro. Im Jahr 2023 arbeiten 50 Prozent der Beschäftigten full-remote, 40 Prozent hybrid und 10 Prozent im Büro. Bei einem full-remote Arbeitsmodell haben die Spezialist:innen die Möglichkeit, von überall auf der Welt aus zu arbeiten, während SYZYGY Frankfurt und München sowie SYZYGY Performance hybride Modelle und das Büro als kreativen Treffpunkt und Ort der gemeinsamen Lösungsfindung nutzen. SYZYGY Warschau setzt auf ein transparentes und eigenverantwortliches Führungskonzept, bei dem die Rollen auf die Fähigkeiten und Stärken der einzelnen Teammitglieder zugeschnitten sind. Dies erhöht die Effizienz der Entscheidungsfindung und stärkt das Gefühl von Sicherheit und Mut bei der Arbeit.

Die SYZYGY GROUP ist davon überzeugt, dass eine Arbeitsorganisation zur jeweiligen Kultur und zum Geschäftsmodell passen muss. Ziel ist es, eine Vertrauenskultur zu schaffen, die den Mitarbeitenden unabhängig vom Arbeitsort ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt, Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig effizientes und vertrauensvolles Arbeiten fördert.

Entwicklung der Zahlen der Mitarbeitenden

Im Vergleich zum Vorjahresende verzeichnete die Gruppe einen Rückgang des Personalbestands um insgesamt -3 Prozent.

Anzahl	2023	2022	Veränd.
Deutschland	478	462	+4%
Großbritannien & USA	43	63	-32%
Polen	68	79	-14%
Gesamt	589	604	-3%

Vollzeit, Teilzeit, Auszeit

Die Gruppe legt großen Wert darauf allen Mitarbeitenden flexible und lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen zu bieten. Dazu gehört auch die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Dieses Angebot wird insbesondere von jungen Eltern genutzt, um den Berufseinstieg mit den Herausforderungen des Familienlebens in Einklang zu bringen.

Die SYZYGY GROUP setzt auf Ausgleich, Auszeiten und bietet den Mitarbeitenden und individuellen Arbeitszeitmodellen ein Höchstmaß an Flexibilität, wie zum Beispiel:

- Teilzeitverträge
- Flexible tägliche Start- und Endzeiten
- und Sabbatical-Vereinbarungen

	2023	2022	Veränd.
Teilzeitverträge	19%	15%	+4pp

Die Details der flexiblen Arbeitszeitmodelle werden individuell zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten vereinbart. Die betrieblichen Leistungen stehen Teilzeitbeschäftigten anteilmäßig zu.

Ausbildungs- und Praktikumsstellen

Praktika und Ausbildungsplätze bieten jungen Menschen wertvolle Erfahrungen und ermöglichen der SYZYGY GROUP den Zugang zu einem zusätzlichen Talentpool. Alle Praktika und Ausbildungen sind bezahlte Stellen, die für Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen zugänglich sind. Im Jahr 2023 hat die Gruppe 16 Ausbildungsplätze und 82 Praktikumsplätze besetzt.

	2023	2022	Veränd.
Ausbildungsstellen	16	15	+7%
Praktikumsstellen	82	91	-10%

Mitarbeitenden-Engagement und Feedback

Partizipation und Feedback sind wichtige Themen für engagierte und motivierte Mitarbeitende und gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Um den Erfolg der Initiativen und Maßnahmen für die Mitarbeitenden zu messen, wird seit 2019 die Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Rahmen einer Befragung auf Basis des eNPS (Employee-Net-Promoter-Score) erfasst, um die eigenen Leistungen zu reflektieren, zu bewerten und zu verbessern. Es ist wichtig zu beachten, dass der eNPS nur eine Momentaufnahme der Zufriedenheit darstellt.

Daher ist eine kontinuierliche Erfassung von entscheidender Bedeutung, um Trends frühzeitig zu erkennen und proaktiv auf Schwankungen und mögliche Probleme reagieren zu können.

Im Berichtsjahr wurde ein Wert von +23 (Vorjahr: +32) ermittelt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bewertung um -9 Punkte gesunken. Die SYZYGY GROUP liegt mit ihren Bewertungsergebnissen nach wie vor in der Spitzengruppe von Unternehmen wie Amazon, Accenture und Google.

Der Rückgang der Zufriedenheit ist auf kritische Beurteilungen der Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften different und SYZYGY London zurückzuführen, bei denen Restrukturierungsmaßnahmen die Bewertungen negativ beeinflusst haben. Darüber hinaus führt jede Einheit weitere Zufriedenheitsumfragen bei ihren Mitarbeitenden durch. Die SYZYGY GROUP und jede einzelne Einheit werden daher die zugrunde liegenden Ursachen genauer untersuchen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern.

Offenheit und Transparenz werden bei der SYZYGY GROUP gefördert. Es finden regelmäßig konzernweite (internationale) Mitarbeitenden-Versammlungen (All Hands Meeting) oder gesellschafts- und abteilungsübergreifende Informationsvideokonferenzen statt, um die Mitarbeitenden regelmäßig über strategische und operative Themen auf dem Laufenden zu halten sowie auf aktuelle Fragen einzugehen.

Entwicklung der Mitarbeitenden

Bei der SYZYGY GROUP ist es zudem gelebte Praxis, dass jeder Mitarbeitende – unabhängig von Titel und Hierarchiestufe – seine Ideen frei einbringen und sich durch Fort- und Weiterbildungen persönlich und fachlich weiterentwickeln kann. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit zwischen den Standorten gestärkt und Talente gefördert.

Die SYZYGY GROUP veranstaltet zweimal jährlich für rund 30 Mitarbeitende aus allen Gesellschaften das SYZYGY GROUP Self-Growth Retreat, das auf dem Konzept der „Total Fitness“ basiert. In gemeinsamen Workshops stehen die Persönlichkeitsentwicklung, Selbstreflexion der bisherigen (Berufs-)Erfahrungen, das Setzen und Erreichen von Zielen, das Annehmen und Meistern von Herausforderungen und das lebenslange Lernen im Vordergrund. Seit 2023 findet das Retreat aus Gründen der Nachhaltigkeit im Süddeutschland statt, das für die meisten eine klimafreundliche Anreise ermöglichte.

Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden in den Bereichen Softwareentwicklung, IT-Management, Design, Informationsarchitektur, Beratung und Projektmanagement stets die neuesten Technologien, Gestaltungsprinzipien und Methoden kennen. Die SYZYGY GROUP setzt dabei nicht nur auf Trainings durch externe Anbieter, sondern auch stark auf die Informationsweitergabe durch Wissensträger:innen in den eigenen Reihen. Auch das Selbststudium und Online-Trainings haben einen hohen Stellenwert.

Die persönliche Entwicklung wird je nach Bedarf auch durch Softskill-Trainings und Coaching unterstützt. Die Beschäftigten werden ermutigt, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Zudem wird die Online-Trainingsplattform LinkedIn Learning interessierten Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, um Management-, Kreativ- oder Softskill-Kompetenzen zu erwerben und persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.

Beispiele für Entwicklungsmaßnahmen in den einzelnen Gesellschaften hierfür sind das Tech Camp 2023, ein Generative-AI-Hackathon, bei dem 22 Kolleginnen und Kollegen innerhalb von zwei Tagen ein HR-Tool mit Generativer Künstlicher Intelligenz (Generative KI) für die Personalbeschaffung entwickelten. Ein weiteres Entwicklungsprogramm, der SYZYGY Warp Drive, umfasst den Warp Day für neue Mitarbeitende und Warp 5 für ein fachliches Deep Dive, bei denen Wissenswertes vorgestellt wird. Des Weiteren konzentriert sich ein Mentoring Programm, ein Softskill Training, auf gewaltfreie Kommunikation und den Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz.

Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Die SYZYGY GROUP setzt sich für die Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit sowie für die Arbeitssicherheit aller Mitarbeitenden ein. Die Einhaltung aller geltenden Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards wird gewährleistet. Die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz stellen Mindestanforderungen dar. Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung sind besonders wichtig.

Die verpflichtenden Unterweisungen zur Arbeitssicherheit (ASU) und zum Gesundheitsschutz werden jährlich von der Abteilung People & Culture und den jeweiligen Arbeitssicherheitsbeauftragten in den jeweiligen Einheiten per E-Mail oder im Rahmen von Videokonferenzen an die Mitarbeitenden kommuniziert. Das begleitende Informationsmaterial zu wissenswerten Sicherheitshinweisen und Anforderungen ist im Intranet abrufbar.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt die Gruppe Initiativen wie die Teilnahme an Body-Fit- und Yoga-Kursen, Massageangeboten oder Firmenläufen. Eine schnelle Erstversorgung bei Unfällen am Arbeitsplatz wird durch eine große Anzahl an Ersthelfer:innen unter den Mitarbeitenden gewährleistet. Zudem können die Mitarbeitenden täglich auf eine reichhaltige Obstauswahl zurückgreifen. Darüber hinaus wird allen Mitarbeitenden eine Gripeschutzimpfung sowie eine arbeitsmedizinische Augenvorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G37) angeboten.

Für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen bietet die SYZYGY GROUP eine Beratungsstelle für persönliche, berufliche, gesundheitliche oder familiäre Fragen (Employee Assistance Program, EAP). Das EAP bietet allen Mitarbeitenden eine kostenlose und vertrauliche psychologische, finanzielle oder rechtliche Beratung in Form eines persönlichen oder virtuellen Gesprächs.

Als international tätiges Unternehmen mit Standorten in Deutschland, Großbritannien, Polen und den USA unterliegen wir den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes. Negative Auswirkungen auf die Rechte der Beschäftigten konnten nicht identifiziert werden.

Umgang mit Diskriminierungsvorfällen

Die SYZYGY GROUP fördert eine Kultur der Integrität und Transparenz. Mitarbeitende, Partner:innen und Stakeholder sollen darauf vertrauen können, ihre Bedenken ohne Vorbehalte anonym äußern zu können. Sie duldet keine Diskriminierung aufgrund von nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sozialer Herkunft. Der WPP-Code of Conduct (Verhaltenskodex) definiert diese Werte und ist für alle Mitarbeitenden verbindlich.

Hinweise auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex und sonstiges Fehlverhalten können über die kostenlose und vertrauliche Hotline „Right to Speak“, die von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben wird, gemeldet werden.

Informationen zur „Right to Speak“-Hotline sind auf der Website der SYZYGY GROUP und der einzelnen Gesellschaften sowie im Intranet abrufbar. Im Berichtsjahr 2023 wurde bei der SYZYGY GROUP ein Vorfall registriert, der nachverfolgt und gelöst wurde.

Die Umsetzung der Initiativen und die Überwachung der Fortschritte im Bereich Belange der Mitarbeitenden werden durch den Vorstand, die Geschäftsführung und die Verantwortlichen für People & Culture in den operativen Einheiten aktiv begleitet.

Personelle Risiken

Im Dienstleistungsgeschäft hängt die Leistungsfähigkeit der Gruppe wesentlich von der Leistung ihrer Mitarbeitenden ab. Dabei kommt den einzelnen Personen aufgrund ihrer hohen Qualifikation eine besondere Bedeutung zu. Sollte es nicht gelingen, diese Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten bzw. kontinuierlich neue, hoch qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, könnte der Erfolg der SYZYGY GROUP beeinträchtigt werden. Auch Fälle von Diskriminierung könnten die Geschäftstätigkeit beeinträchtigen. Die möglichen Auswirkungen auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage sowie auf die Geschäftsbeziehungen werden als gering eingeschätzt. In der Gesamtbewertung werden die Risiken aus diesen Personalbelangen daher als gering eingestuft.

11.4 Sozialbelange

Im Mittelpunkt der sozialen Belange stehen die Beziehungen zu den Kunden und das soziale Engagement. Unternehmerische Verantwortung bedeutet für die SYZYGY GROUP, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Wir unterstützen soziale und gemeinnützige Organisationen aus eigener Initiative mit Geldspenden.

Beziehungen zu Kunden

Eine langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehung ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Geschäftstätigkeit der SYZYGY GROUP und stellt ein wichtiges Ziel dar. Der offene Austausch mit den Kunden wird gepflegt, um die Qualität der Zusammenarbeit ständig im Blick zu haben.

Die Kundenzufriedenheit spiegelt sich unter anderem in der Dauer der Kundenbeziehungen wider. Die Dauer und der Umsatzanteil der 80 größten Kunden, die 96 Prozent (Vorjahr: 93 Prozent) des Gesamtumsatzes ausmachen, verteilen sich im Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr wie folgt:

Dauer und Umsatzanteil	2023	2022	Veränd.
Bis 5 Jahre	38%	31%	+7pp
6-10 Jahre	36%	32%	+4pp
Länger als 10 Jahre	26%	37%	-11pp

Informationssicherheit und Datenschutz haben in der Geschäftsbeziehung mit Kunden einen hohen Stellenwert. Insbesondere bei der Verarbeitung von Kundeninformationen und -daten im Projekt- und Rechenzentrumsbetrieb ist besondere Sorgfalt geboten. Dies stellt die SYZYGY GROUP durch eine übergreifende Informationssicherheitsorganisation mit einem oder einer zertifizierten Informationssicherheitsbeauftragten (ISB), einem Lead Implementer Informationssicherheit und entsprechenden Informationssicherheitskoordinator:innen an den unterschiedlichen Standorten sicher.

Unterstützt wird der Bereich Informationssicherheit durch einen zertifizierten Datenschutzbeauftragten (DSB). Redi Zum Aufbau einer sicherheitsorientierten Organisation werden die Mitarbeitenden in den einzelnen Themenbereichen durch interne Schulungsmaßnahmen sensibilisiert.

In EUR	2023	Anteil in %	2022	Veränd. in %
Bildung	–	0%	–	–
Kunst	–	0%	–	–
Gemeinwesen	9.168	71%	4.453	+106%
Gesundheit	–	0%	2.457	-100%
Umwelt	3.040	24%	3.500	-13%
Human Rights	632	5%	13.445	-95%
Diversity, Equity & Inclusion	–	0%	2.516	-100%
Gesamt	12.840	100%	26.375	-51%

Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch erfolgreiche Audits (z.B. TISAX-Label) nachgewiesen. Neben der konzernweiten Überprüfung der Einhaltung der Standards durch die WPP-Revision können Anfragen von Kunden, Liefernden oder anderen externen Stellen jederzeit positiv beantwortet werden.

Gesellschaftliches Engagement

Die Unterstützung hilft NGOs und Wohltätigkeitsorganisationen die wichtige Arbeit und Unterstützung in so unterschiedlichen Bereichen wie der Verbesserung der Gesundheit, der Bildung und dem Schutz der Menschenrechte zu leisten.

Dafür hat die SYZYGY GROUP im Jahr 2023 rund EUR 12.800 (Vorjahr: EUR 26.400) gespendet, was einem Rückgang von 51 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Die SYZGY GROUP unterstützt weltweit Hilfsorganisationen (Human Rights) und Umweltorganisationen sowie lokale Einrichtungen mit Spenden. Über 70 Prozent der Spenden gehen an lokale Hilfsorganisationen, die wiederum lokale und überregionale Hilfsprojekte zur Förderung von Kindern und Jugendlichen unterstützen.

Darüber hinaus ist die SYZGY GROUP bestrebt, das soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden zu fördern, soziale Verantwortung zu übernehmen und sich aus eigenem Antrieb in verschiedenen Projekten zu engagieren. Soziales Engagement leistet einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, stärkt den Teamgeist und hilft Menschen ganz konkret. Die SYZGY GROUP ermöglicht ihren Mitarbeitenden, sich innerhalb eines Jahres an bis zu zwei Social Days in Projekten ihrer Wahl sozial zu engagieren.

Risiken der Sozialbelange

Die von der Gruppe erbrachten Dienstleistungen haben Öffentlichkeitswirkung. Daher kann es zu einem weitreichenden Imageschaden kommen, wenn es bei der Projektabwicklung zu Qualitätsmängeln in der Ausführung kommt. Ein solcher Imageschaden kann die weitere Geschäftsentwicklung negativ beeinflussen. Aufgrund der sehr stabilen und langjährigen Beziehungen zu Kunden, insbesondere bei den Top-10-Kunden, wird das Risiko als gering angesehen. Das gesellschaftliche Engagement birgt Risiken durch fehlgeleitete Förderungen.

Die Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit wird als gering eingeschätzt. Die möglichen Auswirkungen beider Faktoren auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage werden als gering eingeschätzt. Daher werden in der Gesamtbewertung die Risiken dieser gesellschaftlichen Aspekte als gering eingestuft.

11.5 Unternehmensführung / Compliance

Die SYZGY GROUP betrachtet verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln als Grundvoraussetzung für ihren unternehmerischen Erfolg. Die Aufrechterhaltung einer effektiven Governance-Struktur ist für das Unternehmen von zentraler Bedeutung. Dazu gehören die Einhaltung aller relevanten Rechts- und Gesetzesgrundlagen durch ein effizientes Compliance-Management, die Gewährleistung von Datenschutz und Informationssicherheit sowie die Schaffung einer Unternehmenskultur, die die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sicherstellt.

Die Unternehmensbereiche Legal und Compliance sowie Datenschutz und Informationssicherheit leisten spezifische Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung der SYZGY GROUP. Die gute Reputation des Unternehmens basiert auf dem konsequenten Bekenntnis zu verantwortungsvollem und rechtskonformem Handeln.

Ziele der Compliance-Arbeit:

- Früherkennung, Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken
- Integration präventiver Maßnahmen in die Geschäftsprozesse zur Vermeidung von Compliance-Verstößen
- Haftungsrisiken für das Unternehmen minimieren
- Wahrnehmung als verlässlicher Partner bei Kunden und Geschäftspartnern
- Konsequentes Vorbeugen, Erkennen und Reagieren auf Compliance-Herausforderungen
- Förderung einer starken Compliance-Kultur und ethischer Verhaltensstandards in der Organisation

Einhaltung der Menschenrechte

Als verantwortungsbewusstes internationales Unternehmen respektiert die SYZGY GROUP alle internationalen Standards zum Schutz der Menschenrechte, insbesondere das Recht auf faire Arbeitsbedingungen, Meinungsfreiheit und Schutz vor Zwangs- und Kinderarbeit, und setzt sich im Rahmen seines Einflussbereichs für deren Einhaltung ein.

Die Gruppe orientiert sich an der veröffentlichten Grundsatzklärung zu den Menschenrechten. Das WPP-Human-Rights-Policy-Statement bezieht sich auf internationale Standards und Prinzipien wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Das Human-Rights-Policy-Statement ist Teil des WPP-Policy-Book, dessen Bestimmungen alle WPP-Unternehmen und somit auch die SYZYGY GROUP übernommen haben.

Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte ist auch im Verhaltenskodex der SYZYGY GROUP verankert, der für alle Mitarbeitenden und Lieferanten gilt. Dieser enthält sowohl Bestimmungen zu möglichen eigenen Menschenrechtsverletzungen in Bereichen wie Nichtdiskriminierung und Arbeitspraktiken als auch zu möglichen Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Arbeit für Kunden.

Bisher wurde noch kein Standort der SYZYGY GROUP auf die Einhaltung der Menschenrechte überprüft und es wurden noch keine konkreten Ziele zur Einhaltung der Menschenrechte in diesem Bereich formuliert. Die darin aufgestellten Grundsätze (Code of Conduct) zielen darauf ab, mögliche Verstöße zu vermeiden und entsprechende Risiken frühzeitig zu erkennen.

Risiken bei der Einhaltung von Menschenrechten

Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen sind bisher nicht bekannt geworden, so dass keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen gesehen werden. Darüber hinaus ist die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte im Verhaltenskodex verankert, der für alle Gesellschaften der SYZYGY GROUP gilt. Die möglichen Auswirkungen auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage sowie die Geschäftsbeziehungen werden als gering eingeschätzt.

In der Gesamtbewertung werden die Risiken dieser sozialen Belange daher als gering eingestuft.

Informationssicherheit und Datenschutz

Informationen und Daten sind ein wertvolles Gut und ein wichtiger Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Sie ermöglichen es, partnerschaftliche Beziehungen aufzubauen, Kommunikationsmaßnahmen zielgruppenspezifisch zu gestalten, Inhalte zu personalisieren, Erkenntnisse zu gewinnen und risikobewusste Entscheidungen zu treffen. Die SYZYGY GROUP befasst sich mit seiner Informationssicherheitsorganisation mit der Frage, wie Informationen und Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet und zugänglich gemacht werden. Die Informationen und Daten können sich auf die Geschäftstätigkeiten der einzelnen SYZYGY Gesellschaften, ihre Mitarbeitenden, Kunden und Liefernden und manchmal auch auf Verbraucher:innen beziehen.

Alle Gesellschaften sind verpflichtet, die geltenden Informations-, Daten- und Sicherheitsrichtlinien der Gruppe sowie den entsprechenden Verhaltenskodex einzuhalten. Um die Mitarbeitenden noch stärker zu sensibilisieren, bietet WPP zum Thema Safer Data eine Aufklärungsschulung und eine Online-Plattform mit Informationen und Handlungsempfehlungen rund um die Themen Verhalten, Privatsphäre, Sicherheit und Datenschutz an.

Die Gruppe verfügt über eine agile Informationssicherheits- und aktive Datenschutzorganisation, die alle Mitarbeitenden regelmäßig schult und durch kontinuierliche Kommunikation und interne Audits auf relevante Verhaltensweisen im Arbeitsalltag hinweist.

Die Umsetzung der Initiativen und die Überwachung der Belange zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden durch den Vorstand, die Geschäftsführung und die Verantwortlichen für People & Culture in den operativen Einheiten aktiv begleitet.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit verpflichtet sich die SYZYGY GROUP zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Richtlinien. Für sie sind alle Gesetzgebungsverfahren im Bereich des Kapitalmarktes, des Arbeitsrechtes sowie der Kommunikationsbranche relevant.

Der WPP-Verhaltenskodex beschreibt die Werte und ethischen Standards, die für alle WPP-Unternehmen gelten und von ihnen umgesetzt werden müssen. Der Kodex wird ergänzt durch die Corporate Responsibility-Richtlinien, das WPP-Human-Rights-Policy-Statement sowie detaillierte Grundsätze zu Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsmaßnahmen, Geschenken und Bewirtung sowie zum Einsatz von Berater:innen. Unsere Führungskräfte sowie unsere Business-Partner und Zuliefernde sind angehalten, den WPP-Verhaltenskodex jährlich zu unterzeichnen und damit zu bestätigen, dass sie sich an dessen Prinzipien halten. Die Unternehmen der WPP-Gruppe müssen alle im Verhaltenskodex festgelegten Standards einhalten, haben aber darüber hinaus die Möglichkeit, eigene Richtlinien und Prozesse zu entwickeln, die auf ihr spezifisches Geschäfts- und Tätigkeitsumfeld zugeschnitten sind. Darüber hinaus wurden keine weiteren Ziele formuliert.

Die Mitarbeitenden werden aufgefordert, Online-Trainings zu den Themen Datensicherheit, Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsmaßnahmen sowie zum Verhaltenskodex zu absolvieren. Die Trainings werden jährlich aktualisiert und sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden, Liefernden und Business Partner die Möglichkeit, über die kostenlose und vertrauliche Helpline „Right to Speak“, ein Hinweisgebendes-System, anonym und vertraulich ihre Meinung, Beobachtungen, Verstöße und Bedenken zu äußern.

Die SYZYGY GROUP unterstützt keine Parteien, Politiker:innen oder Lobbyist:innen, weder durch Dienstleistungen noch durch Spenden und hat daher im Jahr 2023 keine politischen Spenden getätigt.

Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die SYZYGY GROUP hat im Jahr 2023 keine Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften erhalten.

Risiken bei der Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruptionsfälle können die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage sowie die Geschäftsbeziehungen erheblich beeinträchtigen. Es werden große Anstrengungen unternommen, um Integrität und Fairness im Geschäftsbetrieb zu verankern. Anfragen, Anregungen und Bedenken wird nachgegangen. Insgesamt wird der Eintritt von Compliance-Risiken und damit die mögliche Auswirkung auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage sowie die Geschäftsbeziehungen als gering eingeschätzt. Die Risiken im Bereich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden daher in der Gesamtbewertung als gering eingestuft.

Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Künstliche Intelligenz darf in ihren positiven und negativen Auswirkungen nicht unterschätzt werden. Die SYZYGY GROUP erkennt die Notwendigkeit klarer Regeln für den

Einsatz von KI und übernimmt als Unternehmen die Verantwortung für einen verantwortungsvollen Umgang mit dieser kreativen Technologie. Aus diesem Grund gibt sich die SYZYGY GROUP selbstverpflichtende Richtlinien zur Nutzung sowie Leitlinien für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Unabhängig von der Europäischen KI-Regulierung („AI Act“) der Europäischen Union, die einen klaren rechtlichen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz schaffen soll, hat die SYZYGY GROUP eigene Regeln aufgestellt. Das Hauptziel ist die Optimierung und Verbesserung der Arbeitsprozesse für die Nutzung von Generativer Künstlicher Intelligenz (Generative KI).

Die Grundsätze, die die SYZYGY GROUP in diesem Zusammenhang befolgt, lauten wie folgt:

- Generative KI unterstützt die Arbeitsprozesse und trägt dazu bei, sie zu verbessern.
- die Anwendung von Generative KI erfordert menschliche Kontrolle.
- die Nutzung von Generative KI erfolgt zielgerichtet und professionell.
- der Einsatz von Generative KI erfolgt transparent.
- die durch Generative KI generierten Ergebnisse müssen kontinuierlich objektiv bewertet werden.
- die SYZYGY GROUP strebt ein kontinuierliches Lernen in Bezug auf Generative KI an.

Die Leitlinien für den Einsatz von Generativer Künstlicher Intelligenz ist für die gesamte SYZGY GROUP verpflichtend, die Richtlinien für den Einsatz von GKI ist für die deutschen Einheiten verbindlich. Die Anpassung der internationalen Gesellschaften erfolgt entsprechend der nationalen Gesetzgebung. Die Informationen wurden allen Gesellschaften per E-Mail zur Verfügung gestellt und sind im Intranet verfügbar.

Bad Homburg v.d.H., den 26. März 2024
Syzygy AG

Der Vorstand



Frank Ladner (CTO)



Erwin Greiner (CFO)



SYZYGY / Bad Homburg



Kontakt Impressum /

SYZYGY GROUP

Syzygy AG
Horexstraße 28
61352 Bad Homburg v.d.H.

T +49 6172 9488 -252
F +49 6172 9488 -270
ir@syzygy-group.net
syzygy-group.net

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Antje Neubauer

Vorstand

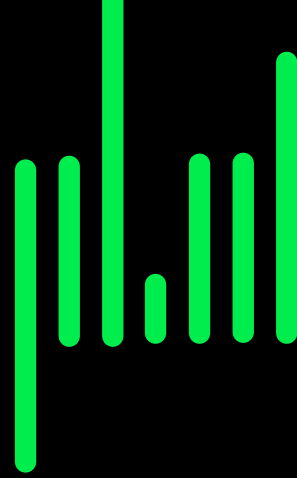
Erwin Greiner (CFO)
Frank Ladner (CTO)

Text / Redaktion

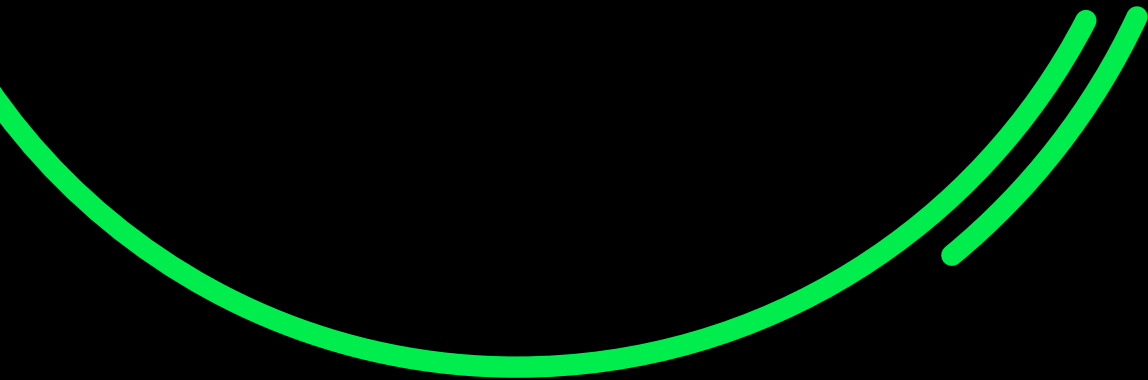
SYZYGY GROUP

Fotografie / Credits

SYZYGY GROUP, Philipp Czampiel, Ruben Rheinländer,
colleagues of SYZYGY GROUP like Nina Pfaff, Aneta
Węśławska, Benjamin Heindorf u.v.m.



SYZYGY GROUP



syzygy-group.net