



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Syncwork AG

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Syncwork AG

Nachhaltigkeitsbeauftragter
Oliver Stock

Franklinstraße 26a
10587 Berlin
Deutschland

+49 (0) 151 54405972
oliver.stock@syncwork.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: EFFAS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Syncwork AG, gegründet im Januar 2001, ist ein mittelständisches Beratungsunternehmen unter inhabergeführter Leitung. Das Unternehmen hat Niederlassungen in Berlin, Dresden, Köln, München, Wiesbaden und Zürich (über die Tochtergesellschaft Syncwork Suisse AG). Im Jahr 2023 beschäftigte Syncwork 131 Festangestellte, zwei Auszubildende und neun Werkstudierende. Die Mitarbeitenden haben im Durchschnitt 18 Jahre Berufserfahrung, davon 13 Jahre in der Beratung.

Das Unternehmen führt IT- und Beratungsprojekte in den Branchen Finanzwesen, Industrie, Life Science, Öffentlicher Sektor und Telekommunikation durch. Die Kernkompetenzen liegen in Management Consulting, Business Intelligence, SAP-Consulting/Business Solutions, dem Testmanagement und der Entwicklung von IT-Lösungen. Zu den angebotenen Leistungen zählen Wirtschaftlichkeitsanalysen, Prozessoptimierungen, Organisationsberatung, IT-Strategieentwicklung, Data Warehousing, Business Analytics, Datenintegration, Big Data, SAP-Transformationen, Softwareentwicklung und -beratung sowie Vergabeberatung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit nimmt bei Syncwork eine zentrale Rolle ein. Das Unternehmen hat sich auf Vorstandsebene eindeutig zu diesem Thema verpflichtet:

„Bei Syncwork sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und haben Nachhaltigkeit als einen Tätigkeitsbereich strategisch implementiert. Die Grundlage unserer Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich bildet ein solides ökonomisches Fundament. Ohne schwarze Zahlen und wirtschaftlichen Erfolg kann das Unternehmen langfristig nicht bestehen und damit auch keinen Beitrag zur Nachhaltigkeit liefern. Darauf aufbauend möchten wir einen Beitrag dazu leisten, unser Kerngeschäft ethisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu betreiben.“ (Martin Hartmann, Vorstand)

Seit 2024 verfolgt Syncwork eine eigenständige und langfristig ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie, die sämtliche Aktivitäten und Beziehungen zu unseren Stakeholdern prägt. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs).

Die Implementierung dieser Nachhaltigkeitsstrategie sehen wir nicht nur als Pflicht an, sondern auch als Chance, die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern und langfristig Kunden, Umwelt und Gesellschaft zu stärken.

Unser Ziel ist es, einen maximalen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, indem wir potenzielle negative ökologische, soziale und gesellschaftliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit so gering wie möglich halten. Wir betrachten die stetige Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Strategie als essenziell, um kontinuierlich nachhaltiger zu agieren. Analog zum etablierten Unternehmensstrategieprozess, werden, aufbauend auf unserer Nachhaltigkeitsstrategie, alle sechs Wochen mögliche

Nachhaltigkeitsmaßnahmen überprüft und weiterentwickelt. Dabei bewerten wir den aktuellen Umsetzungsstand bestehender Maßnahmen, sichern deren fortlaufende Durchführung und entwickeln neue Initiativen zur Nachhaltigkeit. Im Zuge dessen messen wir ebenfalls den Grad der Zielerreichung jeder Maßnahme. Diese Maßnahmen werden im Rahmen unseres laufenden Nachhaltigkeitsreportings systematisch dokumentiert und evaluiert. Zurzeit umfasst dies 142 Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance, verteilt auf 16 Handlungsfelder.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Kategorisierung der Maßnahmen dienten uns folgende Standards zur Orientierung:

- GRI (Global Reporting Initiative)
- DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex)
- „Nachhaltiger Wirtschaften“ (Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten/Herdecke)

Jedes der Handlungsfelder gehört mindestens einer der drei übergeordneten Dimensionen Governance, Ökologie und Soziales an. Hier eine Erläuterung zu den 16 Handlungsfeldern:

Dimension	Handlungsfeld	Beinhaltet
Governance	Fairer Wettbewerb	Respektvollen Umgang mit Geschäftspartnern und Wettbewerbern, Mechanismen zur Verhinderung von Korruption und Preisabsprachen, Transparenz über politische Einflussnahme
Governance	Gesetzes- und Richtlinien-konformes Verhalten	Standards zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Förderung der Einhaltung von Menschenrechten, Compliance, Datenschutz
Ökologie	Abfall	Verwendung von recycelten Materialien, Vermeidung/Reduktion von Verpackungen und Abfällen, geeignete Verwertung/Entsorgung nicht vermeidbarer Abfälle
Ökologie	Biodiversität und Tierwohl	Schutz und Förderung von Biodiversität (Vielfalt der Ökosysteme/Arten/genetischen Vielfalt innerhalb einer Art) und

		Tierwohl
Ökologie	Boden und Luft	Reduktion von Versiegelung und Pestizidbelastung, Verringerung von Luftverschmutzung, Reduktion von Lärmemissionen
Ökologie	Energie	Messung und Reduktion des Energieverbrauchs, Steigerung der Energieeffizienz und des Einsatzes erneuerbarer Energien
Ökologie	Klimarelevante Emissionen	Messung von Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3, Reduktion und Vermeidung der Emissionen, Kompensation
Ökologie	Wasser	Messung und Reduktion des Wasserbrauchs, Förderung des schonenden Umgangs mit der Ressource
Soziales	Beteiligung von Anspruchsgruppen	Wertschätzender Umgang und Einbindung aller relevanten Stakeholder, lösungsorientierte Beziehungen, strukturierte Austausch-/Einbindungsmechanismen
Soziales	Beschaffung	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Auswahl, Bewertung und Überprüfung der Lieferanten und Produkte
Soziales	Chancengleichheit	Förderung von Vielfalt mit dem Ziel Chancengleichheit der Beschäftigten und Bewerber*innen unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Lebensstil etc. sowie Berücksichtigung der demografischen Entwicklung (vorausschauende Personalpolitik)
Soziales	Gesundheit	Einhaltung von Arbeitssicherheitsanforderungen, Verbesserung der Arbeitssicherheit, Prävention zum Erhalt sowie Verbesserung

		der physischen und psychischen Gesundheit der Menschen
Soziales	Qualifizierung	Förderung von Aus- und Weiterbildung, Berücksichtigung von demographischem Wandel durch Befähigung von Teilhabende an Arbeits- und Berufswelt
Soziales	Regionales Engagement	Dialog mit umliegenden Akteuren, positiver Beitrag zum Gemeinwesen in den Regionen, wo wesentliche Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden
Soziales	Vergütungspolitik und Anreizsysteme	Faire, leistungsgerechte, branchenübliche, transparente Bezahlung der Beschäftigten unter Einhaltung der Mindestlohngesetzgebung
Soziales	Werteorientierung	Ethisches, verantwortungsbewusstes Handeln gemäß transparenten und festgelegten Grundsätzen, die Zuverlässigkeit und Vergleichbarkeit fördern

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Jahr 2022 führte Syncwork eine Wesentlichkeitsanalyse durch, um sicherzustellen, dass das Nachhaltigkeitsmanagement sowohl effektiv als auch unter der Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen effizient wirkt. Es wurden dabei alle 16 Handlungsfelder berücksichtigt.

Ziel der Analyse war es, herauszufinden, in welchen Unternehmensbereichen ökologische, soziale oder ethische Herausforderungen bestehen (Inside-Out-Perspektive). Gleichmaßen wurden auch externe ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen identifiziert, die Auswirkungen auf unser Geschäftsmodell haben könnten (Outside-In-Perspektive). Die Ansichten aller relevanten Akteure flossen gleichermaßen in die Analyse ein.

Das Analyseteam formulierte anschließend die positiven und negativen Auswirkungen von Syncworks Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte in den einzelnen Handlungsfeldern (Inside-Out-Perspektive) und ermittelte zugleich die Chancen und Risiken, die sich aus dem Umgang mit diesen Aspekten für Syncwork ergeben (Outside-In-Perspektive). Als Zeithorizont wurden die nächsten drei bis fünf Jahre gewählt. Dieser erlaubt es, kurzfristig drängenden Herausforderungen entgegenzutreten, jedoch gleichermaßen auch Themen strategisch auszubauen.

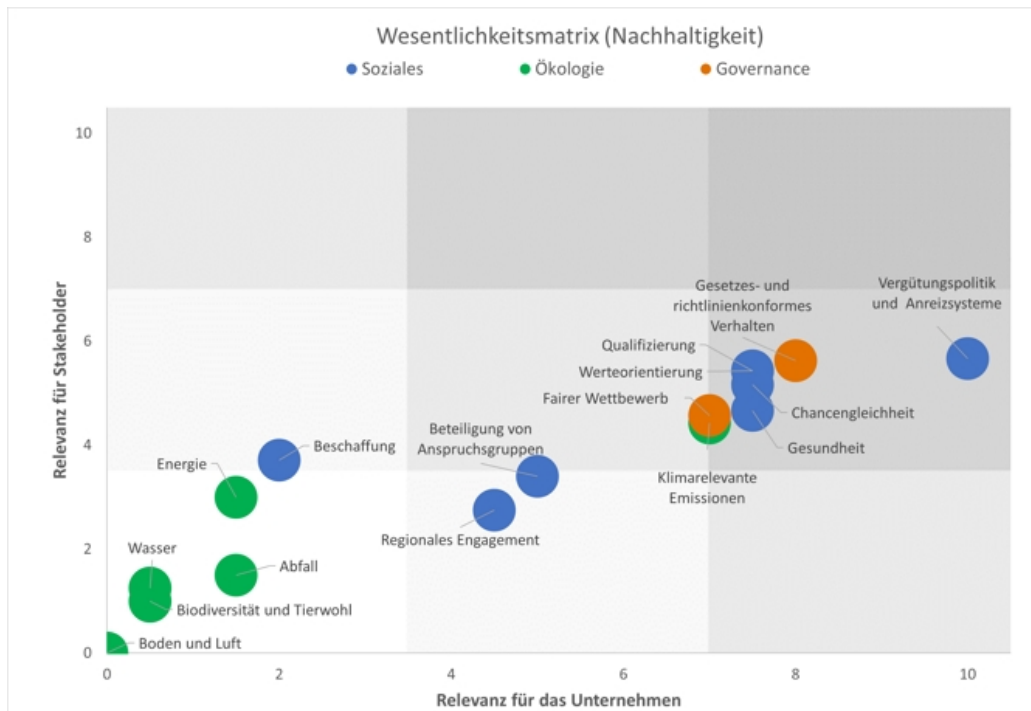
Ein Hauptrisiko, das im Rahmen der Analyse identifiziert wurde, ist eine sich ändernde Regulatorik, wodurch sich potenziell Auswirkungen auf alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen ergeben. Nicht-erfüllte gesellschaftliche Erwartungen sind ein weiteres Risiko. Ableitungen für das Management finden sich in den formulierten Nachhaltigkeitsrisiken. Um diesen Risiken zu begegnen, wird mit freiwilligem Nachhaltigkeitsreporting begonnen. Die Erstellung dieser initialen DNK-Erklärung stellt den Startpunkt dar, von dem sich in den nächsten Jahren kontinuierlich verbessert werden soll, um gut vorbereitet auf zukünftige Berichtspflichten zu sein.

Sowohl aus der Innen- als auch aus der Außenperspektive wurden, in Anbetracht der aufgeführten Auswirkungen, jedem einzelnen Handlungsfeld ein Wert zur Gewichtung beigemessen. In Summe ergab sich aus diesen beiden Werten die Relevanz jedes einzelnen Nachhaltigkeitshandlungsfelds für das Unternehmen.

Jedem Handlungsfeld wurde in der Innen- und Außenperspektive in Anbetracht der aufgeführten Auswirkungen ein Gewichtungswert zugeordnet, der die Relevanz für das Unternehmen widerspiegelt. Zudem wurde die Bedeutung jedes Handlungsfelds für die einzelnen Stakeholder bewertet. Auf Basis dieser Werte ergab sich die Relevanz jedes einzelnen der Nachhaltigkeitshandlungsfelder für das Unternehmen. Im Ergebnis wurden sieben Handlungsfelder als relevant eingestuft:

- Vergütungspolitik und Anreizsysteme
- Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Qualifizierung
- Werteorientierung
- Chancengleichheit
- Gesundheit
- Fairer Wettbewerb
- Klimarelevante Emissionen

Es ist geplant, dieses Vorgehen ca. alle fünf Jahre zu wiederholen, um auftretende Änderungen adäquat erfassen zu können.



3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Für Syncworks Ziele dienen die SDGs als übergeordnete Leitlinien und Vorgaben. Wir streben danach, das Unternehmen kontinuierlich nachhaltiger zu gestalten. Bis 2024 hat die Geschäftsführung ausschließlich qualitative Ziele formuliert, wie zum Beispiel „regelmäßige Umsetzungen von Nachhaltigkeitsmaßnahmen“ oder „Verbesserung der internen und externen Nachhaltigkeitsberichterstattung“.

Im Jahr 2024 wurden erstmals im Rahmen der Ausarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie für die sechs wesentlichen Handlungsfelder konkrete, quantitative Nachhaltigkeitsziele inkl. Mess- und Zielgrößen definiert. Im Herbst 2024 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Hierbei wurden die folgenden 15 Ziele in den drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance festgelegt. Die Priorisierung erfolgte dabei auf Grundlage des Ergebnisses der Wesentlichkeitsanalyse:

- Ökologie:
 - Verursachten CO₂-Ausstoß reduzieren
 - Nicht-vermeidbaren CO₂-Ausstoß kompensieren

- Soziales:
 - Bewusstsein und Wissen zu Nachhaltigkeit im Unternehmen erhöhen
 - Lebenslanges Lernen ermöglichen
 - Förderung von Chancengleichheit in Unternehmensstruktur
 - Förderung monetärer Chancengleichheit
 - Monetär attraktives Arbeitsumfeld bieten
 - Berufsbedingte Ausfälle minimal halten
 - Gute Work-Life-Balance bieten
 - Hohe MA-Zufriedenheit beibehalten
- Governance:
 - IT-Sicherheitsvorfälle minimal halten
 - Datenschutzvorfälle minimal halten
 - Bestätigte Compliancefälle, Rechtsverstöße oder AGG-Fälle minimal halten

Für jedes Ziel wurden entsprechende Kennzahlen definiert, die sowohl kurzfristige Zielwerte (1 Jahr) als auch mittel- und langfristige Zielwerte (5-10 Jahre) umfassen. Im Bereich Ökologie orientiert sich Syncwork an den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi). Der Fortschritt bei der Zielerreichung wird regelmäßig vom Nachhaltigkeitsteam überwacht.

Eine Übersicht über alle formulierten Ziele findet sich nachfolgend:

Handlungsfeld	Ziel	Messwert	IST-Wert	ZIEL-Wert (1 Jahr)	ZIEL-Wert (5-10 Jahre)
Klimarelevante Emissionen	Reduktion von verursachtem CO ₂ -Ausstoß	Delta verursachte CO ₂ -Äquivalente	2022 (erste Erhebung) Scope1: 37 Scope2: 39 Scope3: 192,7 Total: 268,7	S1: 35 S2: 36,5 S3: 174,6 Total: 246,11 Reduktionspfad gemäß SBTi	S1: 42 % (21,5) (2030) S2: 42 % (22,4) (2030) S3: 25 % (144,5) (2030) Total: 29,9 % (188,4) (2030)
Klimarelevante Emissionen	Kompensation von verursachtem CO ₂ -Ausstoß	Anteil Kompensationen am gesamt verursachten Ausstoß	bisher noch keine Kompensation geleistet; siehe CO ₂ Bilanz für BJ 2022	100 % (für Messjahr 2024)	100 %
	NH strukturiert managen:	Anzahl in NH	2020: 3 / 124 = 2,4 % 2021: 3 / 124 = 2,4 %	9 (NH-Team 3,	2030: kumulativ 100 (Bestandteil

Qualifizierung	Bewusstsein und Wissen erhöhen	geschulte MAs	2022: 7 / 129 = 5,4 % 2023: 4 / 131 = 3 %	Einkauf 2, Marketing 1, Compliance 3)	des Tags für Neue)
Qualifizierung	Lebenslanges lernen	stabile Anzahl Schulungsstunden pro MA im Zeitverlauf	2020: 23,2 Std./MA 2021: 29,8 Std./MA (+ 28 %) 2022: 36,8 Std./MA (+ 23 %) 2023: 66,4 Std./MA (+ 80 %)	36 Std./MA	36 Std./MA halten
Gesundheit	Gute Work-Life-Balance	% mittlere AZ-Überschreitung pro Jahr	2020: 6% 2021: 6% 2022: 7% 2023: 6%	<= +10 %	<= 10 %
Gesundheit	Ausfälle	Anzahl berufsbedingter Erkrankungen/Unfälle	2023: 1 2024: 1	<=1	<=1
Chancengleichheit	Förderung von Chancengleichheit in Unternehmensstruktur	%-Anteil weibliche Führungskräfte / alle Führungskräfte	2020: 6 (24 %) 2021: 6 (24 %) 2022: 7 (25 %) 2023: 8 (26 %)	28 % (9 / 32)	34 % (in 2027: 12 / 35 FK)
Chancengleichheit / Vergütungs- und Anreizsysteme	Monetäre Förderung von Chancengleichheit	% Abweichung zu durchschnittlichem Zielgehalt pro Laufbahngruppe je Geschlecht	Frauen (2023) JC: 0,5 % C: 1,3 % SC: -2,3 % MC: -2,1 % MA Support: -0,9 % Männer (2023) JC: -0,3 % C: -1,4 % SC: 1,2 % MC: 0,4 % MA Support: 1,4	Für alle Laufbahngruppen für Männer und Frauen jeweils max. +- 2 %	Für alle Laufbahngruppen für Männer und Frauen jeweils max. +- 1 %

			%		
Vergütungs- und Anreizsysteme	Monetär attraktives Arbeitsumfeld	%-Abweichung Zielgehalt pro Laufbahngruppe vom Marktmitel Marktmitel (gem. Kununu) < 2 Jahre JC: 45.000 € 2 - 5 Jahre C: 56.000 € 5-10 Jahre SC: 70.000 € > 10 Jahre MC 89.000 €	2023 JC: 10,6 % C: 0,2 % SC: -0,3 % MC: 7,8 %	Für alle Lauf- bahngruppen >= -5%	Für alle Lauf- bahngruppen >= -5%
Beteiligung von Anspruchsgruppen / Chancengleichheit / Gesundheit / Vergütungs- und Anreizsysteme / Werteorientierung	Gutes Arbeitsumfeld	MA-Zufriedenheit anhand von Kununu Score	2020: 3,4 2021: 4,8 2022: 4,6 2023: 4,3	4,6 (= â€œ letzte 3 Jahre)	Durchschnitt über 3 Jahre mind. 4,6
	Gutes Arbeits- umfeld	MA-Zufriedenheit anhand von MA- Befragung "Wie zufrieden bist du ganz allg. zum jetzigen Zeitpunkt mit der Syncwork AG?" "Kannst du Syncwork weiterempfehlen als AG?"	2020: sehr zufrieden: 47,1 %, zufrieden 33,94 %, weniger zufrieden 7,8 %, gar nicht: 0 2024: sehr zufrieden: 37,9 %, zufrieden: 52,6 %, weniger zufrieden: 8,4 %, Gar nicht zufrieden: 1,1 % 2020: stimmt voll und ganz: 42,7 %, stimmt: 53,9 %, stimmt weniger: 3,4 %, stimmt gar	sehr zufrieden + zufrieden >= 90 %	sehr zufrieden + zufrieden >= 90 %

			nicht: 0 %		
			2024: Stimmt voll und ganz: 47,4 %, stimmt: 44,2 %, stimmt weniger: 8,4 %, gar nicht: 1,1 %		
Werteorientierung / Gesetze- und richtlinienkonformes Verhalten / Fairer Wettbewerb	Unternehmen verantwortungsvoll führen	Bestätigte Compliance Fälle, Rechtsverstöße oder bestätigte AGG-Fälle	2022: 0 2023: 0	0	0
	Unternehmen verantwortungsvoll führen	IT-Sicherheitsvorfälle	2021: 0 2022: 0 2023: 0	<=2	<=2
	Unternehmen verantwortungsvoll führen	Datenschutzvorfälle	2021: 0 2022: 0 2023: 1	<=2	<=2

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Syncworks Wertschöpfung besteht aus zwei Bereichen: das Beratungs- und Dienstleistungsgeschäft bei Kunden sowie interne Dienstleistungen (Office Management, Personal und IT etc.). Wir akquirieren direkt Projekte und Kunden und entwickeln individuelle Beratungskonzepte und -lösungen. Der Großteil unserer Wertschöpfung wird durch unsere Mitarbeitenden erbracht. Sie sind unser höchstes Gut, weshalb Syncwork seine soziale Verantwortung ihnen gegenüber sehr ernst nimmt. Darüber hinaus werden ökologische Aspekte sowohl bei der internen als auch externen Leistungserbringung und Beschaffung berücksichtigt. Das Gleiche gilt für regulatorische Anforderungen, Governance und Compliance.

Unterstützt werden wir in der Leistungserbringung durch Subunternehmer aus dem deutschsprachigen Raum. Da es sich hierbei größtenteils um Freelancer, Kleinst-, oder Kleinunternehmen handelt, welche nicht verpflichtet sind, umfassende Nachhaltigkeitsberichtspflichten zu erfüllen, verzichtet Syncwork

aktuell auf die Implementierung eines Supplier-Code Of Conduct zur Sicherstellung von Nachhaltigkeitsaspekten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Die zehn wichtigsten Zulieferer sind im [IntegrityNext-Profil](#) von Syncwork aufgeführt.

Materielle Ressourcen, überwiegend technische Ausstattung wie Laptops und Mobiltelefone, sowie Ressourcen für den Betrieb der Geschäftsstellen bzw. des Homeoffice werden im Rahmen unserer Wertschöpfung nur in sehr geringem Maße genutzt. Syncwork ist sich der sozialen und ökologischen Auswirkungen durch die Nutzung dieser Mittel bewusst und bestrebt, diese so gering wie möglich zu halten. Daher bemühen wir uns, maximal viele Waren und Dienstleistungen von regionalen, kleinen und nachhaltigkeitszertifizierten Anbietern zu beziehen. Vor allem bei der technischen Ausstattung stellt die nachhaltige Beschaffung uns jedoch weiterhin vor große Herausforderung, da ökologische Aspekte und faire Arbeitsbedingungen in dieser Branche teilweise nicht vollständig gewährleistet und transparent sind. Im Umweltbereich werden bei Syncwork CO₂-Emissionen in allen drei Scopes, also in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, gemessen.

Aufgrund der flachen Wertschöpfungskette, gibt es keinen speziellen Whistleblowing-Mechanismus für Zulieferer, die ebenfalls strengen gesetzlichen Vorgaben unterliegen. Da Syncwork nur im deutschsprachigen Raum tätig ist, wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen als gering angesehen. Eine, über die aufgeführten Punkte hinausgehende, dedizierte Risiko- bzw. Problemanalyse bezogen auf die Wertschöpfungskette wurde bisher nicht durchgeführt und ist kurzfristig nicht vorgesehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Ein Mitglied des Unternehmensvorstandes (Martin Hartmann) ist bei Syncwork für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich. Er ist für die strategische Ausrichtung von Nachhaltigkeit bei Syncwork zuständig, führt notwendige Entscheidungen herbei und stellt ihre Umsetzung sicher.

Er wird unterstützt vom Nachhaltigkeitsbeauftragten Oliver Stock. Dieser fungiert als erster Ansprechpartner, sowohl intern als auch extern, und verantwortet die operative Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte wird bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements von einem festen Nachhaltigkeitsteam unterstützt, das aus mehreren Mitarbeitenden besteht.

Innerhalb des Unternehmens wird regelmäßig über Nachhaltigkeit berichtet. Dies erfolgt beispielsweise über den internen Newsletter, einen internen NH-Bericht, einen festen Bereich im Intranet inklusive Blog, bei Firmenevents sowie über eine verpflichtende Veranstaltung im Rahmen des Onboardings neuer Mitarbeitenden. Zudem wird mit dem vorliegenden Bericht erstmalig auch extern über Zielsetzungen, IST-Stand und Maßnahmen hinsichtlich Nachhaltigkeit bei Syncwork informiert.

Um alle Mitarbeitenden aktiv in Nachhaltigkeitsüberlegungen einzubeziehen, gibt es zudem regelmäßige Beteiligungsformate, wie Umfragen und Workshops zur Entwicklung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und zur Erstellung der CO₂-Bilanz. Ziel dieser Formate ist es, das Wissen und die Ideen aller Mitarbeitenden einzubeziehen, das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas zu schärfen sowie das Interesse und die Motivation aller Beteiligten zu fördern, nachhaltig zu handeln.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Bei Syncwork ist die Nachhaltigkeitsstrategie eng an die Unternehmensstrategie

angelehnt. Vergleichbar mit dem agilen Strategieentwicklungsprozess für die Unternehmensstrategie, mittels dessen die strategische Ausrichtung des Unternehmens regelmäßig überprüft, angepasst und strukturiert wird, erfolgt auch die strategische Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements in einem festen Zyklus. Alle zwei Wochen werden hierzu vom Nachhaltigkeitsteam der aktuelle Umsetzungsstand von bereits entwickelten Nachhaltigkeitsmaßnahmen analysiert, die kontinuierliche weitere Umsetzung sichergestellt und neue Maßnahmen entwickelt. Mindestens alle sechs Wochen findet zudem eine Abstimmung zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und dem zuständigen Vorstand statt, um die Ausrichtung und den Fortschritt zu bewerten. Einmal im Jahr lässt Syncwork seine Nachhaltigkeitsleistung zudem durch [Ecovadis SAS](#) bewerten. Darüber hinaus erfolgt eine laufende öffentliche Nachhaltigkeits-Berichterstattung über die [Integrity Next GmbH](#).

Syncwork ist zudem zertifiziert nach ISO 9001:2015 für Qualitätsmanagement sowie nach ISO 27001:2022 für IT-Sicherheitsmanagement. Zusätzlich sorgen Leitfäden, Handlungsanweisungen und Richtlinien dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie auch im operativen Geschäft konsequent umgesetzt wird. Beispielsweise die Compliance-Richtlinie, Anweisungen an Syncworks Einkäufer, sofern verfügbar, Büromittel, GBA und Technik bei ausgewählten, präferierten Zulieferern zu beschaffen etc.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir überwachen die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie anhand klar definierter Leistungskennzahlen in den Bereichen Emissionen, IT-Sicherheit und Compliance, Weiterbildung sowie Ressourcenverbrauch.

Seit 2022 erfassen wir jährlich unseren CO₂-Fußabdruck, wobei insbesondere die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden berücksichtigt werden, weil diese den größten Einflussfaktor hinsichtlich Treibhausgasemissionen im Unternehmen darstellen. Zukünftig setzen wir auf eine stufenweise Reduzierung der Emissionen nach den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) und planen, nicht vermeidbare Emissionen jährlich zu kompensieren.

IT-Sicherheitsvorfälle, Datenschutzverstöße und Compliance-Angelegenheiten können unsere Mitarbeitenden anonym melden. Geht eine solche Meldung ein, wird der entsprechende Vorfall strukturiert im Managementsystem

dokumentiert und nach einem klar festgelegten Prozess behoben und nachverfolgt.

Wir evaluieren außerdem jährlich die Qualität und Investitionen in Weiterbildungsprogramme, wobei der individuelle Mehrwert für unsere Mitarbeitenden im Vordergrund steht. Neben fachlichen Qualifizierungen und Soft-Skill-Trainings, wird auch die Teilnahme an Schulungen zur Nachhaltigkeit systematisch erfasst.

Grundsätzlich werden alle relevanten Daten unserer Nachhaltigkeits-KPIs, die im Rahmen des Monitorings zur Zielerreichung erhoben werden, mindestens einmal jährlich aktualisiert. Es wird darüber hinaus die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Berichtszeiträumen stets gewährleistet.

Mit Verabschiedung von Syncworks Nachhaltigkeitsstrategie in 2024 wurden folgende Leistungsindikatoren definiert:

Handlungsfeld	Messwert
Klimarelevante Emissionen	Delta verursachte CO ₂ -Äquivalente
Klimarelevante Emissionen	Anteil Kompensationen am gesamt verursachten Ausstoß
Qualifizierung	Anzahl in NH geschulte MAs
Qualifizierung	stabile Anzahl Schulungsstunden pro MA im Zeitverlauf
Gesundheit	% mittlere AZ-Überschreitung pro Jahr
Gesundheit	Anzahl berufsbedingter Erkrankungen/ Unfälle
Chancengleichheit	%-Anteil weibliche Führungskräfte / alle Führungskräfte
Chancengleichheit / Vergütungs- und Anreizsysteme	% Abweichung zu durchschnittlichem Zielgehalt pro Laufbahngruppe je Geschlecht
Vergütungs- und Anreizsysteme	%-Abweichung Zielgehalt pro Laufbahngruppe vom Marktmittel Marktmittel (gem. kununu) < 2 Jahre JC: 45.000 € 2 - 5 Jahre C: 56.000 € 5-10 Jahre SC: 70.000 € > 10 Jahre MC 89.000 €
Beteiligung von Anspruchsgruppen / Chancengleichheit / Gesundheit / Vergütungs- und Anreizsysteme / Werteorientierung	MA-Zufriedenheit anhand von Kununu Score
	MA-Zufriedenheit anhand von MA-Befragung "Wie zufrieden bist du ganz allg. zum jetzigen Zeitpunkt mit der Syncwork AG?" "Kannst du Syncwork weiterempfehlen als AG?"
Werteorientierung / Gesetze- und richtlinienkonformes Verhalten / Fairer Wettbewerb	Bestätigte Compliance Fälle, Rechtsverstöße oder bestätigte AGG-Fälle
	IT-Sicherheitsvorfälle
	Datenschutzvorfälle

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Bisher wurden zwei Lieferanten/Partner innerhalb der Lieferkette auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Bisher wurden zwei Lieferanten/Partner innerhalb der Lieferkette auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Bei Syncwork setzt sich das Gehalt für Beraterinnen und Berater aus einem festen Grundgehalt sowie einem leistungsabhängigen variablen Anteil in Form von Tantiemen zusammen. Diese Gehaltsstruktur ist für die Beratungsbranche typisch. Tantieme umfassen bei Syncwork Umsatztantieme, Vertriebstantieme und Sondertantieme. Bereichsleitende erhalten eine erfolgsbezogene Bereichleistungstantieme. Mitarbeitende in der Verwaltung können keine Umsatz- oder Vertriebstantieme aber eine Sondertantieme erhalten. Derzeit sind Nachhaltigkeitsziele noch nicht Bestandteil der individuellen Leistungsziele, auch nicht auf der Führungsebene.

Die Gehaltsparität innerhalb des Unternehmens wird überwacht, um eine faire Vergütung zwischen allen Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern liegen bei geringen Abweichungen. Im Jahr 2023 betrug die Abweichung für Frauen in den fünf Laufbahngruppen zwischen -2,3 % und +1,3 %, bei den Männern lag sie zwischen -1,4 % und 1,4 %.

Darüber hinaus wird die Marktfähigkeit der Gehälter regelmäßig überprüft. Im Jahr 2023 betragen die Abweichungen zum Marktmittelwert pro Laufbahngruppe für alle Geschlechter zwischen -0,3 % und +10,5 %. Die Referenzzahlen für die mittleren Marktgehälter pro Laufbahngruppe stammen von der New Work SE (kununu.com).

Zusätzlich findet mindestens einmal jährlich ein Gespräch zwischen Mitarbeitenden und zuständigen Führungskräften statt, in dem Entwicklungsziele, Zufriedenheit, Herausforderungen, Maßnahmen sowie die mittelfristige Karriereplanung besprochen werden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

In Vorbereitung auf die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Jahr 2022 eine Stakeholderanalyse durchgeführt mit dem Ziel, alle gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen zu identifizieren und ihre Bedeutung für das Unternehmen zu bewerten. Diese Gruppen wurden nach ihrer strategischen Relevanz und der Nähe zum Unternehmen klassifiziert. Dabei konnten wesentliche interne und externe Stakeholder herausgearbeitet werden. Syncwork tritt mit diesen Anspruchsgruppen regelmäßig in den Dialog, um deren Anliegen zu berücksichtigen und die Zusammenarbeit zu stärken. Die Kommunikation erfolgt über verschiedene Kanäle, die je nach Stakeholder angepasst sind, um einen effektiven Austausch sicherzustellen. Nachfolgend sind die wesentlichen internen und externen Anspruchsgruppen der Syncwork AG aufgeführt. Außerdem erfolgt eine beispielhafte Auflistung, wie Syncwork mit ihnen in den Austausch tritt.

Stakeholder:

- Kunden
- Lieferanten
- Mitarbeitende
- Aktionäre
- Behörden
- Gesellschaft und Hochschulen
- Wettbewerber
- Partner

Anspruchsgruppe	Austausch mittels
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Firmenmeetings zur Diskussion aktueller Themen und Förderung des standortübergreifenden unternehmensinternen Dialogs • Mitarbeiterbefragung zur Feststellung der Zufriedenheit mit dem Unternehmen und den Arbeitsbedingungen. Alle Angestellten können Feedback und Vorschläge anonym an das Management richten, die systematisch ausgewertet und aufgegriffen werden. • Jährliche Feedback- und Perspektivgespräche zur Bewertung der Projektarbeit sowie zur generellen Entwicklung und Planung • Monatliche Information über Nachhaltigkeit im Newsletter und der Nachhaltigkeits-Intranetpage • Aktives Feedback / Einholen von Verbesserungsvorschlägen zum Nachhaltigkeitsprozess mittels Umfragen im Unternehmen • Entwicklung von Nachhaltigkeits-Maßnahmen • Anonyme Formulare für Complianceverstöße, Datenschutzverstöße, IT-Sicherheitsverstöße für das gesamte Unternehmen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Kundenbefragungen, wobei diverse Aspekte der Leistungserbringung, Zusammenarbeit etc. evaluiert werden. • Informations- und Austauschveranstaltungen • Beratungsprozess vor Ort oder remote • Kontinuierliches Feedback in Gesprächen • Messen, Tagungen, Kongresse • Ausschreibungen / Vorstellung unseres Nachhaltigkeitsprozesses / „nachhaltige Leistungserbringung“ in Angeboten
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> • Bestellprozess • Bezahlung von Rechnungen • Telefonische / Schriftliche Kommunikation
Aktionäre / Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsmeetings (Geschäftszahlen, zukünftige Ausrichtung des Unternehmens, operative Steuerung) • Vorbildfunktion für Nachhaltigkeit • Gesamtverantwortung für den Nachhaltigkeitsprozess und dessen Weiterentwicklung • Hauptversammlung
Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Partnermeetings • Kooperationsverträge

	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Projektarbeit
Wettbewerber	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsanalyse • Netzwerktreffen
Gesellschaft und Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung und Mitgliedschaft von/bei Vereinen, NGOS, Verbänden • Konferenzbeiträge • Veröffentlichungen • Lehraufträge bei Hochschulen • Studienprojekte, Abschlussarbeiten • Hochschulmessen
Behörden	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung von Berichtspflichten • Freiwillige Berichterstattung bzgl. Nachhaltigkeit • Informationsaustausch zu Fachthemen

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Syncwork ist ein Management- und IT-Beratungsunternehmen, das sich auf Themen mit hohen Ansprüchen an technisches und methodisches Know-how spezialisiert hat. Syncwork bietet mit MetaBI aktuell nur ein Softwareprodukt am Markt an. Anders als das produzierende Gewerbe bietet Syncwork darüber hinaus keine Produkte an. Das zentrale „Produkt“ besteht aus dem Fachwissen der Mitarbeitenden, das im Rahmen von Beratungsprojekten als Dienstleistung den Kunden zur Verfügung gestellt wird. Für dieses „Produkt“ werden bislang die sozialen und ökologischen Auswirkungen nicht explizit ermittelt. Eine mögliche Analyse wäre sehr abstrakt und mit hohem Aufwand verbunden. Kurzfristig ist solche eine Bewertung aus Gründen der Wirtschaftlichkeit nicht geplant.

Das Leistungsangebot von Syncwork wird im Rahmen der Portfolioentwicklung kontinuierlich erweitert, um laufend den sich wandelnden Marktanforderungen angepasst zu werden. Dieser Anpassungsprozess erfolgt in der Regel durch Sprints nach agilen Prinzipien, mittels derer die Fortschreibung der Unternehmensstrategie und deren Umsetzung innerhalb des Unternehmens gewährleistet wird.

Innovationen hinsichtlich des Leistungsportfolios bewegen sich in den Themenfeldern Umsetzung regulatorischer Anforderungen,

Prozessdigitalisierung und -automatisierung, Künstliche Intelligenz, Business Intelligence und Data Warehousing. Zudem arbeitet ein Team seit 2024 an innovativen Ansätzen, wie Nachhaltigkeit im Sinne der Zwillingstransformation in das Beratungsportfolio integriert werden kann. Dies erfolgt mit dem Ziel, Möglichkeiten zu prüfen, wie in bestehenden Digitalisierungsdienstleistungen ESG-Aspekte Berücksichtigung finden können und gleichermaßen explizite ESG-Beratungsprodukte entwickelt werden können.

Während die übergreifende Unternehmensstrategie in agilen strategischen Initiativen vorangetrieben wird, gibt es für Innovationen den im folgenden skizzierten Innovationsprozess. Die „Ideenfinder“ sind die zentrale Rolle im Innovationsprozess. Sie haben die Aufgabe, neue Themen aus verschiedenen Quellen wie Schulungen, Forschung, Projekten oder von Kunden, Partnern und Konkurrenten (Mundpropaganda) zu identifizieren. Sobald eine Idee entsteht, füllt der Ideenfinder eine Ideenbeschreibung in Form eines "Executive Slide" aus, um diese der Innovationsberaterin zur Beurteilung vorzulegen. Die Innovationsberaterin fungiert als verantwortliche Organisatorin von Marktzugängen. Sie begleitet und unterstützt Maßnahmen zur Vermarktung von Ideen und Themen und ermöglicht Entscheidungen für deren Umsetzung durch den Vorstand. Als Kommunikationsdrehscheibe agiert sie in Richtung Verantwortliche wie Bereichsleiter und Kundenverantwortliche. Zudem unterstützt und verfolgt sie die Erledigung der Aufgaben für den Marktzugang, verwaltet die Ideen und Themen und entwickelt Tools wie Analysen und Checklisten weiter. Wenn eine neue Dienstleistungsidee vorliegt, wird diese in Form eines "Executive Slide" skizziert und an den Bereichsleiter übergeben. Der Bereichsleiter führt eine Situationsanalyse und Grobplanung durch, um die vorliegenden Ideen weiter zu qualifizieren. Qualifizierte Ideen werden auf die Tagesordnung des Workshops zur Portfolioanpassung gesetzt. Mit der Terminierung des Workshops zur Portfolioanpassung werden die Eckdaten für den Rücklauf der Ideen und Potenzialthemen festgelegt. Potenzialthemen werden in Verantwortung des Bereichsleiters qualifiziert und beschrieben und kommen ebenfalls auf die Tagesordnung des Workshops zur Portfolioanpassung.

Der Workshop zur Portfolioanpassung dient der Vorbereitung des Strategiemeetings. In diesem Workshop werden alle vorliegenden Ideen und Potenzialthemen im Kontext des IST-Portfolios bewertet und Empfehlungen für strategische Initiativen und die Entwicklung neuer Dienstleistungen abgeleitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01
Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im
Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Die Energieeffizienz der durchgeführten Beratungsprojekte wird nicht separat erhoben; zum aktuellen Stand der Berichtslegung ist keine Erhebung geplant. Als KMU verfügen wir nicht über die nötigen Ressourcen, um alle potenziell relevanten Erhebungen durchzuführen. Entscheidungen über zukünftige Erhebungen werden laufend nach Wirtschaftlichkeit bewertet.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Die Gesamtinvestitionen in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells werden ebenfalls nicht erhoben. Zum aktuellen Stand der Berichtslegung ist keine Erhebung geplant. Als KMU verfügen wir nicht über die nötigen Ressourcen, um alle potenziell relevanten Erhebungen durchzuführen. Entscheidungen über zukünftige Erhebungen werden laufend nach Wirtschaftlichkeit bewertet.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Syncwork stellt keine physischen Produkte her, deren Energieeffizienz direkt messbar wäre, weshalb hierzu keine Angaben gemacht werden können. Da das Hauptprodukt die immaterielle Dienstleistung der Beratung ist, entfallen physische Vorprodukte nahezu vollständig. Die durch das Unternehmen verursachte Luftverschmutzung wird im Rahmen der CO₂-Bilanz erfasst, ebenso wie der Energieverbrauch, der für den Betrieb der Büroflächen anfällt. Der Wasserverbrauch ist insgesamt gering und beschränkt sich auf die Nutzung in den Büroräumen, insbesondere für Toiletten und die Teeküche. Im Jahr 2023 betrug der Verbrauch an Trinkwasser

Berlin:	51,87 m ³
Dresden:	28,01 m ³
Wiesbaden:	9,4 m ³

Die Bodennutzung des Unternehmens beschränkt sich ausschließlich auf die Immobilien, in denen Büroflächen angemietet werden. Da Syncwork keine eigenen Immobilien besitzt, besteht kein direkter Einfluss auf die Größe der versiegelten Flächen. Der Gesamtenergieverbrauch für das Jahr 2023 ist unter Leistungsindikator EFFAS E01-01 aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Der Strombedarf für den Betrieb unserer Geschäftsräume wird durch erneuerbare Energien gedeckt. Diese nachhaltige Energieversorgung beabsichtigen wir langfristig fortzuführen. Zusätzlich arbeiten wir kontinuierlich an der Implementierung von Software-Tools im Verwaltungsbereich, um das papierlose Büro zu etablieren und prüfen regelmäßig, wie wir den Einsatz von Druckprodukten weiter verringern können.

Syncwork hat sich ein quantifizierbares Ziel gesetzt, das im Zusammenhang mit Ressourcenmanagement relevant ist.

Reduktion von verursachtem CO₂-Ausstoß: Das Ziel besteht darin, den CO₂-Ausstoß im Einklang mit den „Science Based Targets“ zu verringern. Der aktuelle Wert für das Jahr 2022 liegt bei insgesamt 268,7 t CO₂-Äquivalenten. Mithilfe des „Corporate Near-Term Tools“ der Science Based Targets initiative (STBi) haben wir unseren Reduktionsplan erstellt und folgende Ziele festgelegt: Für 2023 streben wir eine Reduktion auf 246,11 t CO₂-Äquivalente an; bis 2030 soll der Ausstoß auf 188,4 t CO₂-Äquivalente gesenkt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden Maßnahmen ausgearbeitet und zum Teil bereits umgesetzt. Der Umzug der Berliner Geschäftsstelle in ein modernes nach LEED GOLD zertifiziertes Gebäude, war ein wichtiger Schritt, um den Ressourcenverbrauch zu verringern.

Aufgrund des geringen Wasserverbrauchs und der geringen Abfallmenge ergeben sich keine wesentlichen Risiken der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt im Bereich der klimarelevanten Emissionen. In nachfolgendem Kapitel sind Ziele und Maßnahmen diesbezüglich aufgeführt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Bei der Nutzung der Büroflächen fällt nur eine geringe Menge Abfall an. Dieser wird nach Papier, Verpackungen und Restmüll getrennt und entweder entsorgt oder recycelt, wobei dies durch die städtischen Entsorgungsgesellschaften erfolgt. Bisher wurde noch keine Bestimmung des anteiligen Gewichts an der Gesamtentsorgungsmenge für die angemieteten Büroimmobilien durchgeführt.

Zum aktuellen Stand der Berichtslegung ist keine Erhebung geplant. Als KMU verfügen wir nicht über die nötigen Ressourcen, um alle potenziell relevanten Erhebungen durchzuführen. Entscheidungen über zukünftige Erhebungen werden laufend nach Wirtschaftlichkeit bewertet.

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Aufgrund unzureichender Daten ist es derzeit nicht möglich, eine Angabe zu machen. Es wird geprüft, ob in Zukunft eine verlässliche Schätzung der Gesamtmenge des Abfalls sowie des recycelten Prozentsatzes vorgenommen werden kann.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Im Jahr 2023 hat Syncwork insgesamt 139.689 kWh Energie genutzt, aufgeteilt in 36.149 kWh elektrische Energie, 103.318 kWh Wärmeenergie und 222 kWh Energie zur Wassererwärmung.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Im Jahr 2022 wurden erstmals alle notwendigen Daten erhoben und die CO₂-Bilanz berechnet. Das Jahr 2022 gilt damit als Basisjahr. Dabei wurden die Standorte Berlin, Dresden und Wiesbaden aufgrund ihrer relevanten Größe bilanziert, während die Schweizer Tochtergesellschaft Syncwork Suisse AG und

die Geschäftsstellen in München und Köln nicht berücksichtigt wurden. Die Bilanzierung umfasst Scope 1 und 2 sowie Scope 3, wobei Geschäftsreisen und Homeoffice einbezogen wurden. Für das Homeoffice wurden Schätzungen für den Energieverbrauch pro Tag aus der Publikation „Estimating Energy Consumption & GHG Emissions for Remote Workers“ ([Anthesis, 2021](#)) herangezogen. Diese Bilanzgrenzen gelten auch für die zweite Iteration der Bilanzerstellung für das Jahr 2023.

Die Mitarbeitermobilität wurde anhand des geschätzten CO₂-Ausstoßes pro Wegstrecke aus „CO₂-Fußabdrücke im Alltagsverkehr“ ([Umweltbundesamt, 2020](#)) berechnet. Dieser Schätzwert wurde bei der zweiten Erstellung der Bilanz für das Jahr 2023 anhand einer Mobilitätsumfrage unter den Mitarbeitenden präzisiert. Für die Bilanzierung von Taxifahrten wurde eine mittlere Wegstrecke von acht Kilometern geschätzt und die CO₂-Faktoren für einen großen Diesel-PKW verwendet.

Bei Hotelübernachtungen wurden die Umweltkennzahlen aus der Publikation „Nachhaltiges Wirtschaften in Hotellerie und Gastronomie“ ([Dehoga, 2016](#)) berücksichtigt. Bahnreisen, die über bahn.business gebucht wurden, sind CO₂-neutral, da die Deutsche Bahn die verursachten Emissionen kompensiert. Diese wurden daher bislang nicht bilanziert. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus der Datenbank „GEMIS 5.1“ sowie vom Umweltbundesamt (Proabs-Datenbank).

Das Ziel besteht darin, den CO₂-Ausstoß im Einklang mit den „Science Based Targets“ zu verringern. Der aktuelle Wert für das Jahr 2022 liegt bei insgesamt 268,7 t CO₂-Äquivalenten. Mithilfe des „Corporate Near-Term Tools“ der Science Based Targets initiative (STBi) haben wir unseren Reduktionsplan erstellt und folgende Ziele festgelegt: Für 2023 streben wir eine Reduktion auf 246,11 t CO₂-Äquivalente an; bis 2030 soll der Ausstoß auf 188,4 t CO₂-Äquivalente gesenkt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden bereits einige Schritte unternommen. Beispielsweise wird an den drei Hauptstandorten in Berlin, Dresden und Wiesbaden ökologisch erzeugter Strom genutzt. Darüber hinaus wird die Fahrzeugflotte sukzessive auf Elektrofahrzeuge umgestellt. Aktuell sind 50 Prozent der Fahrzeuge elektrisch angetrieben. Außerdem wird empfohlen, Meetings nach Möglichkeit per Videokonferenz abzuhalten, um Dienstreisen weiter zu reduzieren.

CO₂-Emissionen, die sich nicht vermeiden lassen, sollen kompensiert werden. Die erste vollständige Kompensation ist für die CO₂-Bilanz des Jahres 2024 vorgesehen.

Die Strategie, inklusive der quantifizierbaren Ziele, wurde 2024 verabschiedet

und die KPI-Messungen haben entsprechend begonnen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

CO₂-Bilanz für das Jahr 2023:

Scope 1		35,2	
Nutzung von Dienstwägen		35,2	t CO ₂ e
Scope 2		30,96	
Eingekaufte Energie (Strom)		1,97	t CO ₂ e
Eingekaufte Energie (Wärme)		28,93	t CO ₂ e
Eingekaufte Energie (Warmwasser)		0,06	t CO ₂ e
Scope 3		122,2	
Der Wertschöpfung vorgelagert			
Dienstreisen (Flug, Mietwagen, Taxi)		27,5	t CO ₂ e
Hotelübernachtungen		11,9	t CO ₂ e
MA-Mobilität (Pendeln)		45,5	t CO ₂ e
Home Office		36,4	t CO ₂ e
Eingekaufte IT-Dienstleistungen		0,883	t CO ₂ e
Eingekaufte Waren		n.a.	t CO ₂ e
Abfall		n.a.	t CO ₂ e
Gemietete externe Räumlichkeiten		n.a.	t CO ₂ e
Der Wertschöpfung nachgelagert			
Entsorgung Werbemittel		n.a.	t CO ₂ e
Betrieb von Cloud-Software für Kunden		n.a.	t CO ₂ e
Gesamtwert		188,3	t CO₂e

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Syncwork hat sich vier quantifizierbare Ziele gesetzt, die im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten relevant sind.

- **Gesundheit:** Eine gute Work-Life-Balance zu fördern. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 beträgt eine mittlere Arbeitszeitüberschreitung von 6 %. Das Ziel ist es, diesen Wert weiterhin so klein wie möglich zu halten und auf maximal 10 % zu begrenzen.
- **Ausfälle:** Anzahl berufsbedingter Erkrankungen und Unfälle minimal halten. Im Jahr 2023 trat 1 Fall auf (IST-Wert). Das Ziel ist es, diesen Wert auf 0 zu reduzieren und langfristig beizubehalten.
- **Mitarbeitendenzufriedenheit 1:** Die Mitarbeitendenzufriedenheit verbessern, gemessen anhand des kununu-Scores. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 beträgt 4,3. Dieser Wert soll auf 4,6 erhöht und langfristig beibehalten werden.
- **Mitarbeitendenzufriedenheit 2:** Die Mitarbeitendenzufriedenheit verbessern, gemessen anhand der internen Befragung. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2024 zeigt, dass 37,9 % der Mitarbeitenden sehr zufrieden und 52,6 % zufrieden sind. Das Ziel ist es, diese Werte in Summe auf 90 % zu erhöhen und langfristig beizubehalten.

Die Syncwork AG ist ausschließlich im deutschsprachigen Raum tätig und hält selbstverständlich alle geltenden Arbeitnehmerrechte ein.

Die Achtung dieser Rechte ist für uns ein zentraler Aspekt unserer Strategie zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Unsere Arbeitsbedingungen übertreffen die gesetzlichen Mindestvorgaben. In den letzten Jahren haben wir weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte umgesetzt, darunter:

- Alle Mitarbeitenden werden grundsätzlich unbefristet angestellt

- (Ausnahme: Auszubildende und Werkstudierende).
- Rücksichtnahme auf private Sonderanlässe bspw. durch Sonderurlaub sowie die Möglichkeit für unbezahlten Urlaub.
 - Überstundenmonitoring: Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Überstunden und Mehrarbeit durch regelmäßige Feedback- und Auslastungsgespräche, strukturierte Erfassung von Überstunden und einen festgelegten Prozess zur Minderung, falls dennoch Überstunden anfallen. Die mittlere Überschreitung der Arbeitszeit lag im Jahr 2023 bei 6 %.
 - Um hochqualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden, arbeiten wir kontinuierlich an flexiblen Arbeitsmodellen, die den unterschiedlichen Anforderungen unserer Mitarbeitenden hinsichtlich Reisetätigkeiten, Pendeln und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, individuelle Teilzeitmodelle zu vereinbaren.
 - Die Option auf Homeoffice ohne feste Anwesenheitstage in den Geschäftsstellen ist für alle Angestellten vorhanden.
 - Einmal wöchentlich findet unternehmensweit online Betriebssport statt. Darüber hinaus unterstützt Syncwork die Teilnahme an Sportevents (z. B. Berliner Firmenlauf, Fahrradtour „Tour de Sync“ inkl. Familien, Spartan Race) und die Durchführung von Vorträgen zu Gesundheitsthemen bei Firmenveranstaltungen.
 - Fast alle Arbeitsplätze in unseren Büros sind mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.
 - Syncwork verfügt über Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance, Gesundheit und Arbeitssicherheit.
 - Im Jahr 2023 wurde lediglich ein Arbeitsunfall mit geringen Folgen registriert.
 - Es bestehen klare Sicherheitsvorschriften für die Geschäftsräume von Syncwork, die allen neuen Mitarbeitenden bei der Einstellung nachweislich erläutert werden. In allen Geschäftsstellen sind Ersthelfende und Sicherheitsbeauftragte benannt, die den Arbeitsschutz gewährleisten jederzeit ansprechbar sind. Diese Personen werden nach Bedarf geschult. Unsere Sicherheitsbeauftragten werden durch das Ingenieurbüro Vogt beraten und unterstützt.
 - Mitarbeitende können an einem umfangreichen Weiterbildungs- und Schulungsprogramm teilnehmen, das fachliche Fortbildungen, Schulungen zu Soft Skills sowie den Erwerb allgemein anerkannter Zertifikate (z. B. PRINCE2, ITIL, IREP) umfasst.
 - Wir fördern die Beteiligung unserer Mitarbeitenden durch eine ausgeprägte Feedbackkultur. Jährliche Feedback- und Perspektivgespräche und Mitarbeiterbefragungen alle drei Jahre stärken den persönlichen Dialog zwischen Angestellten und Management. Das Management und der Unternehmensvorstand prüfen die Vorschläge auf Umsetzbarkeit und entwickeln geeignete Maßnahmen, um das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.

- Zudem wird die Beteiligung von Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement durch Umfragen, regelmäßige Berichterstattung, Workshops und direkte Mitarbeit in Arbeitsgruppen ermöglicht und gefördert.

Risiken aus der Beratungstätigkeit entstehen hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte vor allem in Bezug auf Überstunden/Mehrarbeit, hohe Arbeitslast und Reisetätigkeit. Um daraus entstehende Konsequenzen vorzubeugen, haben wir die erwähnten Prozesse und Maßnahmen (siehe oben) implementiert und kontrollieren regelmäßig deren Effektivität.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Syncwork hat sich drei quantifizierbare Ziele gesetzt, die im Zusammenhang mit Chancengerechtigkeit relevant sind.

- Chancengleichheit: Den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen. Im Jahr 2023 betrug dieser 26 %. Nächstes Jahr soll dieser auf 28 % erhöht werden. Langfristig sollen Frauen 34 % aller Beschäftigten ausmachen.
- Vergütungs- und Anreizsysteme: kontinuierliche Überwachung der bisher nahezu vollständig umgesetzten Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, die monetäre Förderung von Chancengleichheit soll also gewährleistet werden. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 zeigt in den vier Karriereleveln noch Abweichungen in den Gehältern zwischen Männern und Frauen. Das Ziel ist es, die prozentuale Abweichung zum durchschnittlichem Zielgehalt pro Laufbahngruppe je Geschlecht bis nächstes Jahr auf maximal 2 % zu reduzieren und langfristig einen Wert von maximal 1% zu halten.
- Monetär attraktives Arbeitsumfeld: Ein wettbewerbsfähiges Gehalt allen Mitarbeitenden zahlen. Das Ziel ist es, die Abweichung des Zielgehalts pro Laufbahngruppe vom Marktmittel (laut New Work SE (kununu.com)) zu minimieren. Im aktuellen Stand (IST-Wert) für 2023 liegt die größte mittlere Abweichung nach unten in einer Karrieregruppe bei -0,3 %. Das kurz- und langfristige Ziel ist es -5 % Abweichung zum Marktmittel nicht zu unterschreiten.

Zudem ist es uns ein Anliegen, flexible Arbeitsmodelle mit wenig Reisetätigkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizubehalten.

Syncwork ist stark auf hoch qualifizierte Mitarbeitende angewiesen – sie stellen unsere wertvollste Ressource dar. Aus diesem Grund ist Chancengleichheit ein zentraler Aspekt sowohl bei der Einstellung als auch bei Beförderungen. Das entscheidende Kriterium dabei ist stets die Qualifikation unserer Beschäftigten.

Nachfolgend beschreiben wir bereits umgesetzte sowie geplante Maßnahmen, um Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern und unsere o. g. Ziele zu erreichen.

Der Arbeitsalltag in der Beratung war bei Syncwork früher stark von Geschäftsreisen und wechselnden Einsatzorten bei Kunden geprägt, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwerte. Mit der Einführung einer Homeoffice-Regelung und dem dauerhaft hohen Anteil an Remote-Arbeit nach der Pandemie hat sich dies deutlich verbessert. Heute bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Lösungen an, um den Arbeitsalltag mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. Consultants, die deutschlandweit tätig sind, können dank unseres flexiblen Wohnortkonzepts an jedem Ort in Deutschland leben. So behalten sie ihr persönliches Umfeld bei oder passen ihren Wohnort an die Bedürfnisse ihrer Familie an. Sie werden dann der nächstgelegenen Geschäftsstelle in Berlin, Dresden, Wiesbaden oder München zugeordnet.

Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung werden, sofern betrieblich möglich, berücksichtigt. Darüber hinaus bietet Syncwork eine Vielzahl an Zusatzleistungen, die die Work-Life-Balance verbessern. Neue Ideen und Vorschläge, die beispielsweise im Rahmen von Feedback- und Entwicklungsgesprächen oder Mitarbeiterbefragungen entstehen, werden fortlaufend auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und in unsere Angebote integriert.

Im Jahr 2022 haben wir am „Fortschrittsindex Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) teilgenommen, um die Familienfreundlichkeit von Syncwork im Branchenvergleich zu evaluieren. Besonders gut schneiden wir demnach in den Bereichen ab, die den Anteil der Mitarbeitenden betreffen mit Möglichkeit zu Homeoffice (99,3%, einzige Ausnahme ist der Empfang) sowie bei Männern in freiwilliger Teilzeitarbeit. Zudem nehmen sowohl Mütter als auch Väter bei Syncwork häufiger und länger Elternzeit als in vergleichbaren Unternehmen. Handlungsbedarf besteht insbesondere in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen, weshalb wir uns hierzu ein spezifisches Ziel (s. o.) gesetzt haben.

Wir messen die Frauenquote sowie die Anzahl der Frauen mit Führungsverantwortung im Unternehmen regelmäßig. Um Chancengleichheit und Karriereentwicklung transparent zu gestalten, haben wir stufenbasierte Laufbahnmodelle etabliert, die im Rahmen der regelmäßigen Feedback- und Perspektivgespräche mit allen Mitarbeitenden, jeweiligen Vorgesetzten und dem Personalvorstand überprüft und abgestimmt werden. Aufgrund unseres

Schwerpunkts auf technische und naturwissenschaftliche Hintergründe, gibt es bei Syncwork einen Überhang an männlichen Beratern. Da die Anzahl von Frauen in technischen Studiengängen weiterhin gering ist, bleibt eine gleichmäßige Geschlechterverteilung in Zukunft vorerst unwahrscheinlich. Dennoch streben wir an, die Frauenquote bei Neueinstellungen auf allen Ebenen zu wahren, ohne dabei auf Quotenregelungen zurückzugreifen.

Wir haben erkannt, dass die Diversität unseres Teams ein wesentlicher Baustein für den Erfolg des Unternehmens ist. Durch verschiedene Maßnahmen fördern wir eine integrative Unternehmenskultur, welche Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, kulturellen Hintergrund, sexuelle und geschlechtliche Orientierung, Fähigkeiten, Alter oder sozialen Hintergrund nicht nur anerkennt, sondern aktiv wertschätzt. Wir möchten alle Talente im Unternehmen halten und die Diversität unserer Belegschaft über alle Karrierestufen hinweg bewahren. Unsere Mitarbeitenden stammen aus 13 verschiedenen Nationen und tragen damit wesentlich zur Diversität des Unternehmens bei. Um die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Angestellten zu fördern, setzen wir auf umfassende Weiterqualifizierung. Neue Mitarbeitende werden durch intensive Schulungen auf ihre zukünftigen Projekte vorbereitet, gefolgt von zahlreichen internen und externen Fortbildungen in verschiedenen Schwerpunktbereichen, um ihr Wissen kontinuierlich zu erweitern und zu vertiefen. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit an Deutschkursen teilzunehmen.

In der Gehaltsstruktur von Syncwork besteht vom Einstiegslevel bis zum Management-Consultant-Level die gleiche Tantiemenrichtlinie, die individuelle Umsatztantieme, Vertriebstantieme und Sondertantieme für besonderes Engagement umfasst. Für Verwaltungsangestellte gelten vergleichbare Regelungen. Das variable Gehalt richtet sich dabei nach der persönlichen Leistung und wird in Abhängigkeit von der finanziellen Lage des Unternehmens entweder vollständig oder für alle Mitarbeitenden gleichermaßen anteilig ausgezahlt. Das fixe Gehalt orientiert sich an der Einstiegsqualifikation sowie der relevanten Berufserfahrung, wobei Alter, Herkunft und Geschlecht keine Rolle spielen.

Im Jahr 2024 wurde eine geschlechterspezifische Gehaltsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis zeigte, dass in allen Erfahrungsstufen Unterschiede von weniger als 2,5 % zum Mittelwert bestehen. Syncwork setzt sich zum Ziel, diese Unterschiede auf unter 1 % zu reduzieren und überwacht dies im Rahmen des jährlichen Beförderungsprozesses.

Über Beförderungen, Positionswechsel oder Gehaltserhöhungen entscheiden nicht die direkten Vorgesetzten allein. Stattdessen erfolgt die Entscheidung durch ein Gremium mehrerer Führungskräfte. Die endgültige Umsetzung wird durch die Unternehmensführung geprüft. Auf diese Weise sollen strukturell benachteiligende Gehaltsentwicklungen vermieden werden.

Zur Verhinderung von Diskriminierung hat Syncwork eine Beschwerdestelle

eingrichtet, bei der Mitarbeitende Verstöße, wie etwa gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), melden können. Auf eingehende Beschwerden wird situativ reagiert, indem klärende Gespräche geführt und, falls erforderlich, Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Es wurden im Jahr 2023 null Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Die wenigen Beschwerden, die es in der Vergangenheit gab, konnten durch dieses Verfahren zur Zufriedenheit der Betroffenen geklärt werden. Zudem gibt es einen Verhaltenskodex (Code Of Conduct) sowie eine Compliance-Beauftragte, die für die Einhaltung der Richtlinien zuständig ist.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Syncwork hat sich zwei quantifizierbare Ziele gesetzt, die im Zusammenhang mit Qualifizierung relevant sind.

- Nachhaltigkeitswissen: Das Bewusstsein und Wissen über Nachhaltigkeit unter den Mitarbeitenden erhöhen. Im Jahr 2023 wurden 3 % der Mitarbeitende explizit in Nachhaltigkeit/ESG-Themen geschult. Nächstes Jahr sollen neun Mitarbeitende, langfristig 100 Mitarbeitende geschult werden.
- Lebenslanges Lernen: Wir möchten eine stabile Anzahl von Schulungsstunden pro Mitarbeitendem im Zeitverlauf gewährleisten. 2022 wurden pro Mitarbeitendem insgesamt 36,8 Stunden während der Arbeitszeit absolviert. Langfristig soll ein Wert von 36 Schulungsstunden pro Jahr pro Person beibehalten werden.

In der Beratungsbranche, und somit auch in unserem Unternehmen, ist es gängig, dass die Mitarbeitenden ein konstant hohes Qualifikationsniveau und eine Affinität zu digitalen Technologien besitzen. Die Markt- und Kundenanforderungen bieten kontinuierlich Chancen und Notwendigkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung. Syncwork unterstützt den stetigen Wissenszuwachs und die Beratungskompetenz durch umfangreiche Schulungen über die eigens etablierte interne Syncwork-Akademie. Diese beinhaltet sowohl verpflichtende als auch optionale Schulungen und Weiterbildungsprogramme, die auf die verschiedenen Karrierestufen sowie thematische und persönliche Schwerpunkte und Interessen abgestimmt sind. Das Angebot wird durch individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen ergänzt, die je nach Projektsituation, individuellem Kenntnisstand und Marktanforderungen

variieren. So soll das hohe Wissensniveau erhalten und erweitert werden – sowohl mit als auch ohne Zertifizierung. Die Administration und die Gebühren von Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Unternehmen übernommen, einschließlich der Reise- und Übernachtungskosten.

Neben diesen formalen Schulungsangeboten bietet Syncwork eine Vielzahl innovativer interner Weiterbildungsformate an. Dazu zählen etwa die SyncMasters, die alle zwei bis drei Monate mit dem Ziel stattfinden, die Rede-, Moderations- und Präsentationsfähigkeiten der Angestellten zu verbessern. Darüber hinaus ermöglicht die Veranstaltungsreihe SyncSession allen Mitarbeitenden – in einem halbjährlichen Rhythmus – projektbezogene Themen zu vertiefen und sich zu Methoden, Tools, Inhalten und Vorgehensweisen auszutauschen.

Ein wesentliches Risiko, das sich aus der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Qualifizierung ergibt ist, dass Wissen verloren geht oder nicht im notwendigen Maße erworben und erhalten bleibt, um wettbewerbsfähig zu sein. Mit den dargelegten Schulungsmaßnahmen begegnet Syncwork diesem Risiko nachhaltig.

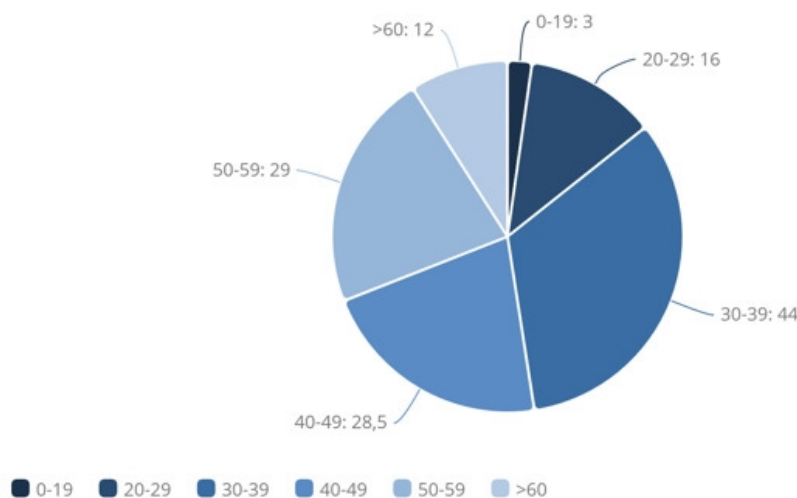
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Folgende Grafik visualisiert die Anzahl VZÄ nach Altersgruppen zum Stand Dezember 2024:



Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Personalstatistik Syncwork AG nach Geschlecht zum Stichtag ... Stand: 20.02.2024	31.01.2022		31.01.2023		31.01.2024	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Festangestellte Mitarbeitende	124	100%	129	100%	131	102%
- davon männlich	80	65%	81	63%	77	60%
- davon weiblich	44	35%	48	37%	54	42%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%
- davon Vorstand	3	100%	4	100%	4	100%
- davon männlich	3	100%	4	100%	4	100%
- davon weiblich	0	0%	0	0%	0	0%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%
- davon Bereichs- /Abteilungsleitung	9	100%	9	100%	10	100%
- davon männlich	5	56%	4	44%	5	50%
- davon weiblich	4	44%	5	56%	5	50%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%
- davon Teamleitung	16	100%	16	100%	17	100%
- davon männlich	13	81%	13	81%	14	82%
- davon weiblich	3	19%	3	19%	3	18%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu
gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Führungskräfte (alle)	28	100%	29	100%	31	100%
- davon männlich	21	75%	21	72%	23	74%
- davon weiblich	7	25%	8	28%	8	26%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%

Führungskräfte (exkl. Vorstand)	25	100%	25	100%	27	100%
- davon männlich	18	72%	17	68%	19	70%
- davon weiblich	7	28%	8	32%	8	30%
- davon divers	0	0%	0	0%	0	0%

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.
[Link](#)

Derzeit stehen keine genauen Daten zu den Ausgaben für Weiterbildung pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) pro Jahr zur Verfügung. Aus der untenstehenden Tabelle lassen sich jedoch Informationen über den Schulungsumfang in Stunden pro VZÄ pro Jahr entnehmen.

Schulungsstatistik (Nachhaltigkeit) Syncwork AG zum Stichtag ... Stand: 20.02.2024	31.01.2021		31.01.2022		31.01.2023		31.01.2024	
	abs.	relativ	abs.	relativ	abs.	relativ	abs.	relativ
Festangestellte Mitarbeitende	124	-	124	-	129	-	131	-
- davon MAs, die Ethikschulungen erhalten haben	2		2		5		2	
- davon MAs, die sonstige Nachhaltigkeitsschulungen erhalten haben	1		1		2		2	
Schulungsstunden (insg.)	2881	-	3695	-	4751	-	8694	-
	Std.		Std.		Std.		Std.	
Schulungsstunden pro Mitarbeitende/r	-	23,23	-	29,80	-	36,83	-	66,37
		Std.		Std.		Std.		Std.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Für die Syncwork AG und Syncwork Suisse AG ist es eine Selbstverständlichkeit die Menschenrechte in Übereinstimmung mit dem Deutschen Grundgesetz und der Europäischen Menschenrechtskonvention zu achten. Unser Code Of Conduct basiert auf den ILO-Grundprinzipien und sichert ihre Umsetzung im Geschäftsalltag. Faire Arbeitsbedingungen sichern die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten, und Mitarbeitende können sich bei Bedenken an Compliance-, Datenschutz- oder AGG-Beauftragte wenden. Aufgrund der flachen Wertschöpfungskette gibt es keinen speziellen Whistleblowing-Mechanismus für Zulieferer, die ebenfalls strengen gesetzlichen Vorgaben unterliegen. Da Syncwork nur im deutschsprachigen Raum tätig ist, wird das Risiko von Menschenrechtsverletzungen als gering angesehen und es wurden in der Folge bislang keine konkreten Zielsetzungen bzw. ein geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung zur Mitigation dieses Risikos definiert. Entsprechend kann an dieser Stelle nicht über bisher erreichte Ziele berichtet werden.

Wir bevorzugen bei der Beschaffung zertifizierte Produkte, wenn diese verfügbar sind. Allerdings können wir nicht die gesamte Wertschöpfungskette der Lieferanten vollständig überprüfen. Wir wissen, dass einige Lieferanten Materialien und Komponenten aus Ländern außerhalb Europas beziehen (insbesondere IT-Geräte), wobei die Herkunft bestimmter seltener Rohstoffe oft schwer nachzuvollziehen ist. In diesem Bereich haben wir jedoch leider keine direkten Einflussmöglichkeiten oder Alternativen.

Für Caterings und Produkte wie Büromöbel werden bevorzugt lokale Anbieter gewählt, die zwar häufig keine Zertifizierungen vorweisen, aufgrund ihrer regionalen Verankerung jedoch als unbedenklich hinsichtlich möglicher Menschenrechtsverletzungen gelten.

Uns sind bislang keine Verstöße gegen Menschenrechte im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit bekannt, weshalb bislang kein Konzept zur Wiedergutmachung entwickelt wurde.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Keiner unserer Standorte ist bisher nach SA 8000 zertifiziert; zum aktuellen Stand der Berichtslegung ist keine Zertifizierung geplant. Als KMU verfügen wir nicht über die nötigen Ressourcen, um alle potenziell relevanten Zertifizierungen zu durchlaufen. Entscheidungen über zukünftige Zertifizierungen werden laufend je nach Wirtschaftlichkeit bewertet.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Syncwork zeigt sein gesellschaftliches Engagement durch Partnerschaften und Sponsoring-Aktivitäten. Im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 850 Euro für gesellschaftliches Engagement bereitgestellt. Diese verteilen sich

folgendermaßen:

- Umwelt: Baumaktion à 50 Eichen und 50 Linden gespendet an Stiftung Unternehmen Wald
Am Inseipark 19, 21109 Hamburg
- Firmenläufe in Dresden und Berlin u. a.

Zusätzlich zeigt Syncwork sein gesellschaftliches Engagement durch verschiedene Initiativen und Aktivitäten. Dazu gehört die Teilnahme am Girls' Day, bei dem das Unternehmen jungen Mädchen Einblicke in technische Berufe gewährt und sie zu einer Karriere im IT-Sektor ermutigt.

Ein weiteres Highlight ist der jährliche Firmenlauf in Dresden und Berlin, bei dem Syncwork nicht nur die sportliche Betätigung seiner Mitarbeitenden fördert. Diese Veranstaltungen stärken das Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen und verdeutlichen das Engagement von Syncwork in der Region.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Syncwork ist Mitglied in Berufsverbänden sowie zu Networkingzwecken Mitglied in Interessensverbänden im IT-Sektor:

- Bitkom e.V.
- DGQ
- DOAG e.V.
- Wirtschaftsrat e.V.
- bits&vision eG
- IHK Berlin
- ISACA
- SIBB e.V.
- TDWI Germany e.V.

Syncwork übt selbst keine parteipolitische Einflussnahme oder Lobbyarbeit aus.

Mitarbeitende können mutmaßliche Verstöße oder Verdachtsfälle politischer Einflussnahme sowie Compliance-Beschwerden über ein Whistleblowing-Tool melden. Im Jahr 2023 gab es keine eingegangenen Meldungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Syncwork ist in keinem Lobbyregister verzeichnet und hat weder Zuwendungen an Regierungen noch Spenden an politische Parteien oder deren Vertreterinnen und Vertreter geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Syncwork hat sich drei quantifizierbare Ziele gesetzt, die im Zusammenhang mit gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten relevant sind.

- Unternehmen verantwortungsvoll führen: Die Anzahl bestätigter Compliance-Fälle, Rechtsverstöße oder AGG-Fälle soll sowohl im nächsten Jahr als auch langfristig auf null gehalten werden. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 betrug null Fälle.
- IT-Sicherheitsvorfälle: Die Anzahl von IT-Sicherheitsvorfällen soll kurz- wie langfristig auf unter zwei gehalten werden. Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 beträgt null Vorfälle.
- Datenschutzvorfälle: Der aktuelle Stand (IST-Wert) für 2023 beträgt 1 Vorfall. Das Ziel ist es, diesen Wert kurz- und langfristig auf unter zwei zu halten.

Neben dem Meldetool hat das Unternehmen eine Compliance-Beauftragte. Der Unternehmensvorstand trägt die Verantwortung für die Einhaltung von Compliance im Unternehmen. Alle Mitarbeitenden, die in Führungsaufgaben tätig sind, durchlaufen spezielle Schulungen, die sie unter anderem für Compliancethemen sensibilisieren. Syncwork verfügt über eine Compliance-Richtlinie, zu deren Einhaltung alle Mitarbeitenden verpflichtet sind. Die Richtlinie gibt u. a. folgende Grundsätze vor:

Korruption: „Wir nehmen keine Handlungen vor, in denen der Eindruck von Bestechung oder Bestechlichkeit entstehen könnte. Zuwendungen gegenüber Kunden oder Partnern dürfen nicht dazu führen, dass der Empfänger unzulässige Entscheidungen trifft. Schon der Eindruck einer solchen Absicht muss vermieden werden. Generell berücksichtigen wir bei Geschenken, Bewirtungen, Einladungen u. ä. die Geschäftssituation und die hierarchische Stellung von Geber und Empfänger. Im Zweifelsfall halten wir Rücksprache mit unserem Vorgesetzten. Strengere Regelungen unserer Geschäftspartner werden von uns akzeptiert und befolgt. Einladungen, Geschenke und andere Zuwendungen an Amtsträger im öffentlichen Dienst sind grundsätzlich nicht erlaubt. Amtsträger sind dabei im Grundsatz alle Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes. Die Annahme von Geschenken oder Einladungen, die einen Gegenwert von 75,- Euro übersteigen, werden von uns, mit Verweis auf diese Richtlinie, abgelehnt. Im Zweifelsfall sollte auch hier Rücksprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten oder verantwortlichen Vorstand gehalten werden. Keinem Mitarbeitenden wird ein persönlicher oder beruflicher Nachteil entstehen, sollte er die Gewährung von geforderten Zuwendungen pflichtgemäß ablehnen und Syncwork dadurch einen Wettbewerbsnachteil in Kauf nehmen müssen.“

Das Risiko von Korruption und Bestechung im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Unternehmens wird als gering angesehen. Eine, über die aufgeführten Punkte hinausgehende, dedizierte Risiko- bzw. Problemanalyse und Mitigation wurde bisher nicht durchgeführt und ist kurzfristig nicht vorgesehen.

Zudem existiert ein Code Of Conduct im Unternehmen, zu dessen Einhaltung ebenfalls alle Mitarbeitenden verpflichtet sind. Dieser gibt u. a. folgende Grundsätze vor:

Insider Trading: „Die Syncwork AG ist verpflichtet, die Insiderregeln des Wertpapierhandelsgesetzes, insbesondere das Insider-Handelsverbot, einzuhalten. Dies umfasst insbesondere Mitarbeitende, die Zugang zu nicht öffentlichen Informationen über Syncwork, ihre Tochter- und / oder Beteiligungsgesellschaften oder über ein Unternehmen, mit dem Syncwork Geschäfte tätigt, besitzen. Zu solchen Insiderinformationen zählen zum Beispiel Pläne der Geschäftsleitung, die Einführung neuer Produkte oder Herstellungsweisen, Unternehmenstransaktionen, Umsätze und Rentabilität der Syncwork AG, bedeutende Verträge oder Geschäftsverbindungen, finanzielle Informationen oder bedeutende Rechtsstreitigkeiten u. a.“

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Es wurden keine Klagen und Prozesse wegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolverstößen gegen die Syncwork AG erhoben. Demnach sind auch keine Ausgaben entstanden.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Im Jahr 2023 erzielte Syncwork keinen Umsatz in Gebieten, deren Transparency International Corruption Index unter 60 liegt.